



Fairwork **Colombia** Puntuaciones 2021: Las Promesas de una Reforma en Seguridad Social para la Economía de Plataforma



Resumen Ejecutivo

La economía digital, y específicamente la “economía colaborativa”, se ha enmarcado como una importante contribución al PIB colombiano y se estima que aporta hasta el 0,2% del mismo¹. En esta expansión, expertos tecnológicos y políticos han celebrado los beneficios económicos y la innovación de las plataformas, el aumento de la productividad gracias a la digitalización e incluso la “formalización” del trabajo que han posibilitado las aplicaciones. Esto un contexto en el que cualquier iniciativa de generación de empleo es celebrada por el gobierno. A pesar de esto, la economía colombiana se caracteriza por su alta informalidad.

El presente informe, primero en Colombia, explora las “Promesas de las Reformas al Seguro Social” en la Economía Gig. Para ello, el equipo de Fairwork Colombia ha analizado ocho plataformas (Rappi, Ifood, Mensajeros Urbanos, Uber, Didi, Cabify, Beat y Hogarú) en tres sectores diferentes: reparto de alimentos, transporte (transporte privado) y cuidado doméstico. Las plataformas digitales se han vuelto esenciales durante estos años y durante las cuarentenas han mantenido el trabajo remoto de profesionales y trabajadores de oficina. Al mismo tiempo, miles de trabajadores, que perdieron su empleo durante la pandemia COVID-19, encontraron en las plataformas digitales una forma de ganarse la vida durante la crisis.

El proceso de puntuación de Fairwork consiste en una investigación documental para analizar la posición pública de las plataformas en términos y condiciones, regulación, informes, precios y políticas internas. También incluye la búsqueda de legislación nacional relevante, entrevistas con los gerentes de la plataforma para recopilar información sobre el funcionamiento de las plataformas y los modelos de negocio, y entrevistas con los trabajadores para entender el proceso de trabajo cómo se lleva a

cabo y se gestiona. Las puntuaciones finales son decididas colectivamente por el equipo de Fairwork Colombia basado en las tres formas de evidencia y revisadas por investigadores de distintos países dentro de la red Fairwork. Al crear conciencia sobre las condiciones de los trabajadores en Colombia y en todo el mundo, Fairwork tiene como objetivo ayudar a los trabajadores, consumidores y reguladores a hacer que las plataformas rindan cuentas por sus prácticas y crear un mundo de trabajo de plataforma justo.

Principales hallazgos

▲ **Salario justo:** Salario justo: Tres plataformas muestran evidencia de que el salario bruto de los trabajadores es igual o por encima del salario mínimo, que en 2021 fue de 3.785 COP/hora. Una plataforma podría demostrar que los trabajadores ganan un salario digno (10.706 COP/hora para 2021) cuando trabajan al menos 48 horas a la semana para la plataforma. Al evaluar el salario mínimo, las puntuaciones tuvieron en cuenta no solo la cantidad pagada por la plataforma al trabajador por las horas trabajadas, sino también

el costo de proporcionar equipos específicos para cada tarea y pagar los costos relacionados con el trabajo de su bolsillo.

▲ **Condiciones justas:** Dos plataformas proporcionaron pruebas suficientes que demuestran la toma de medidas activas para proteger a los trabajadores de los riesgos que surgen en sus puestos de trabajo. Estas plataformas fueron capaces de evidenciar alguna forma de ante la pandemia por COVID-19, incluyendo el suministro de equipos de protección personal (EPP) a los trabajadores de forma gratuita y esquemas de cobertura de salud y seguros de accidentes. Solo una plataforma proporciona seguridad social, pago por enfermedad y licencia de maternidad remunerada.

▲ **Contratos justos:** Siete plataformas tienen términos y condiciones claros y accesibles. Sin embargo, la mayoría de ellos no pudieron demostrar que proporcionarían un período de notificación cuando se introdujeran cambios importantes a dichos términos y condiciones. Tres plataformas

podrían proporcionar evidencia sobre la resolución de disputas y controversias dentro de la jurisdicción colombiana. Sin embargo, solo una plataforma pudo demostrar que la situación laboral de sus trabajadores está claramente definida y que no excluye injustificadamente esta responsabilidad

- ▲ **Gestión justa:** Solo 2 plataformas proporcionan evidencia de comunicación justa y la existencia de un proceso de apelación. El contexto general de este proceso, sin embargo, es una creciente automatización de interacciones entre los trabajadores y el soporte de la plataforma, así como los trabajadores y los gerentes. En este sentido, los

trabajadores se han quejado de la transformación de los servicios de contacto de las oficinas físicas y de la interacción cara a cara a los centros de llamadas externalizados, las listas de preguntas y respuestas, además de los chats. Diferentes plataformas han establecido campañas para apoyar la igualdad, la diversidad y la inclusión, particularmente en la relación entre los clientes y los trabajadores, pero pocas pudieron demostrar que se traducen en políticas concretas.

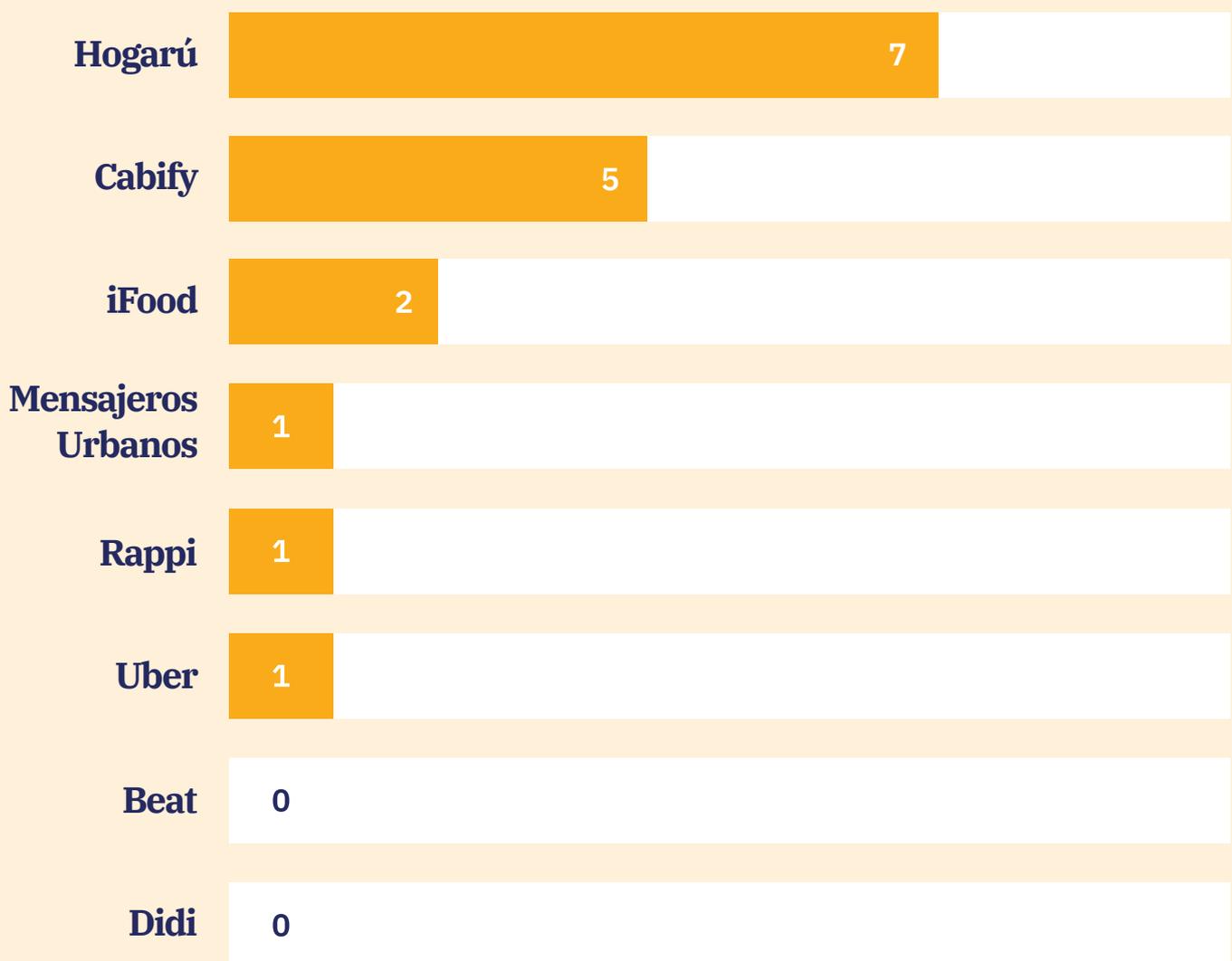
- ▲ **Representación Justa:** Este es un asunto crítico en Colombia. La organización de los trabajadores y los sindicatos han sido históricamente estigmatizados y

han sufrido persecución política y violencia directa. Además, son vistos con desconfianza por las empresas y el sector empresarial, siendo considerados obstáculos en la relación entre empleadores y trabajadores. En el caso de las plataformas digitales, hay una resistencia a reconocer cualquier tipo de representación porque se asume como parte de la relación empleador-trabajador, que las plataformas niegan fuertemente. A pesar de este contexto sombrío, una plataforma puntúa en el principio 5.1. Esto se debe principalmente a los esfuerzos de la plataforma para reconocer la representación colectiva de los trabajadores, así como el derecho a elegir a sus propios representantes.



Puntuaciones Fairwork Colombia 2021

Puntuación (sobre 10)



* El desglose de puntajes para plataformas individuales se puede ver en nuestro sitio web: www.fair.work/col

Editorial:

Migración y estándares de trabajo decente en la economía de plataforma

Este informe presenta la primera calificación de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas en Colombia. Hemos evaluado ocho plataformas (Rappi, Ifood, Mensajeros Urbanos, Uber, Didi, Cabify, Beat, Hogarú) en tres sectores diferentes: domicilios, transporte privado y servicios domésticos. Este ejercicio de puntuación se da en tiempos extraordinarios tanto en Colombia como a nivel mundial. Hay dos eventos que han moldeado profundamente la economía digital y el panorama social y económico en el que operan las plataformas digitales: la migración venezolana y la pandemia de COVID-19.

Colombia es la ruta de escape más corta para los venezolanos que se mudan a economías más fuertes como Brasil, Chile o Argentina. Ante la afluencia masiva de migrantes, la mayoría de los países de América del Sur levantaron varias restricciones de ingreso para esta población y, en consecuencia, la diáspora venezolana se ha visto obligada a permanecer en Colombia. Al inicio de la pandemia ya vivían en el país más de 1,7 millones de venezolanos, con una participación ligeramente mayor de hombres (51%), mayoritariamente entre 18 y 39 años (30%). Al 2019, aproximadamente

327.000 venezolanos viven en Bogotá, la capital colombiana, la mitad de ellos tenían PEP (Permiso de Entrada) y alrededor del 55,4% un trabajo, aunque el 77,5% de ellos estaban empleados en la economía informal (Observatorio Proyecto Migración Venezuela, 2019).

La participación de los migrantes en las plataformas digitales de domicilios tiende a ser alta, debido a las bajas barreras de acceso percibidas. En el caso colombiano, la participación de los migrantes en la fuerza laboral es del 22% en las plataformas de

entrega mientras que en los servicios de transporte es tan solo del 5%². Las plataformas digitales se han convertido en una herramienta de integración para los jóvenes migrantes venezolanos que, gracias al trabajo en plataformas, han accedido al sistema financiero y la economía formal. Al mismo tiempo, han sido objeto de discriminación por parte de los clientes, la policía y, en ocasiones, las mismas plataformas.

En este contexto, Colombia fue golpeada por la pandemia. El primer caso de COVID-19 en el país se identificó el 6 de marzo de 2020 y

10 días después, el gobierno impuso una cuarentena y cierre nacional. Las actividades en muchos sectores, incluidos la construcción, el transporte, el turismo, el comercio minorista y la hostelería, se detuvieron. Se estima que el 67 por ciento de la fuerza laboral del país (más de 15 millones de personas) sintió los efectos económicos, y muchas micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) tuvieron que cerrar debido a la poca demanda y problemas financieros. La crisis del COVID-19 provocó la recesión más profunda en Colombia en más de un siglo. Entre 2020 y 2021, se estima que al menos 1,45 millones de personas cayeron en la pobreza, aumentando la pobreza en al menos 3 puntos porcentuales y revirtiendo en gran medida los avances en la reducción de la pobreza logrados en los últimos años³.

Las plataformas digitales se volvieron imprescindibles durante estos años. Durante los bloqueos, sostuvieron el trabajo remoto de profesionales y otros trabajadores, que pudieron continuar trabajando, gracias a los esfuerzos de

los mensajeros conectados por las plataformas. Al mismo tiempo, miles de trabajadores, que perdieron su trabajo, encontraron en las plataformas digitales una forma de generar ingresos durante la crisis. Particularmente en el caso de las plataformas de transporte, cientos de profesionales y estudiantes universitarios han hecho de sus vehículos (autos y motos) sus herramientas de trabajo.

Algunos estudios estiman que aproximadamente 200 mil personas trabajan en plataformas de entrega y transporte de alimentos en Colombia⁴. En un estudio reciente, Fedesarrollo encontró que el trabajo en plataforma es una oportunidad de generación de ingresos que beneficia a quienes tienen pocas probabilidades de encontrar un empleo formal, como los migrantes y las personas con bajos niveles de educación⁵. Durante los últimos 10 años el Estado colombiano ha tratado de regular la economía de plataformas tanto en el funcionamiento de las empresas como en las responsabilidades con los trabajadores y colaboradores. En cuanto a la

seguridad social en el trabajo de plataforma, se han presentado al Congreso varios proyectos de ley pero ninguno ha prosperado.

Este informe explora las condiciones laborales en las plataformas digitales en Colombia. El trabajo de plataforma ha sido una fuente de empleo e inclusión para miles, pero sigue siendo precario en términos de protección laboral, seguridad social, transparencia e ingresos de los trabajadores. Las plataformas digitales, en general, deben comprometerse en mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores. Sin embargo, hemos encontrado importantes esfuerzos en esa dirección, algunas plataformas están buscando activamente contratos y salarios justos, y la provisión de una red de seguridad para sus colaboradores. Este informe tiene como objetivo fomentar los diálogos públicos sobre la importancia de abogar por un mejor trabajo para los trabajadores digitales y para todos.

Fairwork Colombia



Oscar Javier Maldonado, Derly Sánchez Vargas, Laura Mantilla-León, Víctor Manuel Hernández, Sergio Daniel Sanchez, Julian David Moreno, Valentina Mayor Gutierrez, Mabel Rocio Hernández, Zully Bibiana Suárez, Alessio Bertolini y Mark Graham

Contenidos

- 02** Resumen Ejecutivo
- 05** Editorial
- 08** El Modelo Fairwork
- 10** Panorama General: Una mirada a la economía de plataforma en Colombia
- 12** El Contexto Jurídico
- 14** Puntuaciones Fairwork Colombia 2022
- 17** Plataforma en Foco: Hogarú
- 20** Historias de Trabajadoras y Trabajadores
- 23** Tema en Foco: El futuro del trabajo en plataformas: Promesas seguridad social en la Gig Economy
- 25** Impacto y Próximos Pasos
- 27** Apéndice I: Sistema de Puntuación de Fairwork
- 32** Créditos y Financiamiento
- 34** Referencias

El Modelo Fairwork

Fairwork evalúa las condiciones de trabajo en plataformas digitales y las clasifica en función de cómo de justas son. Nuestro objetivo es demostrar que es posible lograr trabajos mejores y más justos en la economía de plataformas.

Nuestras evaluaciones se basan en cinco principios a los que las plataformas digitales deben adherirse para que se considere que ofrecen “trabajo justo”. Las plataformas son evaluadas en función de estos principios para mostrar cuáles son las condiciones de trabajo actuales en la economía de plataformas y en qué aspectos de pueden mejorarse.

Los cinco principios de Fairwork fueron elaborados durante varios talleres en la Organización Internacional del Trabajo en los que participaron los diferentes actores interesados. Para asegurar que estos principios globales fueran aplicables en el contexto colombiano, fueron revisados y afinados con trabajadores, plataformas, académicos y abogados laboristas en Colombia y América Latina.

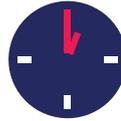
El Apéndice I ofrece más detalles sobre los rangos de cada principio y los criterios que fueron utilizados para evaluar las plataformas a partir de la evidencia empírica recogida.

01 Los cinco Principios



Pago Justo

Independientemente de su clasificación laboral, los trabajadores deben en todas sus horas de trabajo ganar al menos el equivalente al salario mínimo establecido en el país después de deducir los costos relacionados con el trabajo.



Condiciones justas

Las plataformas deben contar con políticas para proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de los procesos de trabajo, y deben adoptar medidas proactivas para proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores.



Contratos justos

Los términos y condiciones deben ser transparentes, concisos y de fácil acceso al trabajador. La parte contratante junto con el trabajador deben estar identificados en el contrato y estar sujetos a la legislación nacional. Si los trabajadores son realmente autónomos, en las condiciones de servicio no deben existir cláusulas que excluyan injustificadamente la responsabilidad de la plataforma.



Gestión justa

Debe existir un proceso documentado a través del cual los trabajadores puedan ser escuchados, puedan apelar las decisiones que les afectan y ser informados de las razones que motivan dichas decisiones. Debe existir un canal claro de comunicación a disposición de los trabajadores que permita apelar las decisiones que toma la administración o la desactivación de sus cuentas. El uso de algoritmos debe ser transparente y debe producir resultados justos para los trabajadores. Las plataformas deben ofrecer a los trabajadores una política por escrito que garantice la equidad en la administración del trabajo en la plataforma (por ejemplo, en la contratación, la disciplina o el despido de trabajadores).



Representación justa

Las plataformas deben proporcionar un proceso documentado a través del cual la voz de los trabajadores pueda ser expresada. Independientemente de su clasificación laboral, los trabajadores deben tener derecho a organizarse en cuerpos colectivos, y las plataformas deben estar preparadas para cooperar y negociar con ellos.

02 Metodología

El proyecto utiliza tres fuentes de datos empíricos para evaluar de forma efectiva la equidad en el trabajo.

Investigación documental

El proceso de investigación se inicia con un análisis documental para determinar cuáles son las plataformas que operan en cada ciudad y cuáles son las más importantes e influyentes. Esta investigación proporciona una descripción de las plataformas que han sido seleccionadas y de los métodos utilizados para contactar a los trabajadores. La investigación documental también incluye información pública que pueda ser utilizada para puntuar determinadas plataformas (por ejemplo, la prestación de determinados servicios a los trabajadores o los conflictos en curso).

Entrevistas a las plataformas

El segundo método que utilizamos es solicitar evidencia empírica a las plataformas. Para ello entrevistamos a los administradores de las plataformas y les solicitamos información sobre cada uno de los principios de Fairwork. Esto nos proporciona información sobre el funcionamiento y el modelo de negocio de la plataforma, a la vez que abre un diálogo a través del cual la plataforma podría acordar implementar cambios basados en los principios de Fairwork. En los casos en los que los administradores de las plataformas no aceptan ser entrevistados, limitamos nuestra estrategia de evaluación a la evidencia obtenida a través de la investigación documental y de las entrevistas a los trabajadores.

Entrevistas a los trabajadores

El tercer método utilizado consiste en entrevistar directamente a los trabajadores de las plataformas. Nuestro objetivo es conseguir una muestra de 10 entrevistas a trabajadores por cada plataforma. Contactamos a los trabajadores directamente a través de la plataforma o en sitios de encuentro de los trabajadores. Estas entrevistas no pretenden crear una muestra representativa. Lo que sí pretenden es comprender cómo se gestiona y se lleva a cabo el trabajo en plataformas.

Los trabajadores son abordados a través de una variedad de canales. En 2021, esto incluyó el uso de anuncios de Facebook para reclutar participantes, diálogo directo con el sindicato de trabajadores digitales y visitas directas a las áreas de descanso de los trabajadores en las ciudades. En todas estas estrategias, a los trabajadores se les proporcionó un consentimiento informado y se garantizó la protección de datos. A pesar de las restricciones aún vigentes en 2021 derivadas de la pandemia de COVID-19, algunas entrevistas fueron en persona. Sin embargo, la mayoría fueron entrevistas en línea realizadas a través de Whatsapp, Zoom o Google Meets.

Poniendo todo junto

Este enfoque triple proporciona una forma de verificar las afirmaciones realizadas por las plataformas, al tiempo que permite recopilar evidencia tanto positiva como negativa de múltiples fuentes. Los puntajes finales son decididos colectivamente por el equipo de Fairwork con base a las tres formas de evidencia. Solo se otorgan puntos si existe evidencia clara en cada umbral.

03 ¿Cómo evaluamos?

Cada uno de los cinco principios de Fairwork se desglosa en dos puntos: un primer punto y un segundo punto, que sólo puede concederse si se ha cumplido el primero. Cada plataforma recibe una puntuación sobre 10. Las plataformas sólo reciben un punto cuando pueden demostrar satisfactoriamente su aplicación de los principios. El no alcanzar un punto no significa necesariamente que una plataforma no cumpla el principio en cuestión. Simplemente significa que, por la razón que sea, no podemos demostrar su cumplimiento.

La puntuación implica una serie de etapas. Primero, el equipo en el país coteja la evidencia y asigna puntajes preliminares. Luego, la evidencia recopilada se envía a revisores externos para que la califiquen de forma independiente. Estos revisores son miembros de los equipos de Fairwork en otros países, así como miembros del equipo central de Fairwork. Una vez que los revisores externos han asignado su puntuación, todos los revisores se reúnen para analizar las puntuaciones y decidir la puntuación final. Estos puntajes, así como la justificación de su otorgamiento o no, se pasan luego a las plataformas para su revisión. Luego, las plataformas tienen la oportunidad de presentar más pruebas para ganar puntos que inicialmente no se otorgaron. Estos puntajes luego forman el puntaje anual final que se publica en los informes anuales Fairwork del país.

Más detalles sobre el sistema de puntuación de Fairwork se encuentran en el Apéndice I.

Panorama General: Una mirada a la economía de plataforma en Colombia



La Economía de Plataforma Colombiana tiene las complejidades propias de un país de ingreso medio. Primero, su economía depende de exportaciones altamente concentradas en materias primas no renovables como el petróleo, lo que la hace vulnerable a choques externos. En segundo lugar, el país tiene una de las desigualdades de ingresos e informalidad laboral más altas de América Latina⁶.

El contexto socioeconómico de Colombia ha estado marcado por instituciones débiles, evidenciadas en el aumento del desempleo, la informalidad y la falta de oportunidades laborales. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE en adelante), en noviembre de 2021, aproximadamente el 48% de la población de las principales ciudades de Colombia estaba empleada en la economía informal, la tasa de desempleo alcanzó el 10,8% en el mismo mes, cayendo solo 2,5 puntos porcentuales desde entonces noviembre 2020⁷. Cabe mencionar que, en los últimos 5 años, Colombia ha recibido un número importante de migrantes venezolanos, aproximadamente 1,7 millones. La pandemia de COVID-19

agudizó las desigualdades sociales de Colombia y endureció las condiciones laborales, situando la economía de plataforma como una alternativa para desempleados, migrantes y personas con pocas oportunidades. En este contexto, el trabajo en plataformas se ha convertido en una posibilidad de generación de ingresos que beneficia a quienes tienen pocas probabilidades de encontrar un empleo formal.

Aunque es difícil calcular el número exacto de trabajadores de plataforma en Colombia, según Fedesarrollo, hay aproximadamente 200 mil personas trabajando en plataformas de domicilios y transporte en Colombia. De hecho, este estudio afirma que el trabajo en plataforma representa el 0,2% del Producto Interno Bruto

(PIB)⁸.

En los últimos años, la expresión “economía colaborativa” se ha vuelto popular en medios de comunicación y en la arena de política pública para describir nuevas formas de intercambio comercial y modelos de negocio desarrollados en el marco de las nuevas tecnologías de la información. En Colombia, la economía de plataforma designa un conjunto diverso de negocios, plataformas y emprendimientos: desde plataformas de entrega como Rappi e Ifood, pasando por plataformas de transporte (Uber, Didi, Beat) hasta la intermediación de servicios (Hogarú en el caso del trabajo doméstico). Sin embargo, en la práctica, los sectores más dinámicos y visibles son la entrega

y el transporte privado (plataformas de transporte compartido). En particular, la comida a domicilio se ha convertido en un mercado muy dinámico, atrayendo importantes fondos internacionales. Colombia alberga la sede de Rappi, uno de los unicornios más grandes de América Latina y el año pasado, Ifood, una multinacional con sede en Brasil, adquirió Domicilios.com, una plataforma local de entrega de alimentos. El sector digital de entrega de alimentos y bienes tiene múltiples actores repartidos en diferentes regiones del mundo. Un punto en común es que muy pocos

de estos negocios cotizan en bolsa, ya que la mayoría se encuentran en etapas de desarrollo, donde buscan expandirse y atraer la atención de inversionistas a través de distintas rondas de financiamiento. En el caso de Rappi, según Crunchbase, la empresa al segundo trimestre de 2020 había logrado recaudar cerca de 1,400 millones de dólares en Venture Capital⁹. Rappi ha estado recibiendo financiamiento desde 2016 y ha logrado acumular el interés de diferentes grupos de inversionistas, siendo quizás el más importante el SoftBank de Japón, que ha incluido a

Rappi en su famoso portafolio Vision Fund, el mayor fondo de inversión para el sector digital.

En cuanto a las condiciones de trabajo en andenes, Fedesarrollo estima que los repartidores tienen un ingreso mensual en promedio de 867.000 COP por 35 horas trabajadas a la semana mientras que los conductores de andén, 1'200.000 por 44,6 horas a la semana¹⁰. Si bien, Fedesarrollo no considera en su estimación el tiempo que pasan conectados esperando pedidos o servicios.



El Contexto Regulatorio Colombiano: Muchos proyectos, ninguna ley

En Colombia, ha habido muchos intentos de regular el trabajo de plataforma y se han presentado varios proyectos de ley al Congreso en los últimos 6 años, pero ninguno de ellos ha logrado convertirse en ley. Entre los primeros proyectos de ley introducidos en 2016 y 2018 (Ley 110 de 2016 y Ley 082 de 2018) buscó regular la economía de plataforma como un sector independiente y específico que define las plataformas como intermediarios a través de una aplicación móvil.

Este proyecto de ley buscaba definir legalmente la economía digital como un modelo económico donde una empresa de intermediación digital (DIC) presta un servicio a través de una aplicación o plataforma tecnológica. También define al “trabajador digital” como una persona física que habitualmente, personalmente, directamente, por cuenta propia y en un campo organizado por un DIC, lleva a cabo una actividad económica o profesional con fines de lucro. Este trabajo debe representar para el trabajador digital un ingreso mensual de al menos dos (2) salarios mínimos legales mensuales. Los proyectos trataron de fomentar la contratación directa de trabajadores por parte de la empresa de intermediación digital (plataforma digital) e hicieron obligatoria su afiliación como contribuyentes al sistema de seguridad social.

Por lo tanto, la comprensión del trabajo/trabajador de plataforma cambió de trabajador digital en 2016 a individuo autónomo independiente

pero económicamente dependiente que debería al menos estar afiliado como contribuyente del sistema de seguridad social. Este complicado pero significativo cambio de categorías marcó el comienzo de un intenso cabildeo por parte del sindicato de plataformas digitales Alianza Inn. De hecho, 6 de las 8 plataformas en el ranking de este año forman parte de Alianza Inn: Beat, Cabify, Didi, Ifood, Mensajeros Urbanos, Uber y Rappi.

En 2019 y 2020 se introdujo una segunda generación de proyectos de ley. En este caso, sin embargo, en lugar de tratar de regular el trabajo de plataforma en general, centró su discusión en los sectores del transporte privado y la entrega de alimentos, donde se concentra la mayor parte del trabajo de plataforma en el país. Por ejemplo, el proyecto de ley 003 de 2020 trató de crear una nueva categoría de servicio de transporte público que fue llevado a cabo principalmente por individuos y mediada por plataformas. Las plataformas de este proyecto eran

responsables del servicio prestado y de los riesgos asociados. Los mismos puntos se abordaron en el proyecto de ley 292 de 2019, con un enfoque adicional en los impuestos y la competencia leal con otros proveedores de transporte.

Este punto en particular es importante para el contexto colombiano, ya que el interés en regular los servicios de transporte fue objeto de controversia en el país. En enero de 2020, Uber abandonó el mercado colombiano debido a una decisión de un juez en el regulador de mercado de la industria que había encontrado que la aplicación de Uber violaba las reglas de competencia.

Por último, otros intentos de regulación han tratado de abordar tanto las particularidades del trabajo de plataforma en términos de flexibilidad como la responsabilidad de las plataformas en relación con sus “colaboradores”. En particular, el Proyecto de Ley 034 de 2020 se centró en la regulación del trabajo de



Gabriel Leonardo Guerrero / Shutterstock

economía colaborativa impulsando la categoría de colaborador autónomo mientras despojaba de categorías como trabajo/ trabajador o trabajadores digitales. Al mismo tiempo, el proyecto de ley buscaba garantizar el acceso de los trabajadores a un sistema integral de seguridad social, manteniendo las plataformas como mediadores y no como empleadores. De la misma manera, el Proyecto de Ley 085 de 2020 intenta establecer reglas clave en la mediación entre la plataforma, el cliente y el trabajador. Este proyecto de ley incluía algunas disposiciones para proteger la autonomía de los trabajadores independientes de las imposiciones de las plataformas, como sanciones por negarse a aceptar servicios, pero no más que eso.

A pesar de los esfuerzos de las plataformas digitales y de los autores de los proyectos, ninguno de estos

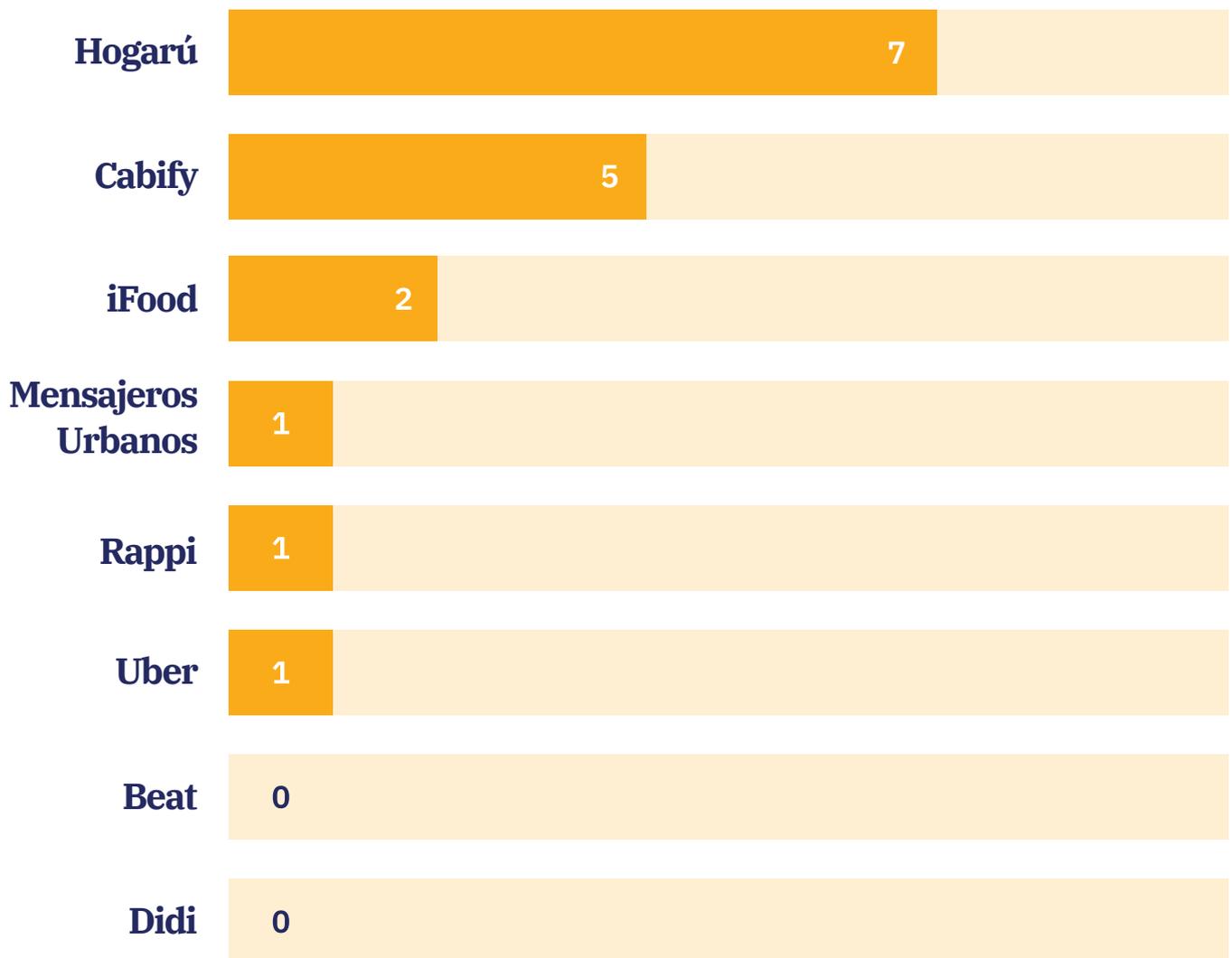
proyectos de ley se promulgó como ley, no hay voluntad política tanto de los gobiernos como de los partidos mayoritarios y la regulación de las plataformas digitales sigue pendiente. Sin embargo, hay algunas cuestiones clave en torno a la regulación del trabajo que seguirán configurando el debate político y los esfuerzos normativos. Los diferentes proyectos de ley convergen en reconocer que las plataformas digitales son modelos de negocio muy específicos basados en la flexibilidad y los servicios adaptados a los datos. Se han convertido en una fuente de ingresos muy importante, en particular para los que se enfrentan a más barreras de acceso a la economía "formal". Sin embargo, es urgente avanzar en la formalización de la fuerza de trabajo de acuerdo con las eficiencias del mercado de la economía digital al promover el acceso a la protección social. En la sección Tema en foco, ampliamos este asunto.



“Es urgente avanzar en la formalización de la fuerza de trabajo de acuerdo con las eficiencias del mercado de la economía digital al promover el acceso a la protección social.”

Puntuaciones Fairwork Colombia 2021

Puntuación (sobre 10)



* El desglose de puntajes para plataformas individuales se puede ver en nuestro sitio web: www.fair.work/col

Explicación de los puntajes



Pago justo

➤ Dos de las plataformas pueden demostrar que el salario bruto de los trabajadores es igual o superior al salario mínimo, que en 2021 era de 3.785 COP/hora. Al evaluar el salario mínimo, las puntuaciones tuvieron en cuenta no solo la cantidad pagada por la plataforma al trabajador por las horas trabajadas, sino también el costo de proporcionar equipos específicos para cada tarea y los costos relacionados con el pago de su bolsillo. Las puntuaciones también tienen en cuenta los tiempos de espera y registro entre tareas. Añadiendo estos costos adicionales - como los tiempos de espera no pagados, los costos de viaje, vehículos, gasolina, datos de teléfonos móviles y seguros - significó que el 1.1. punto no podía adjudicarse inequívocamente a las otras cuatro plataformas. Al extender este cálculo neto para considerar el salario digno (actualmente evaluado como 10.706 COP/hora para 2021), solo una de las plataformas podría evidencia para pagar a sus trabajadores el equivalente del salario digno después de los costos.



Condiciones justas

➤ Dos plataformas fueron capaces de demostrar que toman medidas para proteger a los trabajadores de los riesgos que surgen en sus puestos de trabajo. En particular, las plataformas pudieron evidenciar alguna forma de respuesta de COVID-19, incluyendo el suministro gratuito de equipos de protección personal (EPP) a los trabajadores y esquemas de cobertura de salud y seguro de accidentes. En el sector del transporte, el trabajador podría acceder al seguro de automóvil, sin embargo, hay menos opciones de seguro para los propios conductores.

➤ Solo una plataforma podría demostrar que proporciona seguridad social, enfermedad y licencia de maternidad de acuerdo con la ley colombiana. Las otras plataformas identifican a sus trabajadores como contratistas o colaboradores independientes, y por lo tanto, asumen que no es responsabilidad de la empresa proporcionar una red de seguridad. el conductor esté logueado en la plataforma y no únicamente cuando realiza un trayecto.



Contratos justos

➤ Siete plataformas tienen términos y condiciones claros y accesibles. Sin embargo, cuatro no proporcionan un período de notificación cuando se realizan cambios importantes. Un criterio importante para la adjudicación de puntos para contratos justos es que las plataformas reconocieron la ley colombiana como la ley aplicable para abordar cuestiones relacionadas con los trabajadores. Como resultado, algunas plataformas que aplican la ley de otros países no pudieron ganar este punto.

➤ Solo una plataforma pudo demostrar que la situación laboral de sus trabajadores está claramente definida y que no excluye injustificadamente la responsabilidad por parte de la plataforma. responsabilidades por negligencia o condiciones de trabajo inadecuadas.



Gestión justa

➤ La terminación o desactivación arbitraria es una gran preocupación para los trabajadores de la plataforma que carecen del recurso disponible para los empleados formales. Fairwork estipula que las plataformas deben incluir sus políticas para acciones disciplinarias y desactivaciones en sus términos y condiciones, así como proporcionar procesos claros para que los trabajadores apelen las decisiones. Solo dos plataformas proporcionan pruebas de una comunicación justa y la existencia de un proceso de apelación.

➤ Existe un claro proceso de automatización en la gestión de las interacciones entre trabajadores y plataformas. Muchos trabajadores se han quejado de la transformación del servicio de contacto de las oficinas físicas y la interacción cara a cara a los centros de llamadas externalizados, PQRs y chats.

➤ Fairwork también fomenta las plataformas para garantizar la equidad en el proceso de gestión, y que se tomen medidas para incluir a los grupos marginados o desfavorecidos. Entre ellas figuraban diversas actividades, como el examen interno, la contratación activa de miembros de comunidades marginadas y la ampliación consciente de las oportunidades de ingresos a las comunidades de ingresos más bajos. Diferentes plataformas han emitido campañas de apoyo a la igualdad, la diversidad y la inclusión, particularmente en la relación entre clientes y trabajadores, pero solo una logra traducirlos en políticas concretas.



Representación justa

➤ Este es un asunto crítico en Colombia. La organización de los trabajadores y los sindicatos han sido históricamente estigmatizados y han sufrido persecución política y violencia directa. Además, son vistos con desconfianza por las empresas y el sector empresarial, siendo considerados obstáculos en la relación entre empleadores y trabajadores. En el caso de las plataformas digitales, hay una resistencia a reconocer cualquier tipo de representación porque se asume como parte de la relación empleador-trabajador, que las plataformas niegan fuertemente.

➤ A pesar de este contexto sombrío, solo una plataforma puntúa en el principio 5.1. Esto se debe principalmente a los esfuerzos de la plataforma para reconocer la representación colectiva de los trabajadores, así como el derecho a elegir a sus propios representantes.

➤ Algunas empresas están abriendo espacios de diálogo con sus trabajadores y “colaboradores”, pero no son escenarios de representación colectiva.



Jair Fonseca / Shutterstock

Platforma en Foco:

Hogarú

| | | | | Total | | |
|---|--|---|--|---|--|---|
|  | Principio 1: Pago justo |  | Garantiza que los/as trabajadores/as ganen el salario mínimo más gastos |  | Garantiza que los/as trabajadores/as ganen un salario digno más gastos |  |
|  | Principio 2: Condiciones Justas |  | Mitiga los riesgos específicos del trabajo |  | Proporciona una red de seguridad social |  |
|  | Principio 3: Contratos justos |  | Hay disponibles unos términos y condiciones claros y transparentes |  | No impone cláusulas contractuales abusivas |  |
|  | Principio 4: Gestión justa |  | Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a los trabajadores |  | El proceso administrativo es equitativo |  |
|  | Principio 5: Representación justa |  | Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores |  | Promueve la gobernanza democrática |  |

Puntaje total de Hogarú

 **07/10**

Hogarú es una plataforma colombiana de servicio doméstico fundada en 2013 con el objetivo de simplificar el proceso de contratación de servicios de aseo y cuidado mediante su interfaz. Hogarú, en sus inicios conocida como VOSAVOS SAS, fue financiada por Telefónica y operaba como un intermediario a través de una suerte de portal web de empleo, donde una base de personas inscritas podía acceder a un portafolio de perfiles de trabajadoras domésticas con reseñas y recomendaciones de otros clientes, contratando aquella que resultara de su interés y asumiendo¹¹ todos los requisitos de ley (Portafolio, 2014). En 2014, la compañía lanzó su primer prototipo de plataforma digital para facilitar la gestión y reserva de los servicios de limpieza. El CEO de Hogarú en ese entonces notó que los clientes,

no sólo solicitaban mayor puntualidad de parte de las trabajadoras y mejores medidas de seguridad de parte de la empresa, sino que también querían reducir el papeleo y proceso legal que conlleva la contratación del servicio doméstico por días (La República, 2015). Siendo así, en 2015 Hogarú se constituyó como una plataforma digital que, a diferencia del proyecto inicial, contrata directamente a las trabajadoras domésticas, les garantiza prestaciones sociales y beneficios de ley, buscando dignificar y profesionalizar el servicio de aseo (El País, 2018). Actualmente la plataforma opera en tres grandes ciudades de Colombia: Bogotá, Cali y Medellín, y ha contratado aproximadamente a 600 trabajadoras domésticas en todo el país (La República, 2021).

Hogarú tiene como meta dignificar y profesionalizar los servicios de limpieza y cuidado en Colombia (El País, 2018) y es que, según el DANE (2020), sólo 1 de cada 10 trabajadoras domésticas en Colombia cuenta con un contrato formal, sólo el 60,5% se encuentra afiliada al régimen de seguridad social subsidiado y se estima que el 80% de este grupo de trabajadores pertenecen al sector informal (Nicanor Restrepo, 2021). Desde su modelo de negocio, Hogarú contrata a las trabajadoras domésticas para luego asignarlas a los clientes; asume responsabilidades como el proceso de selección, capacitación y la contratación formal, garantizando así los derechos laborales establecidos por la legislación colombiana para el trabajo doméstico -Ley 1788 de 2016- como el acceso

a la seguridad social, aportes parafiscales, ganancias de al menos el salario mínimo legal colombiano, una jornada laboral de 8 horas, entre otros. En 2018, dado su recorrido en el sector, Hogarú fue el ganador de los RSA Future Work Awards, los cuales reconocen iniciativas a nivel mundial que utilizan la tecnología para proporcionar nuevas oportunidades de trabajo en condiciones justas. La plataforma también ha recibido inversiones de fondos clave como Wayra, Y Combinator y Velum Ventures para expandir su servicio en Colombia y América Latina.

Pago justo:

En 2021 Hogarú garantizó el pago del salario mínimo local después de costos (908.526 COP) a las trabajadoras domésticas, asimismo, comprobó que les paga un subsidio de transporte para cubrir los viajes entre turnos (106.454 COP). Sumado a esto, Hogarú paga

la seguridad social como empleador incluyendo seguros de riesgos laborales, prima e indemnizaciones. En las entrevistas, las trabajadoras domésticas señalaron que la empresa es muy puntual con el pago: “pagan cada quince días, siempre pagan a tiempo”. También comentaron que, si cumplen con todos los servicios asignados durante un mes, sin fallar ni rechazar ninguno, reciben un bono adicional de 75.000 COP. Cuando preguntamos a las trabajadoras si los ingresos eran suficientes para garantizar un nivel de vida decente, argumentaron que el salario mínimo no alcanzaba a cubrirlo. Sin embargo, es importante destacar que Hogarú está trabajando para garantizar un salario digno de acuerdo con los niveles de vida en Bogotá sobre la base del salario y la compensación proporcionada.

Hogarú no obtuvo el punto 1.2. pues las trabajadoras entrevistadas dijeron que la cantidad de trabajo que

hacen no se refleja en sus ingresos, además les gustaría que la plataforma reconociera la antigüedad en la vinculación con la compañía a la hora del pago:

“yo digo que el trabajo que le toca a uno le toca muy duro y pues para el sueldo es muy poquito [...] la jerarquía en la empresa en antigüedad no vale, nosotros hacemos lo mismo, tenemos el mismo rango, el mismo sueldo, y los mismos regañones que la niña que entró hace 1 mes, y ya nosotros llevando 3 años”.

Condiciones justas:

En cuanto al principio de condiciones justas, Hogarú demostró la adopción de un conjunto de medidas y políticas para mitigar los riesgos específicos de las tareas desempeñadas por sus trabajadoras. Esto incluye la formación y capacitación en materia de seguridad, la cobertura de un seguro



por accidentes laborales, la dotación de equipos de protección personal (EPP) y por supuesto el pago de la seguridad social. Por lo tanto, Hogarú fue galardonada con el punto 2.1. La plataforma también consiguió el punto 2.2., pues contempla el pago a las trabajadoras en caso de enfermedad y, durante la pandemia por COVID-19, nunca dejó de pagarles incluso si no tenían servicios de limpieza agendados “recibimos la mitad del salario mínimo durante ese tiempo”.

Contratos justos:

Hogarú expuso pruebas suficientes y claras sobre los contratos que sostienen con las trabajadoras, los cuales están escritos acorde con la legislación para el servicio doméstico en Colombia. De otra parte, las trabajadoras entrevistadas señalaron que cuentan con una copia física de su contrato y que la plataforma les explicó cuidadosamente dicho documento al momento de su vinculación. Las trabajadoras indicaron que Hogarú les notificó por adelantado cada cambio que sufrieron sus contratos durante la pandemia por COVID-19. Por lo tanto, la plataforma recibió el punto 3.1. Sin embargo, desde octubre de 2020, Hogarú incluyó en sus contratos cláusulas que requieren que las trabajadoras cumplan con un 80% de la demanda de servicios para tener un contrato a término indefinido. Esto es motivo de preocupación para muchas trabajadoras ya que su situación laboral podría verse afectada “si yo no tengo el 80% ellos en cualquier momento me pueden cancelar el contrato y me dejan por fuera”. En consecuencia, la plataforma no obtuvo el punto 3.2.

Gestión justa:

Hogarú ha creado diferentes canales para que las trabajadoras se comuniquen con representantes del área de recursos humanos de la plataforma (RRHH). Estas representantes son conocidas como “madrinas” y no sólo ayudan a las trabajadoras a resolver problemas con clientes, servicios, entre otros, sino que también prestan atención a sus

situaciones personales proporcionando ayudas adicionales cuando son requeridas. Además, las trabajadoras indicaron que Hogarú les ofrece un servicio de asistencia tecnológica en caso de tener problemas con el uso de la aplicación. Encontramos que los canales de comunicación están documentados y disponibles en la aplicación de las trabajadoras. La plataforma también cuenta con un proceso de apelación claro en caso de inconvenientes. Es así como Hogarú consiguió el punto 4.1. La plataforma también cuenta con políticas de no discriminación por motivos de raza, origen social, etnia, nacionalidad, género, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión o creencias, edad o cualquier otra condición; y se ha comprometido a reducir el riesgo de que sus clientes discriminen a trabajadoras de grupos desfavorecidos en el acceso y la realización de su trabajo.

Representación justa:

Hogarú cuenta con mecanismos para la expresión colectiva de sus trabajadoras como es el caso de los Comités de Seguridad en el Trabajo, donde se han elegido representantes de las trabajadoras domésticas. Se valora que la asociación colectiva no esté prohibida por la plataforma y que las trabajadoras puedan comunicar sus preocupaciones, peticiones, deseos y demandas a Hogarú. Por esta razón, podría ser otorgado el punto 5.1. Sin embargo, la plataforma debe trabajar en el desarrollo de una política formal que haga efectiva su voluntad de reconocimiento y/o negociación con un cuerpo colectivo de trabajadoras domésticas o con sindicatos del sector.

Historias de trabajadores/as



Aura

Hogarú

Aura* es una trabajadora doméstica de 40 años que vive en Bogotá con su esposo, sus padres y sus dos hijos. Comenzó a trabajar a una edad muy temprana y tiene una amplia experiencia en el sector de la limpieza. Justo después de terminar la secundaria Aura fue vendedora ambulante. Luego, mientras trabajaba en una pequeña tienda de comestibles el dueño le pidió que realizara el aseo de su hogar “no pagaban mucho, pero era una forma de ganar dinero extra mientras yo encontraba otro trabajo”. Después de esto, Aura tuvo la oportunidad de trabajar en los servicios generales de una escuela culinaria en Bogotá, allí duró nueve años hasta que despidieron a los empleados más antiguos. Aura encontró otro trabajo en una empresa de limpieza, pero, poco después de ser contratada, quedó en estado de embarazo y tomó su licencia de maternidad. Al regresar tuvo dificultades para equilibrar la vida familiar y laboral “imagínate, mi bebé tenía solo seis meses y yo tenía que trabajar siete días a la semana”. Influenciada por su esposo, Aura pensó en dejar su trabajo pero las crecientes deudas y los gastos diarios la hicieron reconsiderar su decisión. Un día, mientras viajaba a la empresa, Aura conoció a una mujer que trabajaba para una aplicación de limpieza llamada Hogarú, ella se la recomendó “dijo que era un buen trabajo que tiene bonos y ofrece contrato a tiempo completo”. Aura decidió aplicar y después de un largo proceso de entrevistas, exámenes médicos y capacitaciones, fue contratada.

Aura ha trabajado para Hogarú desde entonces, trabaja 6 días a la semana en turnos de 4 a 8 horas diarias y gana el salario mínimo local. Aunque Hogarú ha estado a la altura de sus

expectativas, encuentra que este trabajo es exigente, por ejemplo, el llegar a tiempo a los servicios en hogares y oficinas -cinco lugares diferentes a la semana- agendados por la aplicación, significa salir de casa muy temprano y sortear las dificultades del transporte público; aunque Aura reconoce que la puntualidad es una característica de los servicios de Hogarú, la aplicación es bastante rígida en ese sentido y cuenta con sistemas de monitoreo y geolocalización para corroborar su entrada a tiempo a los servicios.

En 2020, producto de la pandemia, la naturaleza de los contratos de la plataforma cambió, pasando de contratos a término indefinido a contratos por obra labor. Esto se tradujo en la pérdida de beneficios laborales para algunas trabajadoras domésticas. Aunque la pandemia también trajo una reducción sustancial de su salario mensual, Aura reconoce que la compañía continuó pagándole una parte de su sueldo.

En comparación con sus trabajos anteriores, Aura ha encontrado estabilidad y mejores condiciones laborales en Hogarú: “este trabajo tiene sus días buenos y malos, pero al menos tengo seguro médico, un plan de pensión y todos los beneficios legales”. Hay algunas cosas que a Aura le gustaría cambiar de la plataforma, por ejemplo, dice que sería bueno que le asignaran servicios más cerca de su casa, ya que gasta mucho tiempo moviéndose por la ciudad para llegar los lugares. Además, señala que los clientes piden una lista de tareas difícil de lograr en su horario laboral y “acá no pagan horas extras”. A pesar de estos problemas, a Aura le gustaría seguir trabajando en Hogarú, dice que no hay muchas empresas como esta en el país.

***A fin de proteger la identidad de las personas entrevistadas, los nombres fueron modificados**



Stella* es una repartidora digital de 56 años que se unió a Rappi en 2018. Antes de unirse a la plataforma Stella trabajó en servicios domésticos, como operaria en cultivos de flores y como mesera, trabajos que describe como arduos y exigentes. Después de obtener su título en contabilidad, Stella trabajó como asistente contable para diferentes empresas, pero a la edad de 36 años decidió dejar su trabajo para pasar tiempo de calidad con sus hijos, quienes apenas la veían en casa. Cuando sus hijos crecieron Stella intentó volver al mercado laboral, pero esto resultó difícil al ser una mujer de mediana edad; fue así como tomó la decisión de volver a trabajar con empresas de flores y como mesera, hasta que conoció a un repartidor que le aconsejó trabajar con Rappi. Stella afirma que, en ese momento, le gustaba que Rappi ofreciera independencia y un ingreso decente, motivos que la llevaron a inscribirse a la plataforma con la intención de trabajar en su tiempo libre mientras seguía buscando un empleo estable en contabilidad.

Sin embargo, las cosas no ocurrieron según lo planeado y hoy en día Stella trabaja para Rappi a tiempo completo. En sus años con esta plataforma ha sido testigo de varios cambios en las condiciones de trabajo que afectan a los repartidores, especialmente desde la pandemia. Para empezar, el pago que reciben por pedido ha disminuido a lo largo de los años:

“hace 4 años esta empresa nos prometió 3500 COP pedido mínimo, entre semana, más 1000 COP adicionales después de los 2 km. Nos prometió 5000 COP base los fines de semana, más 1500 COP por km adicional, o sea después de los 2 km, nos prometió que podíamos salir a trabajar en el momento que quisiéramos, conectarnos cuando quisiéramos, desconectarnos cuando quisiéramos y la verdad es que no lo vemos. Hoy en día nos pagan 2 pedidos hasta por 2000 COP”.

En un día normal Stella trabaja cerca de

10 horas saliendo de casa a las 8 a.m. y volviendo a las 7 p.m. Ella prefiere no trabajar en la noche por cuestiones de seguridad, se siente más expuesta a accidentes y robos, sólo lo hace cuando necesita un ingreso adicional. Esta observación es importante, ya que Rappi no cuenta con un seguro efectivo para los repartidores.

Rappi ha cambiado significativamente en el transcurso de los años. Uno de los cambios que Stella resalta es un sistema de reservas por horas implementado por la plataforma; en este, los repartidores deben agendar con antelación el horario en el que se conectarán a trabajar. Otro cambio mencionado es la introducción de la “autoaceptación de pedidos”, un mecanismo de asignación de servicios automático que envía órdenes de domicilio a los repartidores sin su consentimiento, determinando unilateralmente detalles como pago y distancia; Stella y sus compañeros sienten que deben activar este mecanismo para tener mayor probabilidad de tener pedidos asignados. De otra parte, Rappi ha creado métricas de cara al trabajo de los repartidores, Stella indica: “son una cantidad de calificaciones que tenemos que cumplir para poder trabajar”. Siendo tantos los cambios de la plataforma, a Stella le preocupa que el funcionamiento de la interfaz de Rappi suele fallar y en este momento no hay forma de comunicarse con un representante humano de la plataforma, pues los canales de contacto han sido automatizados. Estas circunstancias han llevado a Stella a unirse a un sindicato de repartidores digitales. En su opinión, esto le ha permitido navegar las dificultades que enfrenta cada vez que inicia sesión en su aplicación móvil, “no quiero seguir más bajo estas condiciones tan precarias, yo no quiero recibirle órdenes a alguien que no me está pagando por recibirle órdenes”. Stella espera que cambien las condiciones de trabajo de los repartidores: “estamos luchando, tengo mucha fe de que lo vamos a lograr, no sé en cuánto tiempo, pero seguiremos en esta lucha”.



Fredy

Didi y Beat

Fredy* tiene 27 años y trabaja para Didi y Beat. Ha trabajado con plataformas de transporte privado durante cinco años y ha estado en el sector informal desde que terminó la escuela secundaria, momento en el que decidió no ir a la universidad porque en Colombia “no hay garantías de que meta uno el tiempo para estudiar y que salga uno y consiga un buen trabajo, no hay garantías la verdad”. Fredy trabajó como mesero, en el sector de la construcción, como electricista y en una fábrica de muebles. En estos trabajos no contaba con un seguro en caso de accidentes ni aportes a la seguridad social, justamente por el carácter informal de estas actividades. Antes de trabajar como conductor de plataformas Fredy se encontraba vinculado a un Call Center, allí un compañero le mencionó los beneficios de las plataformas de transporte para los conductores. Fredy, aburrido de trabajar sólo ganando el salario mínimo, decidió renunciar y se inscribió en dichas plataformas. Comenzó con Uber, pero pronto dejó de trabajar con esta debido a la tarifa que la plataforma cobraba por cada viaje que él realizaba. Fue ahí donde se inscribió a Didi y Beat.

Fredy menciona que el sector de plataformas de transporte está atravesado por esquemas de renta y alquiler de vehículos, él, por ejemplo, trabaja en las aplicaciones con un carro alquilado semanalmente por 250.000 COP, cubriendo los costos relacionados con la gasolina, el lavado y estacionamiento. Aunque le gusta manejar su propio tiempo de trabajo, Fredy comienza su jornada a las 6 a.m. y va hasta las 10 o 11 p.m. Entre los desafíos

que enfrenta a diario están la inseguridad de la ciudad, el tráfico y los puntos de control de la policía de tránsito; dado que las plataformas de transporte no son legales en Colombia, Fredy está en constante riesgo de que le inmovilicen su vehículo. Además, siente que las plataformas han cambiado durante los años:

“cuando iniciaron sí eran un amor, ayudaban muchísimo a los conductores, muchísimos incentivos, estaban muy pendientes a los correos que uno enviaba, no pedían tanta comisión, ya ahorita sí piden muchísima comisión, nunca le ponen cuidado a los correos que uno les envía, el tema de la seguridad ha cambiado muchísimo la verdad”.

Otro desafío para conductores de plataformas como Fredy es la interacción con clientes que utilizan estas aplicaciones: “una vez recogí un señor que estaba inclusive como borracho, me vomitó el carro, no me quiso reconocer la lavada, perdí tiempo, plata, inclusive le escribí a la aplicación y la aplicación no me dio respuesta de nada”. Debido a la ausencia de las plataformas, Fredy se unió a un grupo de conductores en WhatsApp donde se ayudan mutuamente y tratan de contactar a las plataformas de manera colectiva. Fredy no está seguro de continuar trabajando como conductor de plataformas, dice que “las garantías ya no son las mismas, a veces uno coge un servicio bueno y le quitan casi la mitad entonces no es justo porque no justifica el tiempo, no justifica la gasolina ni el desgaste del carro”.

Tema en Foco:

El futuro del trabajo en plataformas: Promesas seguridad social en la Gig Economy

2021 fue un año de conmoción social en Colombia. El país fue testigo de miles de jóvenes que salieron a las calles con desesperación y frustración, protestando por entre otras cosas, las últimas políticas económicas que incluyeron una posible reforma fiscal. Agravado por la crisis económica provocada por la pandemia del COVID-19, el desempleo y la falta de oportunidades son el destino para miles de colombianos y migrantes venezolanos. En este contexto, las plataformas digitales han sido reconocidas por su capacidad relativamente alta para crear puestos de trabajo.

Las bajas barreras de entrada a la economía de plataforma son clave en la inclusión parcial a la “economía formal” de poblaciones vulnerables en Colombia, como jóvenes y migrantes. En este sentido, las discusiones sobre el futuro del trabajo y los mercados laborales en Colombia se han visto influenciadas por los modelos de negocio de la economía de plataforma. Los políticos y las empresas consideran cada vez más que la flexibilidad extrema es la solución para el desempleo crónico.

Sin embargo, de manera más sutil, está surgiendo una preocupación entre los tecnócratas y legisladores por la

sostenibilidad a largo plazo del trabajo en plataformas y el futuro de los trabajadores en términos de seguridad social. Por ejemplo, ¿cómo deberían los trabajadores de plataformas acceder a una pensión básica en el futuro? ¿Y quién es el responsable de esto? Estas preocupaciones no se limitan a las plataformas laborales, el envejecimiento de la fuerza laboral en Colombia ha hecho que la seguridad social y las pensiones sean asuntos críticos para el gobierno. El actual sistema de seguridad social colombiano fue estructurado por la Ley 100 de 1993. La Ley 100 estructura el sistema de pensiones colombiano en dos regímenes: el régimen de prima

media (RPM) y el régimen de ahorro individual (RAI).

La aparente crisis del sistema de pensiones no es exclusiva de Colombia, a nivel internacional se habla de la necesidad de reformular los sistemas de pensiones debido, entre otras cosas, al envejecimiento de la población económicamente activa, el aumento de la esperanza de vida, la contracción y la creciente precariedad del trabajo y el desempleo de las generaciones más jóvenes.

Para acceder a una pensión en la RPM es necesario haber cotizado durante 25 años y estar en edad de

jubilación. En el RAI no hay requisitos de edad ni de semanas de cotización, pero el capital mínimo debe cubrir al menos el 110% de una pensión de salario mínimo. Respecto a los ingresos percibidos después de la edad de jubilación, la tasa de reposición oscila entre el 65% y el 80% para el RPM; y entre 35% y 45% para el RAI. Fedesarrollo (un think tank colombiano sobre políticas sociales y económicas) estima que el 47 % de los trabajadores de plataformas tienen una cuenta de ahorro para el retiro¹². Sin embargo, esta cobertura aún es muy baja considerando que las plataformas digitales se consideran parte de la economía formal. La principal barrera son los bajos ingresos que perciben los trabajadores de las plataformas digitales, muchos de ellos ganan menos del salario mínimo legal, y el sistema de protección social está diseñado en términos de aportes y prima por ingresos por encima de ese umbral.

El sistema actual es injusto para los trabajadores independientes de bajos ingresos, que ganan entre 1 y 2,5 salarios mínimos. El problema se origina porque sólo se grava el 40% de los ingresos de los trabajadores, en el entendido de que los trabajos independientes tienen costos de operación que deben ser deducidos de la base de cotización. Por otro lado, para quienes ganan menos de un salario mínimo, el gobierno diseñó los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS); que consiste en un régimen de ahorro con aportes voluntarios para los trabajadores del régimen subsidiado

que otorga un subsidio del 20% a los saldos que se retiran a la edad de jubilación.

La mayoría de los trabajadores de plataformas, en particular los repartidores, ganan menos de 2,2 millones de pesos¹³. Los diferentes intentos de regular las condiciones laborales de las plataformas en el país han incluido propuestas para proporcionar un piso básico de seguridad social para los trabajadores de plataformas digitales o “asociados”. Estas propuestas ofrecen diferentes soluciones, desde reconocer la relación laboral contractual entre el trabajador y la plataforma, hasta reforzar la resistencia de las plataformas a reconocer a sus “colaboradores” como trabajadores. Algunos proyectos establecieron que para “colaboradores” con ingresos superiores a 1 SMLV, el aporte debe ser compartido entre trabajadores y plataforma (50% cada uno). Otro proyecto excluye a las plataformas de cualquier aporte a la seguridad social, pero sugiere que las plataformas deben brindar un Seguro de Riesgos Laborales (ARL) para todos sus colaboradores.

La última propuesta la desarrolló Fedesarrollo (2021) en un estudio sobre economía de plataformas patrocinado por algunas plataformas digitales¹⁴. El supuesto principal es que los colaboradores son trabajadores independientes y su estatus debe ser preservado. Fedesarrollo sugiere aumentar el ingreso mínimo para cotizar a la seguridad social de 1 salario mínimo a 2,3. Por debajo de

ese umbral, los trabajadores deberán aportar el 15% de sus ingresos mensuales, para poder recibir los beneficios del BEPS. Asimismo, propone la creación de un aporte solidario desde las plataformas digitales a un fondo común para apoyar el aporte de aquellos “colaboradores” que ganan menos de un salario mínimo.

Todas estas propuestas son muy limitadas en el reconocimiento de las condiciones laborales reales de los trabajadores de la economía de plataforma. Este es el punto de partida para encontrar formas de hacer mejor su presente y brindarles un futuro digno. Es necesario redefinir los contratos tanto legales como sociales de la economía de plataformas, asegurando acciones más comprometidas y generosas desde las plataformas digitales y el gobierno. Algunos países han avanzado en incluir a los trabajadores de plataformas dentro de los beneficios universales de seguridad social financiados por las plataformas, las contribuciones de los trabajadores y los gobiernos. El problema de la seguridad social para los trabajadores de plataformas debe ser considerado de manera holística, en relación con los derechos de todos los trabajadores a ganar un salario digno, donde existan condiciones de trabajo dignas, los contratos sean transparentes y responsables, las plataformas garanticen el debido proceso a los trabajadores y donde los trabajadores de la plataforma puedan organizarse para negociar mejores condiciones.

Impacto y Próximos Pasos

Las plataformas tienen la capacidad de mejorar las condiciones de sus trabajadores, sin dejar de brindar oportunidades de ingresos.

No hay nada inevitable en las malas condiciones de trabajo de la economía digital. A pesar de sus afirmaciones sobre lo contrario, las plataformas tienen un control sustancial sobre la naturaleza de los trabajos que median. Los trabajadores que encuentran trabajo a través de plataformas siguen siendo, en última instancia, trabajadores, y no hay razones de

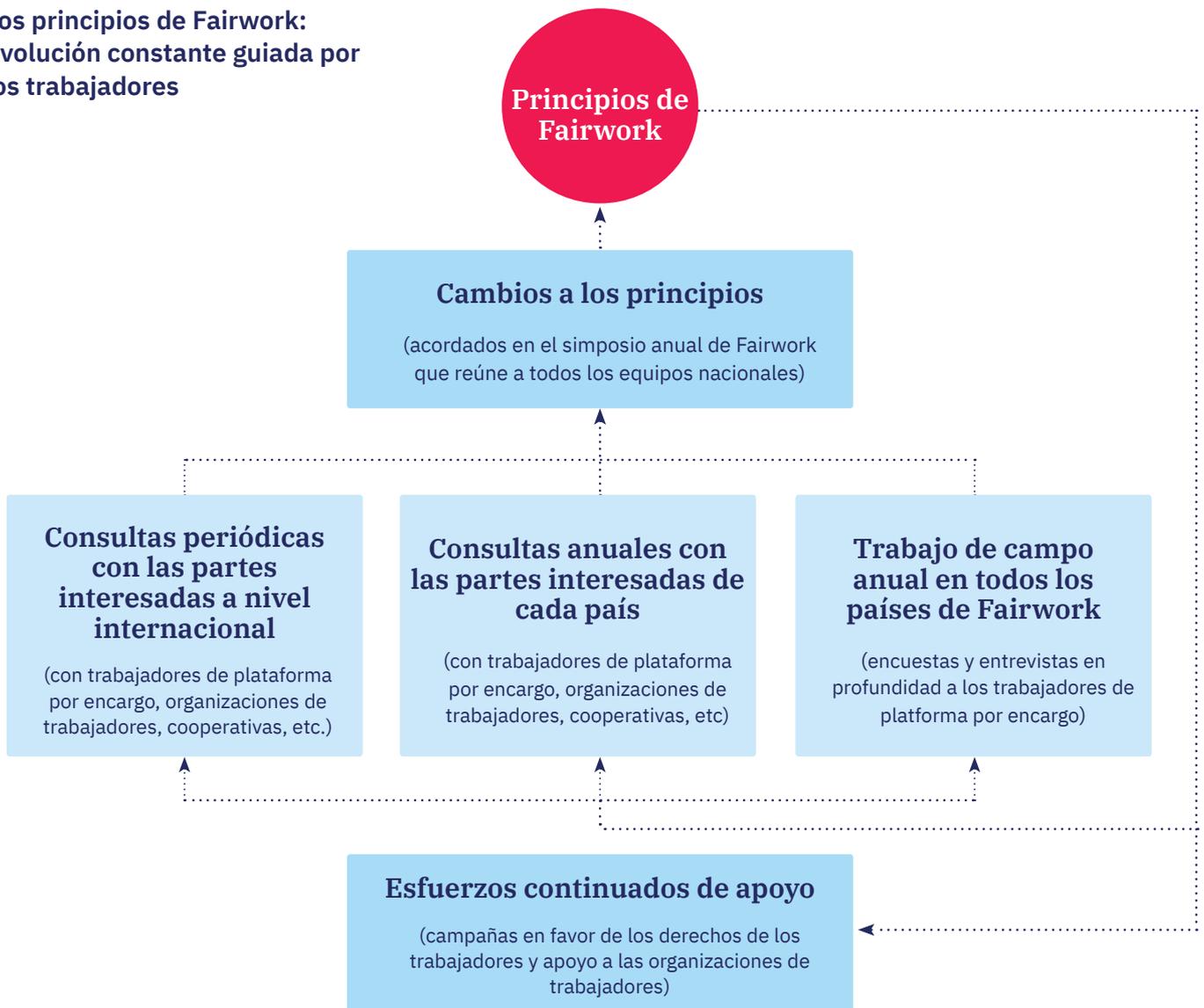
peso para negarles los derechos y protecciones clave de los que han disfrutado sus contrapartes en el sector formal durante mucho tiempo. Nuestros puntajes muestran que la economía informal, tal como la conocemos hoy, ya toma muchas formas, con algunas plataformas que muestran una mayor preocupación por las necesidades de los trabajadores

que otras. Esto significa que no necesitamos aceptar salarios bajos, malas condiciones, inequidad y falta de agencia y voz como norma. Esperamos que nuestro trabajo, al resaltar los contornos de la economía de concertos actual, muestre una imagen de lo que podría llegar a ser.



Vías de cambio de Fairwork

Los principios de Fairwork: Evolución constante guiada por los trabajadores



El compromiso con el trabajo justo:

Como parte de este proceso de cambio, hemos introducido una política de compromiso público con Fairwork. Este compromiso aprovecha el poder de las políticas de adquisición, inversión y asociación de las organizaciones para apoyar un trabajo de plataforma más justo. Las organizaciones como universidades, escuelas, empresas y organizaciones benéficas que utilizan plataformas digitales pueden marcar la diferencia al apoyar mejores prácticas laborales, guiadas por nuestros cinco principios de trabajo

justo. Las organizaciones que firman el compromiso pueden exhibir nuestra insignia en los materiales su organización.

La petición de Fairwork tiene dos niveles. El primero es como simpatizante oficial de Fairwork, lo que implica demostrar públicamente el apoyo a un trabajo de plataforma más justo y poner recursos a disposición del personal y los miembros para ayudarlos a decidir con qué plataformas participar. Un segundo nivel del compromiso implica que las

organizaciones se comprometan con cambios concretos y significativos en sus propias prácticas como socios oficiales de Fairwork, por ejemplo, comprometiéndose a utilizar plataformas mejor calificadas donde haya una opción.

Hay más información disponible sobre la petición pública y cómo registrarse en www.fair.work/pledge

Apéndice:

Sistema de Puntuación de Fairwork

Los cinco Principios del trabajo justo se desarrollaron a través de una extensa revisión bibliográfica de investigaciones publicadas sobre la calidad del trabajo, reuniones de partes interesadas en la UNCTAD y la OIT en Ginebra (con la participación de operadores de plataformas, formuladores de políticas, sindicatos y académicos) y reuniones en el país con partes interesadas locales.

Cada Principio de Fairwork se divide

en dos rangos. En consecuencia, para cada Principio, el sistema de puntuación permite otorgar un primer punto correspondiente al primer rango y un segundo punto adicional correspondiente al segundo rango (ver Tabla 1). El segundo punto bajo cada Principio solo se puede otorgar si se ha otorgado el primer punto para ese Principio. Los rangos especifican la evidencia requerida para que una plataforma reciba un punto determinado. Cuando no se dispone de

evidencias verificables que cumpla con un rango determinado, la plataforma no recibe ese punto.

Por lo tanto, una plataforma puede recibir una puntuación máxima de Fairwork de diez puntos. Los puntajes de Fairwork se actualizan anualmente. Los puntajes presentados en este informe se derivaron de datos correspondientes a los 12 meses entre febrero de 2021 y febrero de 2022, y son válidos hasta febrero de 2023.

Tabla 1 Sistema de Puntuación de Fairwork

| Principio | Punto primero | | Punto segundo | | Total |
|--|---------------|---|---------------|---|-------|
|  Pago justo | 1 | + | 1 | = | 2 |
|  Condiciones justas | 1 | + | 1 | = | 2 |
|  Contratos justos | 1 | + | 1 | = | 2 |
|  Gestión justa | 1 | + | 1 | = | 2 |
|  Representación justa | 1 | + | 1 | = | 2 |

Puntuación de Fairwork máxima





Principio 1: Pago justo

Rango 1.1 – Garantiza que los/as trabajadores/as ganen el salario mínimo más gastos¹⁵ (un punto)

Los trabajadores de plataformas a menudo tienen que cubrir costos relacionados con el trabajo sustanciales, como el transporte entre trabajos, suministros o combustible, seguro y mantenimiento del vehículo¹⁶. Los costos de los trabajadores a veces significan que sus ganancias netas pueden caer por debajo del salario mínimo local¹⁷. Los trabajadores también absorben los costos del compromiso de tiempo extra, cuando pasan tiempo esperando o viajando entre puestos de trabajo, u otras actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, que también se consideran horas activas¹⁸. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que los costos relacionados con el trabajo no empujan el ingreso de los trabajadores por debajo del salario mínimo local.

La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Los trabajadores ganan al menos el salario mínimo local, o el salario fijado por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde laboran, en sus horas activas, después de costos.

Para evidenciar esto, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciban al menos el salario mínimo local después de los costos en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de transacciones y datos de costos. En caso de (b), la plataforma deberá presentar:

- Una estimación de los costos relacionados con el trabajo, que luego son verificados por el equipo de Fairwork a través de entrevistas con los trabajadores; y,
- Una tabla de ganancias semanales para cualquier período de tres meses durante los doce meses anteriores, en el formato que se muestra a continuación. Esta es una tabla de frecuencias relativas de doble entrada, que

debe contener información sobre los porcentajes de trabajadores cuyos ingresos netos semanales promedio y horas activas se distribuyen de la siguiente manera en la Tabla 2.

Rango 1.2 – Garantiza que los/as trabajadores/as ganen un salario digno más gastos¹⁹ (un punto adicional)

En algunos lugares, el salario mínimo no es suficiente para que los trabajadores puedan acceder a un nivel de vida básico pero decente. Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que los trabajadores ganen un salario digno.

La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Los trabajadores ganan al menos el salario digno local, o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, en sus horas activas, después de los costos^{20 21}.

Table 2 Tabla de ingresos²⁶

| | | INGRESO DE TRABAJADORES DESPUES DE COSTOS (E) | | | |
|------------------|--|---|--------------|---------------|--------|
| | | e < M | M ≤ e < 1.5M | 1.5M ≤ e < 2M | 2M ≤ e |
| ACTIVE HOURS (H) | h < 0.9F (medio-tiempo) | % | % | % | % |
| | 0.9F ≤ h < 1.2F (tiempo-completo) | % | % | % | % |
| | 1.2F ≤ h (tiempo-completo más sobretiempo) | % | % | % | % |

Notas de la tabla: h = Promedio de horas activas trabajadas por trabajador por semana; e = Ganancias semanales promedio del trabajador; F = el número de horas en una semana laboral estándar local; M = el salario mínimo semanal local, calculado en F horas por semana; Las filas representan a los trabajadores que trabajan medio tiempo, tiempo completo y más del tiempo completo. Los porcentajes en cada fila deben sumar 100%. La tabla se completará con cuatro columnas de datos: Columna [2] con los porcentajes de trabajadores de tiempo parcial, tiempo completo y tiempo completo con horas extras que ganan menos del salario mínimo semanal (X), y así sucesivamente hasta la Columna [5].



Principio 2: Condiciones justas

Rango 2.1 – Mitiga los riesgos específicos del trabajo (un punto)

Los trabajadores de plataformas pueden enfrentar una serie de riesgos en el curso de su trabajo, incluidos accidentes y lesiones, materiales nocivos, delitos y violencia. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que son conscientes de estos riesgos y toman medidas para mitigarlos.

La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Existen políticas o prácticas que protegen la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos específicos del trabajo²².
- Las plataformas toman medidas de gestión y protección de datos adecuadas, responsables y éticas, establecidas en una política documentada.

Rango 2.2 – Proporciona una red de seguridad social (un punto adicional)

Los trabajadores de plataformas son vulnerables a la posibilidad de perder abruptamente sus ingresos como resultado de circunstancias inesperadas o externas, como enfermedades o lesiones. La mayoría de los países brindan una red de seguridad social para garantizar que los trabajadores no experimenten una pérdida repentina de sus ingresos debido a circunstancias fuera de su control. Sin embargo, los trabajadores de la plataforma generalmente no son alcanzados por medidas como el pago por enfermedad, debido a su condición de contratista independiente. Teniendo en cuenta que muchos de los trabajadores dependen de los ingresos de la plataforma para su sustento, las plataformas pueden lograr este punto proporcionando una compensación por la pérdida de ingresos ante una eventual incapacidad para trabajar.

La plataforma debe satisfacer AMBOS de los siguientes criterios:

- Las plataformas toman medidas significativas para compensar a los trabajadores por la pérdida de ingresos debido a la incapacidad de trabajar de acuerdo con los ingresos promedio del trabajador durante los últimos tres meses.
- Cuando los trabajadores no pueden trabajar durante un período prolongado debido a circunstancias inesperadas, su posición en la plataforma no se ve afectada negativamente.



Principio 3: Contratos justos

Rango 3.1 – Hay disponibles unos términos y condiciones claros y transparentes (un punto)

Los términos y condiciones que rigen el trabajo en plataforma no siempre son claros y accesibles para los trabajadores²³. Para lograr este punto, la plataforma debe demostrar que los trabajadores pueden comprender, aceptar y acceder a las condiciones de su trabajo en todo momento, y que tienen un recurso legal si la plataforma incumple esas condiciones.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- La parte que contrata con el trabajador debe estar identificada en el contrato, y sujetarse a la ley del lugar en que trabaja el trabajador.
- El contrato se comunica en su totalidad en un lenguaje claro y comprensible que se espera que los trabajadores entiendan.
- El contrato es accesible a los trabajadores en todo momento.
- Cada trabajador es notificado de los cambios propuestos en un plazo razonable antes de que los cambios entren en vigor; y los cambios no deben revertir los beneficios acumulados existentes y las expectativas razonables en las que han confiado los trabajadores.



Principio 4: Gestión justa

Rango 3.2 – No impone cláusulas contractuales abusivas (un punto adicional)

En algunos casos, especialmente bajo las clasificaciones de “contratista independiente”, los trabajadores corren un riesgo desproporcionado por participar en el contrato. Pueden ser responsables de cualquier daño que surja en el curso de su trabajo, y cláusulas abusivas pueden impedirles buscar reparación legal por agravios. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que los riesgos y la responsabilidad de participar en el trabajo se comparten entre las partes.

Independientemente de cómo la plataforma clasifique el estado contractual de los trabajadores, la plataforma debe cumplir con AMBOS de los siguientes criterios:

- El contrato no incluye cláusulas que excluyan la responsabilidad por negligencia ni eximan injustificadamente a la plataforma de responsabilidad por las condiciones de trabajo.
- El contrato no incluye cláusulas que impidan a los trabajadores reclamar efectivamente la reparación de agravios derivados de la relación laboral.

Rango 4.1 – Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a los trabajadores (un punto)

Los trabajadores de la plataforma pueden experimentar una desactivación arbitraria; tener prohibido acceder a la plataforma sin explicación y perder sus ingresos. Los trabajadores pueden estar sujetos a otras sanciones o decisiones disciplinarias sin la posibilidad de comunicarse con la plataforma para impugnarlas o apelarlas si creen que son injustas. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar una vía para que los trabajadores apelen acciones disciplinarias de manera significativa.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un canal para que los trabajadores se comuniquen con un representante humano de la plataforma. Este canal está documentado en el contrato y disponible en la interfaz de la plataforma. Las plataformas deben responder a los trabajadores en un plazo razonable.
- Existe un proceso para que los trabajadores puedan apelar ante las calificaciones bajas, falta de pago, problemas con el pago, desactivaciones y otras sanciones y medidas disciplinarias. Este proceso está documentado en el contrato y disponible en la interfaz de la plataforma²⁴.
- En el caso de desactivaciones, el proceso de apelación debe estar disponible para los trabajadores que ya no tienen acceso a la plataforma.
- Los trabajadores no están en desventaja por expresar sus preocupaciones o apelar acciones disciplinarias.

Rango 4.2 – El proceso administrativo es equitativo (un punto adicional)

La mayoría de las plataformas no discriminan activamente a grupos particulares de trabajadores. Sin embargo, pueden exacerbar inadvertidamente las desigualdades ya existentes en su diseño y gestión. Por ejemplo, hay mucha segregación de género entre los diferentes tipos de trabajo de plataforma. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar, no solo que cuentan con políticas contra la discriminación, sino que buscan eliminar barreras para los grupos desfavorecidos y promover la inclusión.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe una política que garantiza que la plataforma no discrimine por motivos de raza, origen social, casta, etnia, nacionalidad, género, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión o creencia, edad o cualquier otra condición.
- Cuando las personas de un grupo desfavorecido (como las mujeres) están significativamente subrepresentadas entre sus trabajadores, busca identificar y eliminar las barreras de acceso de las personas de ese grupo.
- Adopta medidas prácticas para promover la igualdad de oportunidades para los trabajadores de grupos desfavorecidos, incluidos los ajustes razonables por embarazo, discapacidad y religión o creencias.



Principio 5: Representación justa

- Si se utilizan algoritmos para determinar el acceso al trabajo o la remuneración, estos son transparentes y no generan resultados injustos para los trabajadores de grupos históricamente o actualmente desfavorecidos.
- Dispone de mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a los trabajadores de colectivos desfavorecidos a la hora de acceder a o realizar el trabajo.

Rango 5.1 – Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores (un punto)

La libertad de asociación es un derecho fundamental de todos los trabajadores y está consagrada en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El derecho de los trabajadores a organizarse, a expresar colectivamente sus deseos y, lo que es más importante, a ser escuchados, es un requisito previo importante para unas condiciones de trabajo justas. Sin embargo, las tasas de organización entre los trabajadores de la plataforma siguen siendo bajas. Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que se den las condiciones para fomentar la expresión de la voz colectiva de los trabajadores.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un mecanismo documentado para la expresión de la voz colectiva de los trabajadores.
- Existe una política formal de voluntad de reconocer o negociar con un organismo colectivo de trabajadores o sindicato, que se comunica claramente a todos los trabajadores²⁵.
- La libertad de asociación no está inhibida y los trabajadores no están en desventaja de ninguna forma por comunicar sus preocupaciones, deseos y demandas a la plataforma²⁶.

Rango 5.2 – Promueve la gobernanza democrática (un punto adicional)

Si bien la organización colectiva sigue siendo incipiente, las asociaciones de trabajadores de plataformas están emergiendo en muchos sectores y países. Para lograr una representación justa, los trabajadores deben tener voz en las condiciones de su trabajo. Esto podría ser a través de un modelo cooperativo gobernado democráticamente, un sindicato reconocido formalmente o la capacidad de realizar negociaciones colectivas con la plataforma.

La plataforma debe satisfacer al menos UNO de los siguientes criterios:

- Los trabajadores juegan un papel significativo en su gobierno.
- Reconoce públicamente y formalmente un organismo colectivo independiente de trabajadores, un comité de empresa electo o un sindicato.
- Busca implementar mecanismos significativos para la representación o negociación colectiva.

Créditos y Financiamiento

Fairwork es un proyecto coordinado desde el Instituto de Internet de Oxford en la Universidad de Oxford y el Berlin Social Science Centre, y basa su experiencia y conocimiento en investigadores de la Universidad del Rosario, el Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) de la American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Centre for Labour Research, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPECC, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Humboldt University of Berlin, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Solidarity Center, Technical University of Berlin, TEDIC, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Complutense de Madrid, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Universitas Gadjah Mada's Center for Digital Society, University of California's Hastings College of the Law, University of Cape Town, University of Ghana Business School, University of Manchester, University of the Western Cape, Weizenbaum Institut y XU Exponential University.

Autores:

Oscar Javier Maldonado, Derly Sánchez Vargas, Laura Mantilla-León, Víctor Manuel Hernández. Fairwork Colombia team: Oscar Javier Maldonado, Derly Sánchez Vargas, Laura Mantilla-León, Víctor Manuel Hernández, Sergio Daniel Sánchez, Julian David Moreno, Valentina Mayor Gutiérrez, Mabel Rocio Hernández, Zully Bibiana Suárez, Alessio Bertolini y Mark Graham.

Equipo de Fairwork:

Daniel Abs, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad, Gina Alaschkar, María Belén Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Moritz Altenried, Oğuz Alyanak, Branka Andjelkovic, Thomas Anning-Dorson, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Tat Chor Au-Yeung, Marina Benedine, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Gautam Bhatia, Virgel Bingham, Richard Boateng, Manuela Bojadzije, Macarena Bomhomme, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briales, Joseph Budu, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eduardo Carrillo, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Aradhana Cherupara Vadakkethil, Andrea Ciarini, Matthew Cole, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Olayinka David-West, Nadia De Jesus, Luisa De Vita, Markieta Domecka, Marta D'Onofrio, Darcy du Toit, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Trevilliana Eka Putri, Nagham El Houssamy, Haya El Zayat, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Fabian Ferrari, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Jackeline Gameleira, Pia Garavaglia, Beatriz Garcia, Chana Garcia, Sharon Geeling, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Saúl Gomez, Mark Graham, Markus Griesser, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Julieta Haidar, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Mabel Rocio Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Víctor Manuel Hernández Lopez, Benjamin Herr, Kelle Howson, Francisco Ibáñez, Shahidul Islam, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Hannah Johnston, Zeynep Karlidag, Lucas Katera, Srujana Katta, Mishal Khan, Maja Kovac, Martin Krzywdzinski, Amelinda Pandu Kusumaningtyas, Arturo Lahera-Sánchez, Joy-Eveline Leeuw, Sebastian Lew, Jorge Leyton, Tatiana López Ayala, Raiyaan Mahbub, Amruta Mahuli, Melissa Malala, Oscar Javier

Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Paolo Marinaro, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Caterina Morbiato, Jamal Msami, Hilda Mwakatumbula, Baraka Mwaura, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Sidra Nizambuddin, Thando Nkohla-Ramunenyiwa, Claudia Nociolini Rebechi, Kemi Ogunyemi, Caroline A Omware, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, Obed Penu, Leonhard Plank, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Alberto Riesco-Sanz, Nabiyla Risfa Izzati, Nagla Rizk, Cheryll Ruth Soriano, Nancy Salem, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Ruth Tarullyna Simanjuntak, André Sobczak, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Zuly Bibiana Suárez Morales, David Sutcliffe, Pradyumna Taduri, Kristin Thompson, Kiko Tovar, Pitso Tsibolane, Wing Yin Anna Tsui, Funda Ustek-Spilda, Jean-Paul Van Belle, Giulia Varaschin, Eduardo Vargas, Paola Vidriana, Laura Vogel, Jing Wang, Robbie Warin y Nadine Weheba.

Revisores externos de las puntuaciones:

Alessio Bertolini, Pia Caravaglia, Marcos Oliveira, Tatiana López, Patrick Feuerstein

Edición:

Pablo Aguera y David Sutcliffe

Por favor, citar como:

Fairwork (2022) Fairwork Colombia Ratings 2021: Promises of Social Security Reforms in the Gig Economy. Bogotá, Colombia; Oxford, United

Kingdom; Berlin, Germany.

Tenga en cuenta que este informe contiene secciones en común con otros informes Fairwork, en particular el Marco Fairwork, partes de la sección Impacto y Próximos pasos y el Apéndice.

Diseño:

One Ltd. y Pablo Aguera

Financiación:

Esta publicación surge de la investigación financiada por Ministerio Federal de Cooperación y Desarrollo Económico (BMZ), encargado por el Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

Agradecimientos:

Un agradecimiento especial a UNIDAPP, a los trabajadores del Sindicato y a la Universidad de Rosario por su inmenso apoyo. También agradecemos a Carlos Patarroyo, Iván Jaramillo Jassir, Juan Diego Castañeda, Mauricio Toro y Rodrigo Lara. Finalmente, nos gustaría agradecer a los trabajadores y gerentes de plataforma en Colombia por tomarse el tiempo para ayudarnos a construir las calificaciones de nuestra plataforma. Sus roles son subestimados por un simple reconocimiento. Todo el trabajo de este proyecto se compartió no solo entre nuestro equipo de investigación, sino también entre las partes interesadas a las que finalmente afectan nuestras calificaciones.

Declaración de conflicto de intereses:

Los investigadores no tienen ningún

tipo de relación con las plataformas evaluadas, y el trabajo realizado no ha recibido financiación ni apoyo en especie de ninguna plataforma ni de ninguna otra empresa, por lo que declaramos que no existe ningún conflicto de intereses.

Una colaboración entre:



Financiado por:



Referencias

1. Arbeláez, M. A. & Fernández, C. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. Bogotá: Fedesarrollo, 54 p. accessed <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159> (23th May 2022).
2. Arbeláez, M. A. & Fernández, C. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. Bogotá: Fedesarrollo, 54 p. accessed <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159> (23th May 2022).
3. The World Bank (2022) Overview, The World Bank in Colombia, Accedido en <https://www.worldbank.org/en/country/colombia/overview#1> (9 Mayo 2022).
4. Arbeláez, M. A. & Fernández, C. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. Bogotá: Fedesarrollo, 54 p. accessed <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159> (23th May 2022).
5. Arbeláez, M. A. & Fernández, C. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. Bogotá: Fedesarrollo, 54 p. accessed <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159> (23th May 2022).
6. The World Bank (2022) Overview, The World Bank in Colombia, Accedido en <https://www.worldbank.org/en/country/colombia/overview#1> (9 Mayo 2022).
7. DANE (2022) Estructura del mercado laboral en 2021 con base en la nueva GEIH 2018. Accessed <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo> (9th May 2022).
8. Arbeláez, M. A. & Fernández, C. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. Bogotá: Fedesarrollo, 54 p. accessed <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159> (23th May 2022).
9. Crunchbase (2022) Rappi, investment profile. Accessed <https://www.crunchbase.com/organization/rappi> (9th May 2022).
10. Arbeláez, M. A. & Fernández, C. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. Bogotá: Fedesarrollo, 54 p. acceso <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159> (23 Mayo 2022).
11. En 2012, Colombia, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó el Convenio C189 sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Así, a través de la Ley 1595 de 2012, el Congreso colombiano aprobó las disposiciones de la OIT sobre el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.
12. Arbeláez, M. A. & Fernández, C. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. Bogotá: Fedesarrollo, 54 p. accessed <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159> (23th May 2022).
13. Arbeláez, M. A. & Fernández, C. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. Bogotá: Fedesarrollo, 54 p. accessed <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159> (23th May 2022).
14. Arbeláez, M. A. & Fernández, C. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. Bogotá: Fedesarrollo, 54 p. accessed <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159> (23th May 2022).
15. Corrección (20/04/2022): Se ha reformulado la explicación del principio 1 para clarificar que el principio pide que la plataforma garantice un piso salarial.
16. Los costos relacionados con el trabajo incluyen los costos directos en los que el trabajador puede incurrir al realizar el trabajo. Esto puede incluir, por ejemplo, transporte entre trabajos, suministros, reparación y mantenimiento de vehículos, combustible, peajes y seguros de vehículos. Sin embargo, no incluye transporte hacia y desde el trabajo (a menos que entre tareas) ni impuestos, contribuciones a la seguridad social o seguro médico.
17. La OIT define el salario mínimo como “la cantidad mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un período determinado, que no puede reducirse por convenio colectivo o contrato individual”. Las leyes de salario mínimo protegen a los trabajadores de salarios indebidamente bajos y los ayudan a alcanzar un nivel de vida mínimo. El Convenio de Fijación de Salarios Mínimos de la OIT, 1970 C135 establece las condiciones y requisitos para establecer salarios mínimos y exhorta a todos los países ratificantes a actuar de conformidad. Existen leyes de salario mínimo en más del 90 por ciento de los estados miembros de la OIT.
18. Además de las horas de trabajo directo en las que los trabajadores completan tareas, los trabajadores también dedican tiempo a realizar actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, como esperar pedidos de entrega en restaurantes y viajar entre trabajos. Estas horas de trabajo indirectas también se consideran parte de las horas activas ya que los trabajadores están dando este tiempo a la plataforma. Por lo tanto, las “horas activas” se definen como horas de trabajo tanto directas como indirectas.
19. Corrección (20/04/2022): Se ha reformulado la explicación del principio 1 para clarificar que el principio pide que la plataforma garantice un piso salarial.
20. Cuando no exista un salario digno, Fairwork utilizará la Metodología Anker de la Coalición Mundial de Salario Digno para estimar uno.
21. Para evidenciar esto, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciban al menos el salario digno local después de los costos en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de transacciones y datos de costos. En el caso de (b), la plataforma debe presentar: (1) Una estimación de los costos relacionados con el trabajo, que luego son verificados por el equipo de Fairwork a través de entrevistas con los trabajadores; y (2) una tabla de ganancias semanales para cualquier período de tres meses durante los doce meses anteriores, en el formato que se muestra en la Tabla 2.
22. El punto de partida es el Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo de la OIT, 1981 (C155). Esto estipula que se exigirá a los empleadores “en la medida en que sea razonablemente factible, los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud”, y que “cuando sea necesario, se debe proporcionar ropa y equipo de protección adecuados”. provisto] para prevenir, en la medida de lo razonablemente posible, el riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud”.
23. Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT, 2006 (MLC 2006), reg. 2.1, y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (C189), artículos 7 y 15, sirven como útiles ejemplos de orientación de las disposiciones adecuadas en los términos y condiciones de los trabajadores, así como el acceso de los trabajadores a esos términos y condiciones.

24. Los trabajadores deben tener la opción de escalar las quejas que no se hayan abordado satisfactoriamente y, en el caso de decisiones automatizadas, deben tener la opción de escalarlas para la mediación humana.

25. Por ejemplo, “[la plataforma] apoyará cualquier esfuerzo de sus trabajadores para organizarse colectivamente o formar un sindicato. La negociación colectiva a través de los sindicatos a menudo puede generar condiciones de trabajo más favorables”.

26. Véase el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT, 1948 (C087), que estipula que “los trabajadores y los empleadores, sin distinción, tendrán derecho a establecer y afiliarse a organizaciones de su propia elección sin autorización previa” (artículo 2); “las autoridades públicas se abstendrán de toda injerencia que restrinja el derecho o impida el legítimo ejercicio del mismo” (artículo 3) y que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores no podrán ser disueltas o suspendidas por vía administrativa” (artículo 4). De manera similar, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, 1949 (C098) protege a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical con respecto a su empleo, explicando que no afiliarse a un sindicato o renunciar a la afiliación sindical no puede ser una condición de empleo o causa de despido. De los 185 estados miembros de la OIT, actualmente 155 ratificaron el C087 y 167 ratificaron el C098.



Fairwork

Síguenos en:

 fair.work

 info@fair.work

 [@TowardsFairWork](https://www.facebook.com/TowardsFairWork)

 [@TowardsFairWork](https://twitter.com/TowardsFairWork)