

Policy brief:

La reforma laboral en Colombia y las plataformas digitales: ¿un avance hacia el trabajo justo?





Una mirada a la luz de los principios de Fairwork

El equipo de Fairwork Colombia¹ ha hecho un análisis sobre los puntos clave de la Reforma Laboral propuesta por el Ministerio de Trabajo en lo concerniente con el trabajo de plataformas digitales. La reforma laboral titulada “Trabajo por el Cambio” busca, entre otras cosas, actualizar el Código Sustantivo del Trabajo con un enfoque de justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social y se enmarca dentro de lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Nacional de Colombia de 1991. Fairwork Colombia encuentra en esta propuesta un avance para la inclusión laboral en Colombia, un claro interés por la mejora de las condiciones de trabajo de millones de trabajadores en el país, así como un reconocimiento desde la legislación nacional a acuerdos y planteamientos suscritos de antemano por el Estado ante la OIT (Organización Internacional del Trabajo), sobretodo en lo concerniente al concepto de trabajo decente. En ese espíritu, el presente escrito es una contribución para profundizar la discusión sobre el fenómeno complejo y contemporáneo del trabajo de plataforma digital.

La reforma sin embargo únicamente contempla la regulación del trabajo de plataformas de reparto (un paso muy importante), y por tanto solo recoge de forma parcial la complejidad de dichas formas de trabajo. Pensando en ello, hemos evaluado el proyecto de Ley radicado en

¹Fairwork es un proyecto basado en el Instituto de Internet de Oxford, Universidad de Oxford y el WZB Berlin Social Science Center, financiado por Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), encargado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ). El proyecto también recibe financiación de otras fuentes como ESRC/GCRF, ERC, Ox-Ber y la Fundación Ford. Fairwork evalúa las condiciones de trabajo de las plataformas laborales digitales en la economía de plataformas a nivel internacional y califica a las plataformas individuales según su desempeño. El proyecto ha desarrollado cinco principios de trabajo justo que las plataformas digitales deben cumplir para ser consideradas compatibles con Fairwork. El capítulo Colombia es liderado desde el Departamento de Sociología de la Universidad del Rosario. Para mayor información pueden ir dar click [aquí](#).



el Congreso, particularmente sus acápite concernientes al trabajo de plataforma a la luz de los principios de Fairwork (Trabajo Justo en español), una iniciativa académica dedicada a entender el trabajo de plataforma a nivel global.

Para empezar, es importante señalar que el trabajo de plataforma es complejo y hace referencia a un rango amplio de prácticas, actores y formas de trabajo, en este sentido, estas primeras líneas están destinadas a precisar algunas definiciones de este fenómeno. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2016 definió “plataforma de trabajo digital” como una empresa que media y facilita el intercambio laboral entre diferentes usuarios, como negocios, trabajadores y clientes a través de internet. Es decir, mercados laborales mediados por lo digital. Aquí, las empresas establecen las tareas y los requisitos y las plataformas los relacionan con un grupo global de trabajadores que pueden completar las tareas dentro del tiempo especificado” (OIT 2021, p. 107). Recuerden, se deben facilitar los intercambios laborales no solo servicios o inmuebles (como Airbnb o eBay) (Fairwork, 2023). Asimismo, existen al menos dos tipos de plataforma de trabajo digital: El primero, plataformas 'geográficamente conectadas' (Woodcock and Graham 2020) donde el trabajo debe realizarse en un lugar particular. Aquí se incluyen plataformas de trabajo como entrega de comida, transporte o trabajo doméstico. La segunda son las plataformas de 'trabajo en la nube' donde el trabajo puede, en teoría, realizarse desde cualquier lugar a través de Internet como trabajos de traducción, diseño remoto, webcammers, etc. Para los dos tipos de plataforma se han generado principios de trabajo justo.

En la actualidad, nuestra investigación en Fairwork Colombia cubre las plataformas laborales digitales geográficamente conectadas, éstas tienen diferentes modelos comerciales, de ingresos y gobernanza. Incluidos modelos basados en empleo, subcontratistas, comisiones, franquicias, pago por servicio, basados en turnos y suscripción. Los principios de Fairwork buscan evaluar a la plataforma digital en cinco aspectos que creemos son básicos. 1) Pago Justo, 2) Condiciones de trabajo justas, 3) Contratos justos, 4) Gestión justa y 5) Representación justa. Para mayor información sobre los principios pueden consultar dando click [aquí](#). En 2022 lanzamos el reporte que midió qué tan justas son las plataformas de trabajo digital en Colombia.

Con estas aclaraciones, procedemos a analizar aquellos artículos de la Reforma Laboral que contempla el trabajo de plataforma digital y los alcances que esta tiene con respecto a los principios Fairwork, diseñados esencialmente para evaluar plataformas de trabajo.

PL 367 de 2023C	Análisis a la luz de los principio de Fairwork
<p>ARTÍCULO 22. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones: Trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto o entrega. Se refiere a la persona que, mediante el uso de plataformas digitales realiza servicios de reparto solicitados por un usuario o cliente. Empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto o entrega. Son personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto.</p>	<p>Este artículo de definiciones presenta una primera limitación del proyecto de Ley y es que se concentra en un tipo muy específico de trabajo de plataforma y desaprovecha una oportunidad para regular el trabajo de plataforma más allá del reparto digital. Como explicamos en la introducción, Fairwork, basado en la literatura académica sobre el tema entiende que el trabajo de plataforma se divide en dos categorías. 1) Plataformas 'geográficamente conectadas' es un trabajo que debe realizarse en persona, lo que requiere proximidad física entre el trabajador y el cliente. Este tipo de trabajo incluye una gama alta de de intercambio laboral: servicios de transporte, trabajo doméstico y de limpieza, reparto y belleza entre otros oficios. No solo reparto digital como lo especifica la reforma.</p> <p>2) (trabajo en la nube o “cloudwork”) es un trabajo que se puede realizar en línea desde cualquier lugar del mundo. Este puede incluir tareas de traducción, diseño, realización de encuestas y entrenamiento de sistemas de inteligencia artificial, trabajos webcam entre otros.</p>
<p>ARTÍCULO 23. RELACIONES DE TRABAJO EN</p>	<p>De nuevo, la reforma parece entender que solo un tipo de sector (reparto digital)</p>

<p>EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICA DE REPARTO. Los trabajadores y trabajadoras que laboran en empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega serán vinculados mediante contrato de trabajo y gozarán de todos los derechos y garantías previstos en este código y demás normas laborales aplicables a los trabajadores y trabajadoras dependientes.</p> <p>Parágrafo. En esta modalidad no podrá pactarse la cláusula de exclusividad.</p>	<p>es quién se sirve de las plataformas para operar. Sin embargo, reconocemos el artículo representa un avance muy significativo en términos de contratos justos (Principio 3).</p> <p>Nota 1: Para Fairwork el contrato laboral puede tomar formas diferentes a un contrato laboral formal en la economía de plataforma o economía colaborativa, por ejemplo puede venir en forma de Términos y Condiciones de uso (T&C). Sin embargo, sea que tome forma de contrato o de T&C es necesario que los mismos contengan cláusulas que protejan al trabajador. La Reforma puede abrir espacios para discutir estas nuevas formatos legales que ya se dan en las plataformas de trabajo digital.</p> <p>Este artículo puede garantizar el cumplimiento del criterio 3.1 Ofrece términos y condiciones claros y transparentes y permite cubrir los siguientes criterios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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/términos y condiciones se presentan en su totalidad en un lenguaje claro y comprensible que se espera que entiendan todos los trabajadores. • Los trabajadores deben firmar un contrato y/o dar su consentimiento informado a los términos de las condiciones al registrarse en la plataforma. • Los contratos/términos y condiciones son fácilmente accesibles para los trabajadores en papel o a través de la interfaz de la aplicación/plataforma
---	---

	<p>en todo momento.</p> <ul style="list-style-type: none">• Los contratos/términos y condiciones no incluyen cláusulas que reviertan los marcos legales vigentes en los respectivos países.• Las plataformas toman medidas de gestión y protección de datos adecuadas, responsables y éticas, establecidas en una política documentada. <p>Así mismo es un avance respecto al criterio 3.2 No impone cláusulas contractuales abusivas</p> <p>Sin embargo es importante vigilar que los contratos cumplan con los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none">• En algunos casos, especialmente bajo las clasificaciones de "contratista independiente", los trabajadores corren un riesgo desproporcionado por celebrar un contrato con el usuario del servicio. 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 se clasifique el estado contractual del trabajador, la plataforma debe cumplir TODO lo siguiente:
--	---

- Cada trabajador es notificado de los cambios propuestos en un lenguaje claro y comprensible dentro de 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.
- El contrato/términos y condiciones no incluyen cláusulas que excluyan la responsabilidad por negligencia ni eximan injustificadamente a la plataforma de la responsabilidad por las condiciones de trabajo.
- La plataforma toma las medidas adecuadas para garantizar que el contrato no incluya cláusulas que impidan que los trabajadores busquen reparación efectiva por agravios que surjan de la relación laboral.
- En caso de que el trabajo de la plataforma esté mediado por subcontratistas: La plataforma implementa un mecanismo confiable para monitorear y garantizar que el subcontratista esté cumpliendo con los estándares esperados de la propia plataforma con respecto a las condiciones de trabajo.
- En los casos en que se utilicen precios dinámicos para los servicios, los datos recopilados y los cálculos utilizados para asignar el pago deben ser transparentes y documentados en un formulario disponible para los trabajadores.

	<p><i>Nota 2: Notamos que en el párrafo aclara el asunto de la exclusividad. Este asunto no es menor en la economía de plataforma o colaborativa, pues existe el fenómeno del multi app. Es decir, usuarios trabajadores laborando para más de una plataforma al tiempo o durante distintos momentos de su jornada. No queda claro como se va a supervisar esto en la práctica, ni los mecanismos de distribución de responsabilidad entre las plataformas. En todo caso hay un avance importante al dejar manifiesta la responsabilidad de las plataformas con sus trabajadores.</i></p>
<p>ARTÍCULO 24. SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIONES DE TRABAJO CON EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO O ENTREGA. Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega deberán afiliar a sus trabajadores y trabajadoras a la seguridad social conforme a las normas vigentes, en calidad de dependientes, que podrá ser en la modalidad de tiempo parcial que las normas específicas reglamenten. Estas empresas deberán generar los reportes respectivos a las entidades recaudadoras de aportes e informar a los trabajadores y trabajadoras al final de cada mes el número de horas laboradas, incluyendo el tiempo en que estuvieron conectados a la plataforma, de forma tal que éstas puedan ser calculadas en función de días laborados y estos a su vez en equivalente a semanas de</p>	<p>El artículo 24 representa un avance muy significativo en términos de condiciones justas (Principio 2) (aunque siga enunciando que la economía de plataforma solo se refiere al subsector del reparto o entrega digital). Adicionalmente contempla formas de aseguramiento Por un lado contempla que</p> <p>Sin embargo, es importante vigilar el desarrollo de acciones que mitiguen riesgos específicos de este tipo de trabajo (Criterio 2.1 - Mitiga los riesgos específicos del trabajo).</p> <p>Los trabajadores de plataformas pueden enfrentar una serie de riesgos en el curso de su trabajo, incluidos accidentes y lesiones, materiales nocivos y delitos y violencia. Las plataformas deben demostrar que son conscientes de estos riesgos y tomar medidas básicas para mitigarlos.</p> <p>La plataforma debe cumplir con lo siguiente:</p> <p>Proporcionar equipo y capacitación adecuados para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores de los riesgos específicos de la tarea. Estos deben</p>

<p>cotización conforme a la norma respectiva.</p>	<p>implementarse sin costo adicional para el trabajador.</p> <p>Mitiga los riesgos del trabajo en solitario al brindar el soporte adecuado y diseñar procesos teniendo en cuenta la seguridad y la salud en el trabajo.</p> <p>Más importante aún, este artículo asegura el cumplimiento del criterio. 2.2 - Proporciona una red de seguridad social.</p> <p>Actualmente 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. Este artículo protege a los trabajadores de reparto al obligar a que las plataformas garanticen que los trabajadores son compensados por la pérdida de ingresos debido a la incapacidad para trabajar. Además, las plataformas deben minimizar el riesgo de enfermedad y lesión incluso cuando se hayan tomado todos los pasos básicos.</p>
<p>ARTÍCULO 25. TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega deberán informar a los trabajadores y trabajadoras sobre:</p> <p>a) los sistemas automatizados de supervisión que se</p>	<p>El articulado incluye un asunto fundamental en el trabajo de plataforma justo y decente: la transparencia algorítmica. Apela al Principio 4: Gestión/Administración Justa particularmente el 4.2 - El proceso administrativo es equitativo. Este artículo en específico incluye en el debido proceso (Garantizando en el art. 23 del proyecto de Ley), el asunto de transparencia en el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones (algoritmos).</p> <p>Cuando se utilizan algoritmos para determinar el acceso al trabajo o la</p>

<p>utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores y trabajadoras de plataformas; b) los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega no tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras que no estén directamente relacionados con la ejecución del contrato.</p>	<p>remuneración o el tipo de trabajo y las escalas salariales disponibles para los trabajadores que buscan utilizar la plataforma, estos deben ser transparentes y no generan resultados inequitativos para los trabajadores de grupos históricamente o actualmente desfavorecidos.</p>
--	---

<p>ARTÍCULO 26. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS. Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Los trabajadores y trabajadoras deberán tener acceso a una persona de contacto designada por la empresa de plataforma digital tecnológica de reparto o entrega para conocer y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a una decisión que impacte sus condiciones de trabajo. Un trabajador o trabajadora de estas empresas, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. Las empresas a las que hace referencia el presente artículo implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p>	<p>Este artículo asegura el cumplimiento del criterio 4.2, garantizando que el proceso administrativo sea equitativo para los trabajadores.</p> <p>Por otra parte, si bien el proyecto introduce medidas de protección y eliminación de formas de discriminación debe ser más contundente en promover los siguientes aspectos, que afectan la relación de los trabajadores no solo con la plataforma sino también con clientes:</p> <p>La plataforma debe contar con una política eficaz contra la discriminación que establece un proceso claro para denunciar, corregir y sancionar la discriminación de los trabajadores de la plataforma por motivos como raza, origen social, casta, etnia, nacionalidad, género, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión o creencia, edad o cualquier otra condición.</p> <p>La plataforma debe promover la diversidad, la igualdad y la inclusión en la plataforma y adoptar 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.</p> <p>Cuando las personas de un grupo desfavorecido (como las mujeres) están significativamente subrepresentadas entre un grupo de trabajadores, debe identificar y eliminar las barreras de acceso de las personas de ese grupo.</p> <p>Finalmente, las plataformas deben tener mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a los trabajadores de colectivos desfavorecidos en el acceso y realización del trabajo.</p>
---	--

<p>ARTÍCULO 27. REGISTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO O ENTREGA El Ministerio de Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre el trabajador en empresas de plataformas tecnológicas de reparto. Las empresas mencionadas deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea necesaria, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto se expida, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p>	<p>No está claro el propósito de este artículo. ¿Por qué pedir un registro de todos los trabajadores de este sector en específico? Si es por protección o vigilancia del cumplimiento de condiciones, debería ser explícita la finalidad en el articulado. Los principios Fairwork plantean la necesidad de proteger los datos personales de los usuarios trabajadores de una plataforma digital, así como un manejo equitativo algorítmico en los casos correspondientes. Este nivel de regulación se hace tanto de acuerdo con las conversiones de la OIT No111 (aintidiscriminación), pero también entendiendo el carácter digital de estos trabajos.</p>
<p>ARTÍCULO 28. REGLAMENTACIÓN. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones reglamentarán lo previsto en este capítulo.</p>	
<p>ARTÍCULO 32. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación</p>	<p>Es un avance importante ir pensando en medidas de transición y protección de los trabajadores frente a la destrucción de empleo vía automatización. Sin embargo, actualmente el riesgo más inminente está en relación al impacto de la</p>

de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a: 1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular. 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo. 3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos. 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código. 5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo. Parágrafo. El Ministerio del Trabajo reglamentará un seguro de desempleo

automatización sobre los trabajadores que ejercen el trabajo, a menudo invisible, que posibilita estas tecnologías. Trabajadores que parecen quedar por fuera de rango de esta Reforma Laboral.

Está ampliamente documentado cómo la inteligencia artificial depende del trabajo de miles de personas que se dedican a entrenar algoritmos y a moderar contenido, con muy bajo ingresos y en detrimento de su salud mental y física. Esto constituye a menudo, el tipo de trabajo que se desarrolla en la nube (Cloudwork) y que esta reforma no contempla. Para mayor información, puede dirigirse a este [link](#) para profundizar en el tema.

<p>por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.</p>	
<p>ARTICULO 34. TRABAJADORES MIGRANTES. El estatus migratorio no será óbice para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Los trabajadores y trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador</p>	<p>Este artículo contribuye con reducir la discriminación de los trabajadores migrantes y apunta al criterio 4.2 de Fairwork.</p>
<p>ARTÍCULO 42. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO. En cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a</p>	<p>Se reafirman los compromisos de formalización del sector consignados en la Ley 1788 de 2016 y la Ley 1595 de 2012. Se añade un registro electrónico de contratos pero no se dice nada de las particularidades del trabajo doméstico mediado por plataforma. Especialmente en relación a riesgos de doble subordinación de los trabajadores frente a las empresas y los hogares donde desarrollan sus labores.</p>

trabajo suplementario. Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a este registro, que podrá realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo y en la que se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector.

Evaluación de la Reforma a la luz de los principios de Fairwork

Puntaje 7/10

Principio	Puntaje
<p>1.1 - Garantiza que los/las trabajadores/as ganen al menos el salario mínimo local después de los gastos (un punto).</p>	<p>1</p> <p>La reforma aseguraría que los trabajadores reciban al menos el salario mínimo legal y sus prestaciones cuando laboran a tiempo completo con la plataforma. Se dejó abierta la posibilidad del trabajo Multi-App, que es la práctica de trabajo más común en el sector mediante un parágrafo que excluye la exclusividad en este contrato.</p> <p>Sin embargo, no se responde a cómo se calcula el ingreso, los costos y las responsabilidades en este caso. Esta es una limitación muy seria del proyecto actual que a pesar de sus nobles intenciones se queda corto al entender las particularidades del trabajo de plataforma y la economía digital.</p>
<p>1.2 - Garantiza que los/as trabajadores/as ganen un salario digno después de los gastos (un punto adicional).</p>	<p>0</p> <p>No se aborda en el proyecto las limitaciones del salario mínimo legal para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, no se discute temas como</p>

	el del salario mínimo vital (Living wage)
2.1 - Mitiga los riesgos específicos del trabajo (un punto)	1
2.2 - Proporciona una red de seguridad social (un punto adicional).	1
3.1 - Proporciona términos y condiciones claros y transparentes (un punto).	1
3.2 - No impone cláusulas contractuales abusivas (un punto adicional).	1
4.1 - Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a los trabajadores (un punto).	1
4.2 - El proceso administrativo es equitativo (un punto adicional)	0 Si bien hay acciones concretas para eliminar formas de discriminación y acoso laboral, falta definir directrices de política más amplias que obliguen a que las plataformas desarrollen medidas antidiscriminación en toda la cadena de valor que manejan. No se dan indicaciones respecto al

	relacionamiento con clientes y el poder que estos ejercen en la evaluación y direccionamiento del trabajo.
5.1 - Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores (un punto).	1
5.2 - Promueve la gobernanza democrática (un punto adicional)	0 No se indica nada sobre apoyo a experiencias de cooperativismo de plataforma y a la posibilidad de generar modelos de gestión en las plataformas más democráticas con directa participación de los trabajadores en el modelo de operación de las compañías.
Total	7 La reforma constituye un instrumento de mejora muy importante de las condiciones de los trabajadores de reparto digital en el país. Sin embargo se pierde una oportunidad para regular y velar por las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras de plataforma , no se dice nada sobre la situación de conductores de plataformas de transporte y cuidado doméstico, ni en relación a sectores emergentes de la economía de plataforma como cuidado estético, salud y educación. Tampoco se considera el sector de trabajo en la nube (Cloudwork), el cual por su naturaleza

	<p>presenta riesgos mayores de desprotección y falta de regulación.</p> <p>El asunto del “multi-apping”, el trabajo simultáneo en varias plataformas al tiempo no se toca y constituye un problema que hará muy difícil en la práctica la asignación de responsabilidades laborales y la distribución de responsabilidades.</p>
--	---

Referencias

ILO (2021) World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. In: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm (Access: 27th March 2023).

Fairwork (2023) FAQs. In: <https://fair.work/en/fw/about/faqs/> (Access: 27th March 2023)