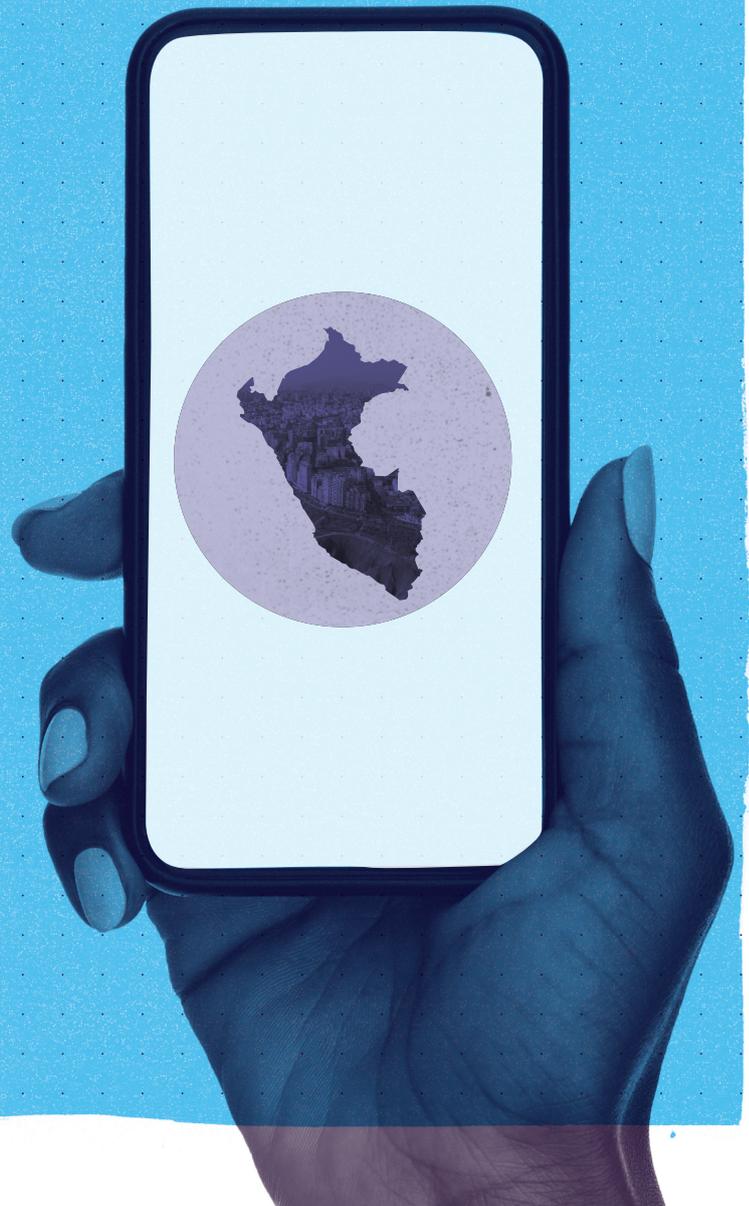


Fairwork

ESTÁNDARES LABORALES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Fairwork Puntuaciones Perú 2023



CONTENIDO

03 Resumen Ejecutivo

05 Editorial: Trabajo en Plataformas y Dinámicas Laborales en un Contexto Incierto para los Trabajadores

08 El Proyecto Fairwork

10 El Modelo Fairwork

13 Antecedentes: Trabajo en Plataformas Digitales en Perú

16 El Contexto Legal: Un año de desafíos regulatorios y políticos.

18 Fairwork Perú Puntuaciones 2023

19 Explicación de las Puntuaciones

22 Plataforma en Foco: Cabify

24 Historias de Trabajadores

25 Tema en Foco: Perú: Laboratorio de Malas Prácticas Laborales y Recesión Económica

27 Impactos y Próximos Pasos: Cambios en las Plataformas

28 Vías de Cambio

29 El Compromiso Fairwork

30 Apéndice: Sistema de Puntuación Fairwork

36 Referencias

38 Créditos y Financiación

Resumen ejecutivo

Este primer reporte presenta información sobre el proyecto Fairwork en Perú, que busca evidenciar la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras en plataformas digitales. Se presentan datos relevantes sobre el contexto laboral y legal en el que se desenvuelven estos trabajadores, así como los criterios que se utilizan para evaluar a las plataformas digitales de acuerdo a los principios propuestos por Fairwork. Además, se incluyen historias de trabajadores que ilustran las situaciones que enfrentan en su trabajo diario.

El sistema de puntuación Fairwork permite evaluar a las plataformas digitales de trabajo en Perú en función de su cumplimiento de los principios de salario, condiciones, contratos, gestión y representación justos. Cada principio se divide en dos umbrales, y se otorga un punto por cada umbral que se cumpla. Los umbrales especifican la evidencia necesaria para que una plataforma digital de trabajo reciba un determinado punto. Una plataforma laboral digital puede recibir una puntuación Fairwork máxima de 10 puntos. Las puntuaciones Fairwork se actualizan anualmente, y el proceso de adjudicación de los puntajes implica una serie de etapas, incluyendo la revisión por parte de revisores externos y la oportunidad para las plataformas de presentar más evidencias y sustentos para los puntos que no se les concedieron inicialmente. En resumen, el sistema de puntuación Fairwork es una herramienta importante para evaluar y mejorar las condiciones laborales de plataformas digitales en Perú.

El equipo del Observatorio de Plataformas-Perú seleccionó y analizó a 10 plataformas de tres rubros principales: servicios de reparto, movilidad de pasajeros y sector logística. Estas plataformas fueron Uber, Didi, InDrive, Cabify, PedidosYa, Rappi, Didi Food, Urbaner, Chazqui e InDrive Reparto. Ofreciendo una serie de hallazgos importantes. Los resultados de la primera ronda anual de calificaciones Fairwork para Perú se otorgaron tan solo un

punto a la plataforma nacional Urbaner y Cabify, las demás no respondieron al proceso de estudio tampoco obtuvieron un punto en ninguno de los cinco principios de trabajo justo.

El proceso de calificación de Fairwork comienza con la recopilación de información pertinente sobre cada una de las plataformas. Luego se aplican entrevistas con todos los protocolos académicos, manejo y protección de datos personales, para luego ser analizados. También se cursa invitación a todas las gerencias de las plataformas a fin de invitarlas a participar voluntariamente durante todo el proceso, finalmente se asignan las puntuaciones en base a todas las evidencias contrastables. Desafortunadamente, aunque las 10 plataformas fueron invitadas en reiteradas oportunidades desde el inicio del proyecto en Perú, ninguna respondió.

Respecto a las evidencias encontradas referentes al principio de salario justo, ninguna plataforma pudo evidenciar que los conductores y repartidores obtienen ganancias por encima del salario mínimo legal y digno. Las solicitudes de información apuntan a evidenciar las políticas institucionales de las plataformas y no improvisaciones. Lo mismo ocurrió con el principio de condiciones justas: ninguna pudo evidenciar o sustentar medidas integrales respecto a la prevención y/o mitigación de riesgos laborales. Los trabajadores respondieron en las entrevistas

que ellos asumían la totalidad de la responsabilidad de asumir gastos de cobertura de salud, accidental o cuando suceden eventos desafortunados con los usuarios.

Respecto al principio de contratos justos, solo Urbaner y Cabify obtuvieron un punto al poderse constatar de acuerdo al análisis legal de sus Términos y Condiciones que, los cambios propuestos son avisados con una anticipación de una semana. Los T&C están disponibles en el sitio web de la empresa y está redactado en un lenguaje de fácil comprensión. Se detalla con precisión la gestión y tratamiento de datos personales. Las partes son identificables, hace público el pago de las tarifas a través del acceso a la web y de producirse un conflicto judicial, ambas partes se someterán a la jurisdicción nacional y en el idioma oficial de Perú.

Las demás plataformas otorgan condiciones injustas en cuanto a la responsabilidad de la plataforma e impone toda la carga de la responsabilidad al trabajador. Así mismo, en el caso de algunas plataformas en una situación litigante se empleará el inglés como lengua oficial, complicando la defensa de los trabajadores.

Respecto al principio de gestión justa ninguna plataforma pudo demostrar que poseen un canal oficial ni mecanismo formal que permita presentar quejas, dudas, reclamos y otras situaciones de parte de los trabajadores. Por el contrario, ellos señalan que la atención brindada por los chats de “soporte” o ayuda, son deficientes y poco comprensibles con su trabajo. Se ha reportado situaciones arbitrarias como suspensiones de cuenta y bloqueos por la ausencia de canales efectivos de comunicación.

Y respecto al principio de representación justa, ninguna tiene las evidencias necesarias para determinar la

existencia de hallazgos respecto a gobernanza democrática. El control algorítmico es un elemento clave en el análisis de este punto, pues son varios los testimonios manifestados que señalan poder ser fácilmente ubicados por el GPS si se encuentran en algún acto de movilización o reclamo y posteriormente sus cuentas son suspendidas o bloqueadas. Ninguna plataforma pudo responder ante ello.

El informe destaca la necesidad de una regulación adecuada del sector. Los trabajadores de todas las plataformas analizadas se quedan, actualmente, fuera del sistema de protección social y las protecciones laborales nacionales. Deseamos que sea un insumo valioso para todos los sectores involucrados en el ecosistema digital, decisores de políticas públicas y gestión de las plataformas, así como su contribución académica.

El informe también analiza cuáles son las condiciones actuales en términos socioeconómicos y políticos, pues el país está pasando por un proceso de recesión económica e inestabilidad política. Además, la actividad económica de Perú ha estado disminuyendo durante los últimos cuatro meses, lo que ha llevado a economistas a encender las alarmas de que el país cerraría el 2023 con un incremento de la pobreza por segundo año consecutivo. También se menciona cómo los trabajadores en plataformas digitales en Perú se ven particularmente afectados por la crisis económica, ya que una parte considerable de su presupuesto se destina a gastos de subsistencia principalmente, lo que magnifica el efecto de los incrementos en los precios de los productos básicos.

Los resultados indican que hay mucho trabajo por hacer para mejorar las condiciones laborales en plataformas digitales en Perú, y que se necesitan esfuerzos continuos para promover un trabajo justo y digno en este sector.



Perú: Trabajo en plataformas y dinámicas laborales en un contexto incierto para los trabajadores

Luego de un año de intensa investigación, que incluyó la revisión de documentos, entrevistas, análisis de datos, solicitudes de reuniones e información a las gerencias de diez plataformas seleccionadas para esta investigación de los sectores de reparto, movilidad y logística, Perú presenta su primer reporte Fairwork-2023.

Este informe arroja luz sobre las mejores y peores prácticas en la economía de plataformas. Para este primer año se han evaluado a las plataformas de Rappi, PedidosYa, DidiFood, InDrive entregas, Cabify, Didi, Uber, InDrive, así como a las plataformas nacionales Chazki y Urbaner.

Importante acotar al lector que estas plataformas fueron seleccionadas en base a criterios específicos como presencia en el mercado, demanda de usuarios, mayor número de operaciones, presencia territorial y particularidades locales como su origen. Existen, además, otras plataformas como Loop¹, Workana² o Taxi Satelital³,

que consideramos poderlas abordar posteriormente.

Es importante señalar que la elaboración de este informe tuvo lugar en un contexto nacional marcado por una elevada conflictividad social. Esto obstaculizó el desplazamiento de nuestro equipo de investigación a tres regiones del país, donde no fue posible recoger información in situ, ni llevar a cabo entrevistas con conductores y repartidores en las regiones de Piura, Arequipa y La Libertad.

Asimismo, durante el presente año, en el mes de mayo, fuimos testigos del surgimiento de un nuevo episodio

de protestas en Lima por parte de repartidores de la plataforma Rappi quienes denunciaban una baja en el pago de sus tarifas, malas condiciones de trabajo y la nula comunicación con algún representante de la plataforma a fin de que puedan ser escuchados. Actualmente, buscan el reconocimiento de su sindicato ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Es relevante destacar que, a pesar de los esfuerzos de nuestro equipo por establecer comunicaciones directas con las gerencias de las plataformas, dicha tarea es una situación complicada para cualquier usuario, trabajador o funcionario público que busque establecer un mínimo de contacto con la administración de estas plataformas. A pesar de la disposición inicial de las gerencias de las plataformas de movilidad -como Didi y Cabify- para intercambiar puntos de vista, no se ha logrado concretar el envío de información que respalde los cinco principios de trabajo justo: pagos justos, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa. Fairwork Perú se mantiene comprometido a seguir trabajando para establecer espacios de diálogo, tanto con las plataformas locales como con las internacionales.

Este primer informe resalta dos aspectos esenciales para el caso de Perú. En primer lugar, la falta de avances en una propuesta legislativa que regule diversos aspectos del funcionamiento de estas plataformas y las condiciones laborales que ofrecen. Desde el 2017, se han presentado 17 iniciativas legislativas, siendo la más reciente el proyecto de ley N° 018/2021-CR que cuenta con dictamen favorable por parte de la Comisión de Trabajo. No obstante, no se han producido avances significativos en su debate, ya que se requiere la opinión de una segunda Comisión para que la iniciativa pueda ser considerada en la Agenda del Pleno del Congreso.

Fairwork Perú, como parte del Observatorio de Plataformas, ha participado como especialista invitado en las sesiones de consulta de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República y se compromete a seguir monitoreando y apoyando el proceso de intercambio de propuestas, ideas y posiciones, de esta y futuras iniciativas, para garantizar que los principios que promovemos se reflejen en este espacio de toma de decisiones.

En segundo lugar, se suman las dificultades organizativas de los propios repartidores y conductores de plataformas, quienes no han encontrado los espacios adecuados para

generar confianza mutua, mantener comunicaciones y canales de diálogo sostenibles y así obtener resultados que los alienten a construir y mantener un mínimo espacio organizado y legitimado por los propios trabajadores. Desde el año 2019, diversos colectivos, con mayor presencia mediática, han enfrentado estas dificultades. Ejemplo de ello fue el primer colectivo conformado por repartidores de la empresa Glovo en Lima, “Glovers en Perú” (2019), quienes en el año 2020 cambiaron su denominación en redes sociales por el de “Riders en Perú”, y un año después surgió un proceso embrionario denominado “Ni un Repartidor Menos Perú”, influenciado por un contacto iniciado con repartidores de México.

En la actualidad, como resultado de las movilizaciones de los repartidores de Rappi en mayo de 2023, ha surgido lo que denominan el Sindicato Nacional de Trabajadores de Plataformas Digitales del Perú (Sintrapladi-Perú), conformado en su mayoría por trabajadores extranjeros (migrantes) que buscan su inscripción sindical ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Sin embargo, la Autoridad del Trabajo argumenta que dicha solicitud ha sido rechazada debido al estatus migratorio de un porcentaje de los trabajadores que participan en la asamblea de formación de este sindicato, ya que no cumple con la normativa. El caso se encuentra actualmente en proceso de apelación por parte de

**FAIRWORK PERÚ SE POSICIONA
COMO UN ACTOR CENTRAL EN EL
DIÁLOGO NACIONAL SOBRE EL
FUTURO DEL TRABAJO Y SU
IMPACTO ACTUAL EN
EL MERCADO LABORAL.**

los trabajadores.

Este informe hace un llamado constructivo y propositivo a los propios trabajadores, instándolos a superar sus diferencias para avanzar en propuestas organizativas inclusivas, sino que también hace un llamado a los consumidores, responsables políticos, medios de comunicación e investigadores, así como a la academia nacional, para que sean más conscientes de los matices

del poder de actuación y organización del trabajo que ostentan las plataformas y que merecen ser abordadas en diversos espacios.

La discusión en torno al trabajo decente en este sector de la economía es un tema de gran relevancia, y este primer informe proporciona una visión general de la evolución de la economía de plataformas en el país durante el último año y las perspectivas actuales ante un escenario económico internacional sumamente complejo. Fairwork Perú se posiciona como un actor central en el diálogo nacional sobre el futuro del trabajo y su impacto actual en el mercado laboral, además de insertarse en un diálogo internacional que viene promoviendo mejoras y cambios en la economía de plataformas.

Finalmente, Fairwork y el Observatorio de Plataformas-Perú comparten una visión común de promover un futuro del trabajo más justo y equitativo en un mundo impulsado por avances tecnológicos. Fairwork se centra en evaluar el impacto de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo, especialmente en plataformas laborales digitales

y la inteligencia artificial, con el objetivo de destacar las mejores prácticas y desafiar las peores en términos de justicia laboral. Su colaboración con trabajadores, plataformas y formuladores de políticas refleja un enfoque inclusivo para construir un futuro laboral más equitativo. Por su parte, el Observatorio de Plataformas-Perú se dedica a generar información tanto estadística como cualitativa sobre el empleo en las plataformas digitales en el ámbito nacional, destacando la capacidad de articulación con los trabajadores, formuladores de políticas públicas y la gestión de espacios de diálogo con las gerencias de las plataformas. Esta información sólida sirve como base para la formulación de políticas públicas que buscan comprender profundamente la dinámica del empleo en las plataformas digitales en Perú, siendo referenciados en diversos espacios académicos, sector público y privado. Ambas organizaciones trabajamos en armonía para contribuir a la creación de un entorno laboral más justo y transparente, donde se respeten los derechos de los trabajadores y se fomente la equidad en el trabajo digital.



Carlos Contreras / La República

Hacia estándares laborales decentes en la economía de plataformas

Fairwork evalúa y clasifica las condiciones de trabajo en las plataformas laborales digitales. Nuestras clasificaciones se basan en cinco principios que las plataformas deben garantizar para considerar que ofrecen estándares básicos de equidad.

Evaluamos anualmente las plataformas en función de estos principios, para mostrar no sólo lo que es hoy la economía de las plataformas, sino también lo que podría ser. Las calificaciones de Fairwork proporcionan una perspectiva independiente sobre las condiciones laborales del trabajo en plataformas para políticos, las empresas de plataformas, los trabajadores y los consumidores. Nuestro objetivo es demostrar que en la economía de plataformas es posible conseguir empleos mejores y más justos.

El proyecto Fairwork se coordina desde el Oxford Internet Institute y el Centro de Ciencias Sociales WZB de Berlín. Nuestra creciente red de investigadores califica actualmente plataformas en 39 países de cinco continentes. En cada país, Fairwork colabora estrechamente con trabajadores, plataformas, activistas y responsables políticos para promover un futuro más justo del trabajo en plataformas.

Países de Fairwork

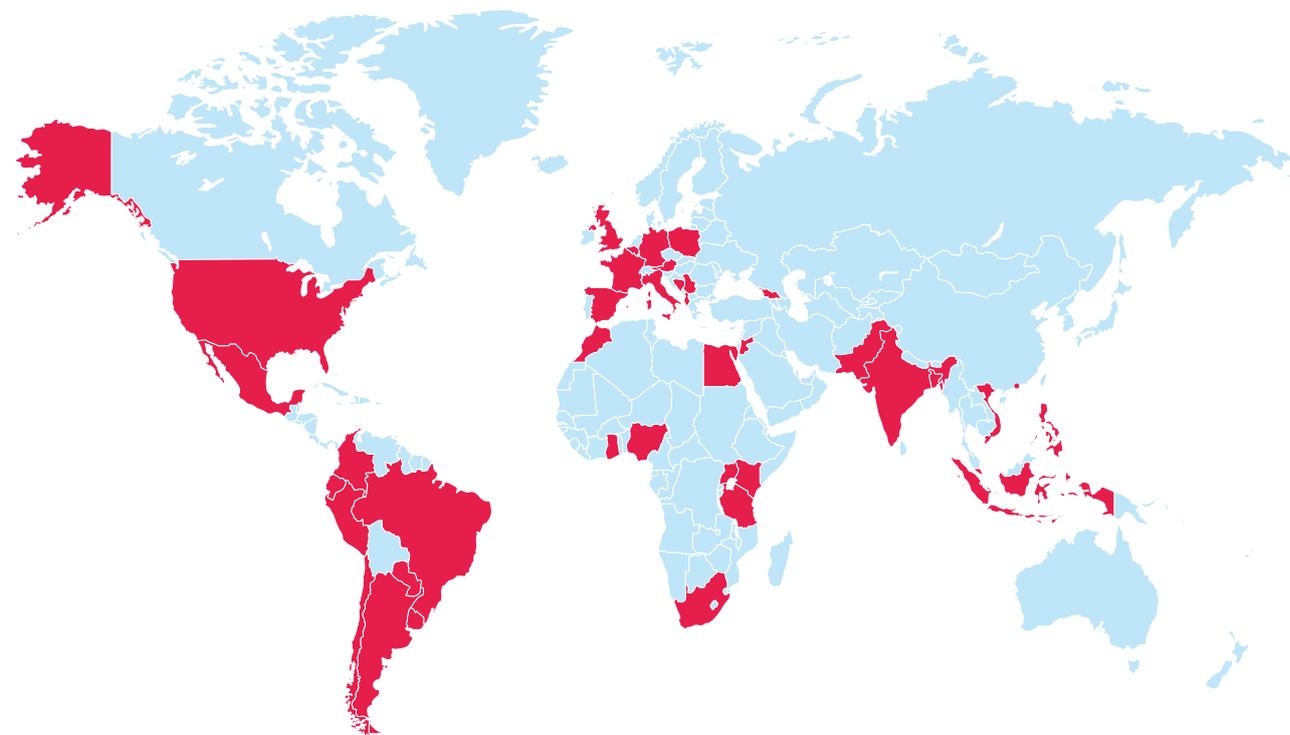


Figura 1: Países de Fairwork

AFRICA

Egipto, Ghana, Kenia, Marruecos, Nigeria, Sudáfrica, Tanzania, Uganda

ASIA

Bangladesh, India, Indonesia, Jordania, Líbano, Pakistán, Filipinas, Singapur, Vietnam

EUROPA

Albania, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, España, Francia, Georgia, Alemania, Italia, Polonia, Reino Unido y Serbia.

AMÉRICA DEL SUR

Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay

AMÉRICA DEL NORTE

México, EE. UU

El modelo Fairwork

Los cinco principios de Fairwork fueron elaborados durante el transcurso de varios talleres en la Organización Internacional del Trabajo en los que participaron los diferentes actores interesados. Para garantizar que estos principios globales sean aplicables en el contexto peruano, se optó por buscar participantes a través de redes sociales muy utilizadas por los trabajadores en Perú como los grupos de Facebook y grupos de WhatsApp donde los principales dirigentes y trabajadores voluntarios contribuyeron a trasladar nuestra convocatoria de aplicación de entrevistas. Las redes sociales ayudan a organizar a los trabajadores en grupos, así como a encontrar apoyo a sus actividades, y como foros de discusión en torno a experiencias particulares. Fairwork Perú también consultó y analizó con abogados laboristas, el contenido de los contratos y Términos y Condiciones de cada una de las diez plataformas seleccionadas para determinar si reflejan estándares de contratos justos y si evaden las normas laborales peruanas vigentes.

PASO 1 Los cinco principios



Salario justo

Las y los trabajadores, independientemente de su clasificación laboral, deben percibir unos ingresos decentes en su jurisdicción de origen tras tener en cuenta los costes relacionados con el trabajo. Evaluamos los ingresos según el salario mínimo obligatorio en la jurisdicción de origen, así como el salario vital vigente.



Condiciones justas

Las plataformas deben contar con políticas para proteger a las y los trabajadores de los riesgos fundamentales 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 accesibles, legibles y comprensibles. La parte que contrata con el trabajador debe estar sujeta a la legislación local e identificarse en el contrato. Independientemente de la situación laboral de las y los trabajadores. El contrato debe estar libre de cláusulas que excluyan injustificadamente la responsabilidad del usuario del servicio y/o de la plataforma.



Gestión justa

Debe existir un proceso documentado a través del cual las y los trabajadores puedan ser escuchados, puedan recurrir las decisiones que les afecten y ser informados de las razones que motivan dichas decisiones. Debe existir un canal claro de comunicación para las y los trabajadores que implique la posibilidad de apelar las decisiones de gestión o desactivación. El uso de algoritmos debe ser transparente y producir resultados justos para las y los trabajadores. Las plataformas deben ofrecer a las y los trabajadores una política escrita, identificable y documentada que garantice la equidad en la forma en que se gestiona a los trabajadores en una plataforma (por ejemplo, en la contratación, disciplina o despido de trabajadores).



Representación justa

Las plataformas deben proporcionar un proceso documentado a través del cual se pueda expresar la voz de las y los trabajadores. Independientemente de su clasificación laboral, las y los trabajadores deben tener derecho a organizarse en órganos colectivos, y las plataformas deben estar dispuestas a cooperar y negociar con ellos.

STEP 2

Metodología

El proyecto Fairwork utiliza tres fuentes de datos para medir eficazmente la equidad de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo: investigación documental, entrevistas y encuestas a las personas trabajadoras, y entrevistas a los gestores de cada plataforma.

Con estos tres métodos buscamos evidencia sobre el actuar de las plataformas según los cinco principios de Fairwork.

Reconocemos que no todas las plataformas digitales de trabajo utilizan un modelo de negocio que les permita imponer ciertas condiciones contractuales a los usuarios de los servicios o a los trabajadores de forma que se cumplan los umbrales de los principios de Fairwork. Sin embargo, todas las plataformas digitales de trabajo tienen la capacidad de influir en la forma en que los usuarios interactúan en la plataforma. Por lo tanto, en el caso de las plataformas que no establecen las condiciones en las que los trabajadores son contratados por los usuarios de los servicios, examinamos una serie de otros factores, como las políticas y/o procedimientos de la plataforma, declaraciones públicas y la funcionalidad del sitio web o aplicación, para determinar si la plataforma ha tomado las medidas adecuadas para garantizar que cumple los criterios para la concesión de un punto en relación con el principio correspondiente.

En el caso de una plataforma digital de trabajo basada en la localización o vinculada geográficamente, buscamos pruebas del cumplimiento de nuestros principios de Fairwork para plataformas digitales de trabajo basadas en la localización o gig work. En el caso de una plataforma de trabajo en línea, usamos nuestros principios de Fairwork para plataformas de trabajo en la nube o cloudwork.

Investigación documental

Las puntuaciones de Fairwork comienza con una investigación documental para determinar cuáles son las plataformas que se van a calificar, identificar puntos de contacto con las empresas, desarrollar las guías de preguntas para las entrevistas e instrumentos de encuesta adecuados, y diseñar

estrategias para acceder a los trabajadores. Para cada plataforma, también recopilamos y analizamos una amplia gama de documentos, incluyendo contratos (de tenerlos), términos y condiciones, políticas y procedimientos publicados por la plataforma, así como información sobre la interfaz digital y funcionalidad de los sitios web y aplicaciones. La investigación documental 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).

La investigación documental también se utiliza para identificar puntos de contacto o formas de acceder a los trabajadores. Una vez finalizada la lista de plataformas, se contacta a cada una de ellas para avisarles de su inclusión en el estudio anual de clasificación y proporcionarles información sobre el proceso. Se pide a todas las plataformas que colaboren en la entrega de evidencias, así como en el contacto con trabajadores para las entrevistas.

Entrevistas a los gerentes de las plataformas

El segundo método consiste en solicitar pruebas a las plataformas. Se invita a los gerentes de las plataformas a participar en entrevistas semiestructuradas y a presentar pruebas de cada uno de los principios de Fairwork. Esto nos proporciona información sobre el funcionamiento y el modelo de negocio de la plataforma, al tiempo que abre un diálogo a través del cual la plataforma podría acordar implementar cambios basados en los principios. En los casos en los que los administradores de la plataforma no acceden a ser entrevistados, limitamos nuestra puntuación a las pruebas obtenidas a través de la investigación documental y las entrevistas a las personas trabajadoras.

Entrevistas a las personas trabajadoras

El tercer método consiste en entrevistar directamente a las personas trabajadoras de las plataformas. Se entrevistó a una muestra de diez trabajadores por cada plataforma, con un total de 100 entrevistas para este informe realizadas entre enero y abril del 2023. Estas entrevistas no pretenden crear una muestra representativa. En su lugar, buscan comprender los procesos de trabajo y las formas en que se lleva a cabo y se gestiona. Las entrevistas permiten al equipo confirmar o refutar que las políticas y prácticas están realmente vigentes en la plataforma digital de trabajo.

La elaboración del informe de Fairwork Perú ha sido liderada por el Observatorio de Plataformas-Perú. El recojo de información mediante entrevistas grabadas recayó en la articulación de la investigadora principal y los diversos voceros del sector de reparto principalmente. Fue una experiencia colaborativa entre investigadores y trabajadores para poder acceder a muestras que expresen la diversidad del sector. Todas las personas participantes fueron mayores de 18 años, hombres y mujeres de diversas edades, nacionalidades y formaciones académicas

Otra de las características fundamentales fue la inserción en sus espacios de diálogo compartido a través de las redes sociales, donde los investigadores del Observatorio de Plataformas-Perú interactúan para compartir información de utilidad para los conductores como las campañas de sensibilización para el reconocimiento de sus derechos laborales, entre otros.

Dada la ausencia de un sindicato o asociación donde se organicen los trabajadores de plataformas digitales, son diversos colectivos los que asumen un rol embrionario de soporte, de difusores de comunicación y un mínimo rol articulador con otros repartidores o conductores.

El contacto con los trabajadores entrevistados lo llevó a cabo un equipo de cinco trabajadores de plataformas de reparto y tres trabajadores de plataformas de movilidad. Bajo la técnica de bola de nieve e invitación personalizada, el equipo de campo desarrolló las entrevistas basadas en una guía semiestructurada de setenta (70) preguntas, las cuales fueron organizadas en base a los cinco ejes de principios de trabajo justo de Fairwork.

Se resalta el vínculo de confianza generado durante los años pretéritos a la investigación, los cuales son valorados por nuestro equipo y por los propios trabajadores.

Finalmente, importante mencionar que todas las entrevistas se realizaron en español y algunas de ellas vía llamada telefónica, dado el contexto de conflicto político-social en Perú.

Sistematización y triangulación de datos

Este triple enfoque permite cotejar las afirmaciones realizadas por las plataformas, al tiempo que ofrece la oportunidad de recopilar pruebas tanto positivas como negativas a través de múltiples fuentes. Las puntuaciones finales son decididas colectivamente por el equipo de Fairwork basándose en las tres fuentes de evidencias. Sólo se conceden puntos si existen pruebas claras de cada umbral.

¿Cómo evaluamos?

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

La adjudicación de los puntajes implica una serie de etapas. En primer lugar, el equipo local coteja las pruebas y asigna las puntuaciones preliminares. A continuación, las pruebas cotejadas se envían a revisores externos para que las califiquen de forma independiente. Estos revisores son tanto miembros de los equipos de Fairwork en otros países como miembros del equipo de Fairwork en Oxford y Berlín. Una vez los revisores externos han asignado su puntuación, todos los revisores se reúnen para discutir los puntajes y decidir la puntuación final. Estas puntuaciones, así como la justificación de la decisión, se transmiten a las plataformas para su revisión. Las plataformas tienen entonces la oportunidad de presentar más pruebas para los puntos que no se les concedieron inicialmente. Estos puntajes constituyen la puntuación final que se publica en los informes anuales de Fairwork por país.

ANTECEDENTES

Trabajo en plataformas digitales en Perú: una mirada a los hechos más recientes

En Perú, el empleo en plataformas digitales, viene abarcando diversos sectores, sin embargo, los rubros, del reparto, el transporte de pasajeros y logística, son quienes vienen experimentando un crecimiento significativo en los últimos años. Aunque se carecen de cifras oficiales al respecto, recientemente han aparecido diversos estudios que intentan caracterizar y describir la economía de plataformas en Perú.

De acuerdo a los datos de la Encuesta Permanente de Empleo del INEI, se estima que, durante el trimestre móvil setiembre-octubre-noviembre del año 2020, unas 46 mil personas se dedicaron al servicio de reparto (delivery) tan solo en Lima Metropolitana: 9 mil más que el máximo alcanzado antes de la pandemia⁴. Así, en comparación con el mismo trimestre del año 2019, el empleo en el sector de reparto a domicilio se incrementó en un 98%⁵.

De acuerdo al estudio “El impacto de las plataformas digitales en la economía peruana” realizada en agosto del 2023 por el Instituto Peruano de Economía⁶, se señala que, durante el año 2022, se solicitaron 531 miles servicios diarios de movilidad urbana, 78% más que en

el año 2021. Superando así, los niveles prepandemia.

En el sector reparto, durante el año 2022, se obtuvo un promedio de 117 miles repartos diarios, casi el triple de los realizados durante el año 2020.

Sin embargo, esta expansión no estuvo acompañada en las mejoras de las condiciones de trabajo de repartidores y conductores y ha estado marcada por diversos desafíos y conflictos, incluyendo un atrapamiento político en la agenda laboral y la capacidad de agencia y respuesta por parte de los trabajadores del sector de plataformas. Para entender la evolución de esta dinámica, es esencial examinar los antecedentes y los factores clave que han influido en la situación actual.

Crecimiento de las plataformas digitales en Perú

Las plataformas digitales como Rappi, Uber, PedidosYa y otras han ganado una fuerte presencia en Perú a lo largo de la última década. La facilidad de acceso a la tecnología móvil y la creciente demanda de servicios de reparto y transporte han sido factores impulsores de este fenómeno.

Varias plataformas luchan por mantener su posición en un mercado débil, mientras que otras han decidido cerrar operaciones como fue el caso de Glovo y Beat o introducir cambios en sus modelos de negocio para sobrevivir, muchas de ellas, lamentablemente, a costa de miles de trabajadoras y trabajadores en su mayoría jóvenes y migrantes.

Fairwork Perú reconoce que, la economía de plataformas ha ofrecido una fuente de empleo flexible y oportunidades de generación de ingresos inmediatos, lo que resulta atractivo para un amplio espectro de personas en búsqueda de empleo o ingresos adicionales.

El factor pandémico y su impacto en el sector

La llegada de la COVID-19 a Perú tuvo lugar en un momento en que el mercado laboral ya presentaba signos de vulnerabilidad. Después de un período de fuerte crecimiento económico y creación de empleo, el desempeño económico experimentó una moderación a partir del 2017, lo que se tradujo en un ritmo más lento en la generación de empleo y, como resultado, en una desaceleración en la disminución de la tasa de desempleo. Se estima que, para el cierre del año 2019, aproximadamente 697 mil peruanos se encontraban desempleados y en busca activa de empleo, de un total de 17 millones de trabajadores⁷.

La rápida propagación de la COVID-19 desencadenó la mayor crisis sanitaria, económica y laboral que el país haya enfrentado, agravando situaciones preexistentes vinculadas a problemas estructurales. Los impactos negativos de la pandemia se han concentrado de manera desigual en grupos particularmente vulnerables, incluyendo a personas con bajos niveles de calificación, mujeres, jóvenes, población migrante y, en especial, aquellos que se encontraron en situaciones de autoempleo. Estos colectivos no solo carecían de una protección adecuada ante la pérdida de ingresos, sino que también presentaban desafíos adicionales para

acceder a programas de transferencias o estímulos gubernamentales⁸.

Es relevante destacar que el gobierno peruano respondió rápidamente a la pandemia, implementando medidas para mitigar sus efectos. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, en mayo del 2021 Perú fue el país con el mayor número de fallecimientos por COVID-19 en el mundo por cada millón de personas y se situó como el quinto país con más muertes en términos absolutos⁹. Además, enfrentó una de las mayores contracciones del Producto Interno Bruto (PIB) en la región¹⁰.

En ese sentido, dentro de las medidas sanitarias anunciadas también se presentaron medidas en el plano laboral. A inicios de marzo del 2020, el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución Ministerial N° 055-2020-TR¹¹, que estableció una guía para la prevención ante el coronavirus en el ámbito laboral. Si bien esta directriz fue dada para todas las empresas a nivel nacional, fue difícil poder aplicarla y fiscalizar el cumplimiento de la misma, en el trabajo mediante plataformas digitales, pues al no existir vínculo laboral y no tener un espacio fijo de trabajo, resultó ineficiente.

De acuerdo al estudio “Delivery y empleo: diagnóstico de las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso de Lima-Perú”, el 97% de la muestra entrevistada manifestó no tener acceso a beneficios como licencia por enfermedad, seguro de salud y otros derechos laborales que se consideran esenciales en tiempos de crisis. El 72% consideró como “insuficientes” los insumos de protección brindados por algunas plataformas (alcohol, mascarillas, gel, otros)¹².

Mercado laboral peruano

El Perú tiene más de 25 millones de personas en edad para desempeñar una actividad económica (PET), de la cuales el 72,4% forma parte de la población económicamente activa (PEA) 18 millones 551 mil. Casi el 80% de la PEA nacional se concentra en las áreas urbanas¹³.

En Lima Metropolitana, donde se ubican todas las plataformas estudiadas en este informe, para el trimestre junio-julio-agosto 2023, hubo más de 8 millones de personas con edad para desempeñar una actividad económica (PET), y más de 5 millones de personas económicamente activas (PEA). Entre la población ocupada limeña, las ramas de actividad preponderantes son el comercio (23%) y los servicios (55.5%)¹⁴. En esta

última rama de actividad es a su vez predominante en el empleo de plataformas.

El 74% de la PEAO es informal, lo que significa que la gran mayoría de los trabajadores peruanos carecen protección social (aviso previo de despido, indemnización por despido, licencia anual remunerada o por enfermedad, etc.) y de regulación estatal (sujeta a la legislación laboral y al impuesto sobre la renta).¹⁵

La llegada de las plataformas digitales al Perú en el 2014 con Uber no ha contribuido a la formalización de los empleos. En el 2014 existían 16 millones 224 mil empleos y 70,6% de informalidad¹⁶, 5% menos a comparación de la informalidad en la actualidad. Lejos de contribuir a la formalización del mercado laboral, los empleos de plataformas contribuyen al aumento de la tendencia informal en el Perú.

Las características de la informalidad laboral pueden presentarse -inclusive- en el sector formal¹⁷. Sin embargo, la informalidad del empleo en el Perú está marcada por la contradicción entre el sector formal y el empleo informal. Es así que el sector formal –unidades registradas formalmente– tiene hasta un casi 30% de empleo informal¹⁸ que es justamente el caso de las plataformas de taxi y reparto. Algunas de estas plataformas son unidades de servicios con personería jurídica nacional, pero existen las que no cuentan con ningún registro tributario, legal o domiciliario en Perú.

EN SU POSICIÓN DE INTERMEDIARIAS, LAS PLATAFORMAS GANAN NO SOLO ACCESO A MÁS DATOS, SINO ADEMÁS CONTROL Y GOBIERNO SOBRE LAS REGLAS DEL JUEGO.

En este contexto, la economía de plataformas comprende a una gran diversidad de actividades económicas y sociales que son proveídas por plataformas digitales que intermedian entre diversos agentes¹⁹. En su posición de intermediarias, las plataformas ganan no solo acceso a más datos, sino además control y gobierno sobre las reglas del juego.²⁰

Agencia y respuesta de los trabajadores del sector de plataformas

A pesar de los desafíos regulatorios y políticos, los trabajadores del sector de plataformas en Perú han demostrado una capacidad de agencia y respuesta en busca de mejores condiciones laborales y de derechos. Algunas de las formas en que los trabajadores han abogado por sus intereses incluyen:

- **Movilizaciones y protestas:** Los trabajadores han protagonizado tres grandes manifestaciones y huelgas para destacar sus demandas, como un trato más justo y mejores condiciones de trabajo. Así como su interacción hacia movilizaciones y reclamos internacionales.
- **Procesos embrionarios de conformación sindical:** Se ha producido un avance en la conformación colectiva y el paso de colectividades a figuras sindicales, como el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de Plataformas Digitales del Perú (Sintrapladi-Perú)²¹, el cual está en proceso de apelación ante el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo.
- **Participación en procesos políticos:** Diversos voceros han participado activamente en las discusiones legislativas entrevistas con ministros y mesas de trabajo convocadas por el sector público, a fin de expresar sus puntos de vista, dificultades y perspectivas.

Ante un escenario crítico, los procesos embrionarios de organización entre los trabajadores del sector reparto, surgen a fin de responder de manera solidaria ante hechos concretos. De hecho, los trabajadores desarrollan formas de solidaridad embrionaria facilitadas por el reconocimiento entre pares que se produce en los tiempos de espera fuera de las tiendas y restaurantes, en calles o en plazas donde se detienen a comer; caracterizadas por el intercambio de información y el apoyo mutuo para resolver consultas producidas durante su jornada y por los desafíos que plantea la gestión algorítmica: desbloqueo de horarios, fechas de pago, cómo evadir repartos en zonas peligrosas, como reaccionar ante situaciones de acoso, agresión o xenofobia, entre otros.²²

EL CONTEXTO LEGAL

2023: Un año de desafíos regulatorios y políticos

La situación jurídica de los trabajadores de plataformas en Perú, es incierta. No existe una regulación específica, y las empresas consideran que los trabajadores son colaboradores, autónomos o servidores por cuenta propia. De igual modo, para los usuarios se carece de mecanismos de defensa de derechos del consumidor de plataformas digitales de servicio y reparto, por lo tanto, cualquier diferencia, problemática o disyuntiva se va resolviendo en instancias no judiciales, hasta el momento.

Entre el 2021 y 2022, profesionales del Observatorio de Plataformas-Perú han venido entrevistándose con los ministros de Trabajo de turno a fin de proponer espacios de diálogo tripartito que permita articular consensos de cara a obtener propuestas consensuadas de puntos regulatorios que no se vean entrampados -necesariamente- en un debate legislativo, sin embargo, la ausencia de voluntad política ha frustrado diversas conformaciones de Mesas de Trabajo. Ello no ha impedido articular con los trabajadores de plataformas y Centrales Sindicales.

En efecto, la carencia de mecanismos regulatorios desencadenó que, en agosto del presente año, la plataforma Didi, lance el servicio de “Didi Moto”, provocando que el Ministerio de Transportes y Comunicaciones desactivara

unilateralmente este servicio, por encontrarse prohibido en nuestra normativa²³. No obstante, también se bloqueó los servicios de Didi y Didi Food. Días después, solo los servicios de movilidad y reparto fueron desbloqueados y volvieron a operar en el mercado.

El contexto de alta siniestralidad vial determinó, en parte, que la entonces ministra de Transporte, Paola Lazarte proponga ante el Pleno del Congreso (mediante el pedido de facultades legislativas) cuatro proyectos de decretos legislativos para regular el servicio de taxis por aplicativo. La propuesta busca que se inscriban en Sunarp (La Superintendencia Nacional de los Registros Públicos), cuenten con RUC (Registro Único de Contribuyentes), que las plataformas deban estar domiciliadas en Perú y pasen a ser fiscalizadas por

la SUTRAN (Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías)²⁴.

También planteó regular la actividad de entrega de productos en motocicletas y trimotos, lo que permitirá una fiscalización y sanción por parte de las municipalidades. La ministra propuso en su proyecto legislativo la obligación de validar a diario la identidad del conductor antes de prestar el servicio y la aprobación de un protocolo de intervención entre la Policía Nacional del Perú y los municipios.

Cabe resaltar que varias de las iniciativas presentadas por la entonces titular el Ministerio, han venido siendo presentadas por el equipo de Fairwork Perú en diversos espacios de debate.

Desafíos regulatorios y políticos

En el Perú, se han elaborado diversos proyectos de ley que buscan regular la actividad que se realizan con las plataformas de reparto y movilidad principalmente. La mayoría parte de que existe una relación de dependencia laboral.

Actualmente, el Congreso de la República alberga un dictamen en mayoría aprobado del 19 de julio de 2023 que agrupa cuatro proyectos de ley (PL N° 0018/2021-CR, 0667/2021-CR, 0842/2021-CR y 1536/2021-CR) donde proponen que existe una relación de dependencia y establece que:

Las plataformas deben contratar seguros para todos los socios, a incorporarlos en el seguro social de EsSalud y a afiliarlos a un sistema de pensiones.

Establece un límite máximo para la jornada diaria semanal para garantizar un descanso adecuado.

- Establecimiento de un pago justo, existencia de contrato, certificado de trabajo y fiscalización laboral.

Frente a esta propuesta, existe una contraparte que también cuenta con un dictamen en minoría de los mismos proyectos, aprobado el 26 de mayo donde se plantea:

- Encargar a las plataformas la responsabilidad de verificar

que todos los socios (conductores/repartidores) se afilien a un sistema de salud y coticen en un sistema de pensiones, y que se sancione a aquellas empresas que permitan que un socio desempeñe sus servicios sin estar afiliado.²⁵

EN EL PERÚ, SE HAN ELABORADO DIVERSOS PROYECTOS DE LEY QUE BUSCAN REGULAR LA ACTIVIDAD QUE SE REALIZAN CON LAS PLATAFORMAS DE REPARTO Y MOVILIDAD PRINCIPALMENTE.

El atrapamiento político en la regulación del trabajo en plataformas digitales en Perú ha sido y es un tema recurrente. A pesar de la necesidad de establecer una normativa que proteja los derechos de los trabajadores y garantice condiciones laborales justas, la tarea se ha vuelto compleja. Varios factores contribuyen a este atrapamiento:

Falta de consenso político: La cuestión de cómo regular el empleo en plataformas ha dividido a los partidos políticos y las gerencias de plataformas. Estas últimas defienden la flexibilidad y la no interferencia gubernamental en las relaciones laborales.

Complejidad de la economía de plataformas: La naturaleza cambiante de las plataformas digitales y las dinámicas laborales, que difieren sustancialmente de los empleos tradicionales, ha complicado la creación de regulaciones efectivas. El establecimiento de categorías laborales y derechos específicos para los trabajadores de plataformas es un desafío.

Presiones económicas y comerciales: Las empresas de plataformas digitales han ejercido influencia en el proceso político, defendiendo la inexistencia de un marco regulatorio que les permita operar con máxima libertad y flexibilidad.

Explicación de las puntuaciones

Fairwork Perú ha considerado calificar diez plataformas según los cinco principios del Trabajo Justo.

Las plataformas de Uber, Cabify, Didi e InDrive fueron analizadas como parte de las plataformas que brindan el servicio de movilidad; Didi Food, Rappi, PedidosYa e InDrive Entregas son plataformas que brindan el servicio de reparto. Finalmente, se incluyó dos plataformas nacionales, Urbaner que realiza el servicio de entregas on demand y Chazki una plataforma de servicios logística de última milla quien además está presente en Argentina, Chile, Colombia y México. Ambas son startups nacionales.

Salario Justo

Para recibir este primer punto, las plataformas deben evidenciar y sustentar de que todos los trabajadores ganan al menos el salario mínimo por hora después los costes laborales y un salario digno. Además, deben demostrar que todos a los trabajadores se les paga a tiempo y en su totalidad.

Ninguna de las diez plataformas brindó evidencia al respecto. Hasta el cierre de esta edición fueron cursadas, nuevamente, solicitudes de información a fin de corroborar e incentivar que se adopten medidas institucionales para garantizar salarios justos. La investigación no reúne pruebas claras de que se cumpla en este primer principio.

Importante resaltar como Urbaner es la única plataforma que hace pública el pago de sus tarifas, el descuento por impuesto y el pago neto de acuerdo a la fórmula estipulada. La información puede obtenerse en la página web de la misma²⁶. Esto permite que los repartidores puedan estimar sus ganancias con la plataforma. Sin embargo, no es insumo suficiente para otorgarle el punto.

En términos de salario digno, utilizamos la valoración otorgada mediante la metodología de ANKER que estipula como punto de referencia para Perú, el monto de S/.1,647.00 soles mensuales (1.77 dólares la hora). Ninguna plataforma pudo evidenciar que cumple con este principio.

Condiciones Justas

Para otorgar el punto, las plataformas deben sustentar que proporcionan equipo y capacitación adecuada para que los trabajadores puedan enfrentar una serie de riesgos en el transcurso de sus actividades laborales. Si también brindan un soporte adecuado teniendo en cuenta la seguridad y salud en el trabajo. Además de garantizar condiciones de trabajo seguras y una red de seguridad que prevea medidas significativas para prever que los trabajadores no asuman costos significativos como resultado de accidentes, lesiones o enfermedades laborales.

Ninguna plataforma logró evidenciar acciones para proteger a las y los trabajadores de los riesgos que se presentan en sus lugares de trabajo. En concreto, los trabajadores han señalado asumir gran parte de las responsabilidades en aspectos de seguridad social, licencia por enfermedad, seguros de salud y accidentes y otras urgencias y emergencias presentadas. Las plataformas señalan a los conductores y repartidores como trabajadores como autónomos o colaboradores, por lo que no asumen responsabilidad para proporcionar institucionalmente, alguna red de seguridad socio-laboral.

Contratos Justos

Para que las plataformas puedan obtener un punto en este principio, deben demostrar que el contrato (de establecerlo) o los términos y condiciones sean claros, transparentes y accesible para todos los trabajadores. Además de garantizar que no se impongan cláusulas contractuales abusivas.

Solo Cabify y Urbaner obtienen un punto en ese apartado pues ambas cumplen con ser partes identificables en los términos y condiciones, presentan un lenguaje claro y comprensible, hay un consentimiento informado otorgado por los conductores y repartidores. Otro criterio importante para otorgar el punto es que las plataformas reconozcan a la ley peruana como la ley aplicable para abordar posibles conflictos relacionados con los trabajadores. En el caso de Uber, los T&C se rigen e interpretarán en virtud de la legislación de los Países Bajos. En el caso de DIDI, se rigen por las leyes aplicables a Singapur. En el caso de InDrive sus T&C se rigen e interpretación conforme a la legislación de Inglaterra y Gales. Como resultado, estas plataformas que aplican la ley de otros países, no pudieron ganar este punto.

Además, las plataformas deben tomar medidas adecuadas, responsables y éticas de protección y gestión de datos, establecidas en una política documentada.

Finalmente, en el caso de una tarifa dinámica, la plataforma debe garantizar que los cálculos utilizados para asignar el pago deben ser transparente y de conocimiento para todos los trabajadores. Además de garantizar que no se impongan cláusulas contractuales abusivas como notificar en un tiempo razonable los cambios propuestos en sus Términos y Condiciones, garantizar mecanismos confiables para monitorear situaciones de subcontrataciones, así como cláusulas que excluyan injustificadamente de responsabilidad a las plataformas. Lastimosamente, ninguna plataforma ha podido proporcionar evidencia concreta de que cumplen con todos los umbrales necesarios para este punto. Para el análisis de este principio se desarrolló un análisis legal del contenido de cada uno de los T&C, revisión documental, páginas web oficiales de cada plataforma y las entrevistas de los trabajadores.

Gestión Justa

Con el fin de alcanzar este punto, las plataformas deben garantizar un procedimiento adecuado para tomar decisiones que tengan impacto en los trabajadores. Esto

implica la creación de uno o más canales de comunicación que sea accesible para los trabajadores y a través del cual puedan interactuar con personal humano de la plataforma para resolver sus problemas de manera eficaz, eficiente y confiable. Este canal debe estar claramente especificado en los T&C y ser accesible a través de la interfaz de la plataforma, con la responsabilidad de la plataforma de responder a las consultas de los trabajadores en un plazo razonable. Además, la plataforma debe demostrar que existe un proceso establecido para que los trabajadores tengan el derecho a réplica ante calificaciones negativas no sustentadas, la falta de pago, las inhabilitaciones y otras medidas disciplinarias. Este proceso también debe estar documentado y explícito en la interfaz de la plataforma, y los trabajadores no deben enfrentar consecuencias negativas por expresar sus preocupaciones.

Este principio también incluye políticas antidiscriminatorias que sean efectivas, y medidas para promover la diversidad, la igualdad y la inclusión en las plataformas, con promoción de la igualdad de oportunidades para trabajadores de grupos desfavorecidos.

Ninguna plataforma estudiada pudo sustentar que evidencia los puntos señalados y por lo tanto no obtuvieron ningún punto.

Representación Justa

Al igual que en los anteriores principios, las plataformas deben evidenciar y sustentar que pueden garantizar la libertad de asociación y la expresión de la voz de los trabajadores a través del respeto y reconocimiento a la libertad de asociación, así como dejar expresa la voluntad de entablar diálogo con espacios colectivos de trabajadores. Finalmente, las plataformas también deben apoyar la gobernanza democrática.

ninguna plataforma ha logrado brindar información clara y suficiente evidencia de que cumplen con mecanismos documentados para la expresión de la voz de los trabajadores, que no se inhiba la libertad de asociación y que la dirección de las plataformas esté dispuesta a reconocer o negociar con un órgano colectivo de trabajadores.

El hecho de que ninguna plataforma puntuara según este principio resulta preocupante para el rubro de trabajadores de plataformas en Perú.

PLATAFORMA EN FOCO

Cabify

Cabify es una plataforma fundada en Madrid en el año 2011 y opera a través de una aplicación móvil donde conecta a conductores que ofrecen el servicio de transporte de pasajeros.

La plataforma se especializa en brindar servicios de transporte privado y ejecutivo, lo que significa que los usuarios pueden elegir entre una variedad de categorías de vehículos, desde autos estándar hasta vehículos de lujo. Cabify se lanzó en el Perú el 17 octubre de 2012 y fue el primer país de Latinoamérica al que llegó. Siete años después, iniciaron su proceso de fusión con Easy Taxi, lo

cual les permitió asumir la operación de esta empresa, sobre todo en provincias. Actualmente, se concentran en Lima, el resto de sus operaciones está en las regiones de Piura y Trujillo. Tiene, en la actualidad, una participación de mercado de alrededor del 30% en el rubro de movilidad por aplicativo²⁷.

Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
 Principio 1: Pago Justo	<input type="radio"/> Asegura que las/los trabajadores ganen el salario mínimo más costos	<input type="radio"/> Asegura el salario digno local más gastos	<input type="radio"/>
 Principio 2: Condiciones Justas	<input type="radio"/> Mitiga los riesgos específicos del trabajo	<input type="radio"/> Provee una red de seguridad social	<input type="radio"/>
 Principio 3: Contratos Justos	<input checked="" type="radio"/> Provee términos y condiciones claros y transparentes	<input type="radio"/> Asegura que no se impongan cláusulas contractuales injustas	<input checked="" type="radio"/> 1
 Principio 4: Gestión Justa	<input type="radio"/> Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a los trabajadores	<input type="radio"/> Proporciona equidad en el proceso de gestión	<input type="radio"/>
 Principio 5: Representación Justa	<input type="radio"/> Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores/as.	<input type="radio"/> Promueve la gobernanza democrática	<input type="radio"/>

Puntuación total



A continuación, detallamos las acciones de la empresa para promover el trabajo digno y justo de acuerdo con los Principios Fairwork.

Pago Justo

Los trabajadores proporcionaron información de que sus ganancias mensuales eran superiores al salario mínimo legal, establecido en Perú en S/ 1,025.00 soles. Después de costos relacionados al trabajo. Si bien es importante reconocer los esfuerzos que realiza la plataforma para brindar mayores ingresos, no se le otorgó ningún punto al no obtener información que pueda sustentar este principio.

Contrato Justo

Los Términos y Condiciones que ofrece Cabify a sus conductores está redactado en un lenguaje claro y comprensible y no impone cláusulas abusivas a los trabajadores. Los T&C señalan que la tarifa es establecida por la plataforma y la liquidación de los montos son semanal, quincenal o mensual. Se indica que los valores de los pagos serán accesibles a los conductores en la página web y se dará factura a los conductores por la comisión de uso.

Cabify se identifica como una sociedad constituida bajo las leyes de la República del Perú, precisando que el aplicativo es para conductores residentes en el Perú. Sin embargo, se reserva el derecho de poder modificar las condiciones generales y particulares en cualquier momento, no precisa que debe señalarse el consentimiento expreso o tácito. Los Términos y Condiciones eximen de toda responsabilidad a la plataforma y de obligaciones laborales.

Gestión Justa

Cabify tiene dos canales de atención: por la app y la web. A través del envío de un correo electrónico. A pesar de sustentar este principio, son los conductores los que señalan que la comunicación sostenida por medio del área de soporte de la plataforma, son confiables, aunque poco eficientes en algunos casos. Carece de un protocolo de apelación donde los conductores puedan seguir -a nivel institucional- las políticas de la plataforma para poder apelar a las diferentes situaciones que enfrentan en su trabajo.

No se ha encontrado evidencia de que la plataforma promueva aspectos no discriminatorios, ni el empleo de algoritmos para determinar el acceso al trabajo o la remuneración o el tipo de trabajo y las escalas salariales disponibles para los trabajadores



Historias de trabajadores

Rosa*, madre soltera y migrante

En el escenario dinámico de las plataformas digitales en Perú, se encuentra a Rosa, una madre soltera y migrante venezolana. Su historia comienza con un sueño modesto: proveer un mejor futuro para su pequeño hijo de 4 años de edad. Con esfuerzo y sacrificio, alquiló una cuenta de una plataforma de reparto cuyo titular es una ciudadana peruana, quien por 30 soles diario le permite trabajar cinco días a la semana por 10 horas diarias.

Cada día, Rosa se enfrenta a una dura realidad. Las jornadas laborales son largas y agotadoras, con poco margen para el descanso y, sobre todo, para cuidar a su menor hijo, quien deja bajo el cuidado de una familia venezolana a quien les provee de ciertos bienes comestibles a fin de que cuiden a su hijo hasta su regreso a casa. El tráfico caótico de la ciudad añade una dosis extra de estrés y peligro. Pero lo que más la preocupa son las situaciones de acoso que enfrenta.

Rosa ha sido testigo de insinuaciones inapropiadas y amenazas de algunos clientes. En una ocasión, el cliente al percatarse que era mujer, le solicitó que ingrese a su departamento a dejar el pedido y la recibió en ropa interior. No informó a la plataforma porque su cuenta es alquilada (tiene otro nombre del titular) y porque considera que no harán nada para evitar que se enfrente a situaciones similares en el futuro. En ocasiones, ha sentido el temor de transitar por zonas peligrosas, con el temor latente de ser víctima de un acto violento.

Esta historia no es única. En un sector donde la flexibilidad laboral es una moneda de doble filo, miles de trabajadores, especialmente mujeres como Rosa, se ven atrapados en situaciones precarias. La falta de regulación y protección laboral hace que enfrenten riesgos físicos y emocionales constantes. Las historias como la de Rosa son un recordatorio de que detrás de cada entrega hay una vida, una familia y un ser humano que merece respeto y dignidad en su trabajo.

Mario*, viudo conductor de InDrive

Mario es un hombre de origen ayacuchano (Ayacucho, provincia al sur del Perú) de 65 años que llegó a Lima a estudiar, pero por diversos motivos terminó realizando el servicio de taxi durante más de veinte años de su vida. La pandemia de la Covid-19 se llevó la vida de su esposa y se quedó solo con su hijo quien también es taxista. A pesar de su experiencia en las calles, Mario siente que está luchando contra un mundo digital que avanza a pasos agigantados.

Mario se convirtió en taxista después de una serie de contratiempos financieros que lo llevaron a la conclusión de que no tendría una pensión que le garantizara un retiro digno. El trabajo como taxista le proporciona un ingreso constante, aunque modesto, el cual solo le permite sobrevivir, con dificultades.

La principal fuente de frustración de Luis es la plataforma InDrive a la que recientemente se ha suscrito. A pesar de su determinación, Mario a menudo se encuentra lidiando con problemas técnicos en la aplicación. Cuando la interfaz a menudo se cuelga o experimenta fallos técnicos, ello impacta en la capacidad para atender a los pasajeros. A menudo se siente desbordado por la complejidad de la aplicación. No ha intentado suscribirse a otras plataformas ya que ésta es su primera experiencia con el uso de un aplicativo móvil de taxi.

Mario, como tantos otros conductores de su generación, lucha por mantenerse al día con las demandas tecnológicas del trabajo de taxista en la era de las aplicaciones. A veces se siente excluido y desplazado por su edad, lo que le añade una capa adicional de estrés a su vida laboral.

Su historia destaca la importancia de abordar las brechas digitales y la necesidad de proteger a los trabajadores que se encuentran en situaciones similares. La falta de seguridad y apoyo para los conductores como Mario es una preocupación que debe abordarse a medida que el mundo del trabajo evoluciona rápidamente.

***Nombres cambiados para proteger la identidad de los trabajadores**

Perú: laboratorio de malas prácticas laborales y recesión económica

Contexto internacional

La crisis global actual está teniendo un impacto significativo en los países de ingresos bajos y medios, ya que ha resultado en un aumento en el costo de vida. Los trabajadores en plataformas de Perú se ven particularmente afectados, ya que una parte considerable de su presupuesto se destina a alimentos y combustible, lo que magnifica el efecto de los incrementos en los precios de los productos básicos.

Varios economistas han identificado como factores principales detrás de este aumento la elevada cotización de los fertilizantes importados, en parte debido a las interrupciones comerciales causadas por la pandemia y también a la situación en Ucrania. Además, se suma la influencia del fenómeno “El Niño global”, que se superpone con “El Niño costero” y puede traer consigo fuertes lluvias durante el verano en zonas costeras de Perú, así como impactos en el ecosistema marino del país, dependiendo de su intensidad.²⁸

Perú no es el único país que ha sentido los efectos negativos de esta crisis; otros también han hablado de la posibilidad de haber entrado en recesión. La Reserva Federal de los Estados Unidos pronosticó una recesión en el cuarto trimestre de este año, mientras que en la zona euro se mencionó en el primer trimestre. Aunque el Banco Mundial no ofrece una evaluación precisa del panorama económico, está claro que el crecimiento económico a nivel mundial se está desacelerando.²⁹

Otro elemento importante es el bajo ritmo de crecimiento en las economías avanzadas del G7, lo que afecta a las economías emergentes. En Estados Unidos, se prevé un crecimiento de menos del 1%, y en Europa, en torno al 1,4%³⁰.

Un tercer factor impactante es la economía de China, que ha tenido dificultades en su recuperación postpandemia. Su pronóstico de crecimiento del 5.6% para este año está por debajo de lo que se había acostumbrado a ver³¹.

Contexto nacional

Un mes más en rojo. El Producto Bruto Interno (PBI) registró dos trimestres consecutivos en negativo, por lo que economistas señalan que se está pasando por un proceso de recesión, aunque ello no es reconocido como tal por el Ministerio de Economía y el Banco Central de Reserva. (OJO PÚBLICO) La actividad económica de Perú lleva cuatro meses consecutivos a la baja, tras caer 0,63% en agosto, -1.29% en julio, -0.56% en junio y -1.32 en mayo³².

El Perú no pasaba por una situación similar desde el impacto de la crisis financiera global en el 2009. Con la economía debilitada y una inflación que cede muy lentamente, se encienden las alertas de que el país cerraría el 2023 con un incremento de la pobreza por segundo año consecutivo, con un indicador del 29.2% alcanzado con la pandemia³³.

Un país con una economía debilitada o en recesión implica que el ciudadano de a pie tenga menos oportunidades de

acceder a empleo adecuado, con ello la reducción de sus ingresos que se traduce en un impacto en la pobreza.

Según el BBVA Research³⁴, que espera un crecimiento económico de apenas 0,4% al término del corriente, la pobreza monetaria aumentaría en 2023 y 2024 y alcanzaría al 28,9% y 29,2% de la población, respectivamente, acercándose a su pico de la etapa pandémica, cuando llegó a una tasa del 30,1%. De esta manera, 9,8 millones de compatriotas se ubicarían por debajo de la línea de pobreza en 2023 (9,2 millones en 2022).

Esta situación sin duda, afectará a los sectores más vulnerables en situación de pobreza, exclusión y subempleo. Dentro de estos grupos se encuentran los trabajadores de plataformas digitales quienes al no contar con mecanismos regulatorios y de protección social, serían las principales víctimas de la inestabilidad económica, impactando en sus niveles de ingresos, calidad de vida y capacidad de gasto

Trabajadores precarizados:

De acuerdo al último informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), durante el trimestre de mayo, junio y julio del 2023, el empleo adecuado en Lima Metropolitana cayó en -3,3%, lo que representa una baja de 103.600 puestos de trabajo con relación a la prepandemia. Los datos también reflejan un aumento del empleo inadecuado entre los hombres, con un 3,9%, y un 2,2% entre las mujeres³⁵. Para el presente año las tasas de desempleo han alcanzado un 6,3%, reflejando un aumento significativo del 11,4% en relación con el período previo a la pandemia.

La abrumadora fuerza laboral inmersa en la informalidad, que antes de la pandemia comprendía aproximadamente a 12 millones de trabajadores³⁶ no regulados, está compuesta por aquellos que carecen de cobertura de salud elemental, no cuentan con contrato, ni beneficios sociales y tienen limitadas opciones para sustituir sus ingresos a través de otras ocupaciones. Dentro de estas características, se encuentran los trabajadores por plataformas digitales. Esta población, además de representar un desafío para la implementación de programas de apoyo, se veía obligada a buscar sus ingresos en la calle a pesar de la crisis sanitaria. La expresión “Si no nos mata el virus, nos mata el hambre” era una frase comúnmente escuchada entre estos trabajadores, quienes justificaban de esta manera su

necesidad de seguir trabajando a pesar de la pandemia.

La pandemia no nos afectó a todos por igual. Son las personas con menos calificación —mujeres, jóvenes, migrantes o refugiados y autoempleados— a los que más les afectó la crisis sanitaria. Faltan ver las cifras reales de fallecidos y contagiados, pero es seguro que existe una concentración en las poblaciones que estructuralmente padecen en el día a día por la precariedad: en los sectores de alto riesgo, el 55.9 % son mujeres, el 30.4 % son jóvenes de 15 a 29 años, el 41% independientes, y el 50.3% trabajan en empresas de 2 a 10 trabajadores³⁷.

Nuestra investigación ha demostrado que los trabajadores de reparto son quienes se enfrentan a una mayor precariedad en términos de pérdida de valor de los ingresos, malas condiciones de trabajo, exposición a ser vulnerables ante riesgos laborales y circunstancias les como el aumento de la inseguridad ciudadana. Sus condiciones, lejos de mejorar después de la pandemia, el costo de los alimentos y de vida aumentó.

NUESTRA INVESTIGACIÓN HA DEMOSTRADO QUE LOS TRABAJADORES DE REPARTO SON QUIENES SE ENFRENTAN A UNA MAYOR PRECARIEDAD.

Son diversos los testimonios de trabajadores del reparto que ilustran esta situación que enfrentaron durante la crisis sanitaria producto de la COVID-19. Uno de los comentarios más recurrentes era que no se les garantizaban equipos de bioseguridad. Así mismo, señalaron que algunas plataformas les descontaban una determinada cantidad de dinero por kits contra la COVID-19³⁸.

“Movemos la economía de los distritos, muchos comercios venden en Facebook o Instagram a través de nosotros, el delivery ha sido considerado esencial, pero nuestros derechos no, somos perseguidos por las autoridades, nuestro trabajo es estigmatizado, y si eres migrante, la cosa empeora”³⁹.

IMPACTOS Y PRÓXIMOS PASOS

Cambios en las plataformas

Desde Fairwork Perú aspiramos y compartimos el deseo general de quienes integramos Fairwork, en que las plataformas tengan la voluntad de mejorar las condiciones de sus trabajadores sin dejar de proporcionar oportunidades de ingresos.

En este primer año de puntuación en Perú, Fairwork ha profundizado su articulación con los trabajadores de plataformas. Entendemos que el contexto de conflictividad social pueda limitar la disposición de las gerencias de las plataformas a entablar un diálogo sobre sus retos, barreras y posibilidades para mejorar las condiciones laborales. Esperamos que los resultados de este primer informe los anime a generar vías de colaboración y asesoramiento sobre cada uno de los principios de Fairwork.

Así mismo, la economía de plataformas muestra una gran diversidad de modelos de negocio de las plataformas, incluyendo prácticas híbridas relacionadas con la propiedad de las plataformas, el desarrollo tecnológico y la

gobernanza. Este informe ha enfatizado en plataformas que responden a modelos de negocio comerciales a diferencia de modelos cooperativistas que son escasos o nulos en Perú.

El compromiso de Fairwork Perú con los responsables políticos y el sector privado, está destinado a garantizar que las decisiones comerciales de las plataformas consideren la opinión de los trabajadores. La inclusión de los principios de Fairwork en el debate legislativo en Perú sigue siendo de suma importancia para impulsar los esfuerzos para promover una regulación legal que mejore las condiciones de trabajo y proteja la capacidad de crecimiento de las plataformas.



Vías de cambio

La teoría del cambio de Fairwork se basa en una creencia humanista en el poder de la empatía y el conocimiento.

Si disponen de los medios económicos para elegir, muchos consumidores serán exigentes con los servicios de las plataformas que utilicen. Nuestras calificaciones anuales ofrecen a los consumidores la posibilidad de elegir la plataforma con mayor puntuación que opere en un sector, contribuyendo así a presionar a las plataformas para que mejoren sus condiciones laborales y sus puntuaciones. De este modo, potenciamos la solidaridad de los consumidores con los aliados de los trabajadores en la lucha por unas condiciones laborales más justas.

Más allá de las elecciones individuales de los consumidores, nuestras puntuaciones pueden contribuir a informar las políticas de contratación, inversión y asociación de las grandes organizaciones. Pueden servir de referencia para instituciones y empresas que quieran asegurarse de que apoyan prácticas laborales justas. Esta es la primera ronda anual de calificaciones Fairwork para Perú, y esperamos que este insumo sirva como elemento

clave a la hora de definir, diseñar y proponer iniciativas regulatorias

Seguiremos comprometidos con los procesos generados en espacios de decisiones públicas para abogar por la ampliación de las protecciones legales adecuadas a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación legal. En el último año, Fairwork Perú se ha reunido con miembros del Congreso de la República para participar como especialistas invitados en los previos debates legislativos.

Confiamos en que los resultados de nuestras investigaciones sean integrados en los debates sobre la regulación del trabajo de plataforma, tanto durante las sesiones plenarias del Congreso de la República, como en las decisiones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con quienes también hemos sostenido reuniones con dos ministros de estado a fin de hacerle llegar propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que laboran en plataformas digitales.

La existencia de un mercado negro de perfiles de trabajadores y la prevalencia de malas condiciones de trabajo se han presentado como pruebas convincentes de la necesidad de regular el trabajo de plataforma. Por último, y lo que es más importante, los trabajadores y sus organizaciones están en el centro del modelo de Fairwork. En primer lugar, nuestros principios se han desarrollado y se perfeccionan continuamente en estrecha consulta con los trabajadores y sus representantes (Figura 3). Los datos de nuestro trabajo de campo y la revisión y análisis de diversos materiales, informan sobre cómo hacemos evolucionar sistemáticamente los principios de Fairwork para que sigan estando en consonancia con sus necesidades.

Figura 2: Vías de cambio de Fairwork

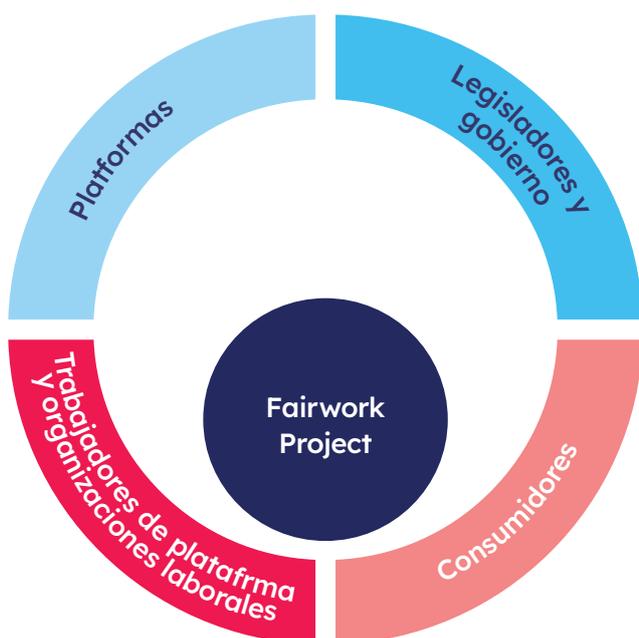


Figura 3: Los principios de Fairwork: Evolución constante guiada por los trabajadores



El compromiso Fairwork

Como parte de este proceso de cambio, hemos introducido el compromiso Fairwork. Este compromiso aprovecha el poder de las políticas de contratación, inversión y asociación de las organizaciones para apoyar un trabajo de plataforma más justo. Organizaciones como universidades, escuelas, empresas y organizaciones benéficas que utilizan plataformas de trabajo pueden marcar la diferencia apoyando las mejores prácticas laborales, guiadas por nuestros cinco principios de trabajo justo. Las organizaciones que firmen el compromiso podrán exhibir nuestro distintivo en los materiales de la empresa.

El compromiso tiene dos niveles. El primero es el de simpatizante oficial de Fairwork, lo que implica demostrar públicamente el apoyo a un trabajo más justo en las plataformas y poner a disposición del personal y los miembros recursos para ayudarlos a decidir con qué plataformas participar. Un segundo nivel del compromiso implica que las organizaciones se comprometan a realizar cambios concretos y significativos en sus propias prácticas como socios oficiales de Fairwork, por ejemplo, comprometiéndose a utilizar plataformas mejor calificadas cuando se pueda elegir.

**PARA MÁS INFORMACIÓN
SOBRE EL COMPROMISO Y CÓMO
ADHERIRSE, VISITE**

FAIR.WORK/PLEDGE



Sistema de puntuación Fairwork

¿Qué empresas están amparadas por los principios de Fairwork?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define una “plataforma de trabajo digital” como una empresa que media y facilita “el intercambio de trabajo entre diferentes usuarios, como las empresas, los trabajadores y los consumidores”⁴⁰. Esta definición incluye “mercados” de trabajo digital donde “las empresas establecen las tareas y los requisitos, y las plataformas digitales de trabajo los ponen en contacto con una reserva global de trabajadores que pueden realizar las tareas en el tiempo especificado”⁴¹. Los mercados que no facilitan el intercambio de mano de obra –por ejemplo, Airbnb (que pone en contacto a propietarios de alojamientos con quienes deseen alquilar alojamientos de corta duración) y eBay (que pone en contacto a compradores y vendedores de bienes)– quedan obviamente excluidos de la definición. La definición de la OIT de “plataforma digital de trabajo” es ampliamente aceptada e incluye muchos modelos de negocio diferentes⁴².

Fairwork distingue entre dos tipos de plataformas digitales de trabajo. El primero incluye las plataformas digitales de trabajo basadas en la localización (geographically-tethered), en las que el trabajo debe realizarse en un lugar concreto, como llevar comida de un restaurante a un departamento, llevar a una persona de una parte de la ciudad a otra o realizar tareas de limpieza; a menudo se denominan

“plataformas de trabajo por encargo”. El segundo son las plataformas de “trabajo en la nube” (cloudwork), en las que el trabajo puede, en teoría, realizarse desde cualquier lugar gracias a internet.

Los requisitos para cumplir con cada principio son diferentes para las plataformas basadas en la localización y aquellas de trabajo en la nube porque las primeras se pueden comparar con los factores del mercado local, los riesgos/daños y las regulaciones que se aplican en ese país, mientras que las plataformas de trabajo en la nube no pueden porque (por su naturaleza) el trabajo se puede realizar desde cualquier lugar y, por lo tanto, se aplican diferentes factores del mercado, riesgos/daños y regulaciones dependiendo de dónde se realice el trabajo.

Las plataformas de trabajo digital cubiertas por la investigación de Fairwork tienen diferentes modelos de negocio, ingresos y gobernanza, incluyendo algunos basados en el empleo, subcontratistas, comisiones, franquicias, trabajo a destajo, por turnos y por suscripción. Algunos de estos modelos implican que las plataformas digitales de trabajo realicen pagos directos a los trabajadores (incluso por medio de empresas de subcontratación).

¿Cómo funciona el sistema de puntuación?

The five Principles of Fairwork were developed through an extensive literature review of published research on job quality, stakeholder meetings at UNCTAD and the ILO in Geneva (involving platform operators, policymakers, trade unions, and academics), and in-country meetings with local stakeholders.

Each Fairwork Principle is divided into two thresholds. Accordingly, for each Principle, the scoring system allows the first to be awarded corresponding to the first threshold, and an additional second point to be awarded corresponding to the second threshold (see Table 1).

Los cinco principios de Fairwork se desarrollaron a partir de una amplia revisión bibliográfica de la investigación publicada sobre la calidad del empleo, de reuniones de las partes interesadas en la UNCTAD y la OIT en Ginebra (en las que participaron trabajadores de plataformas, responsables políticos, sindicatos y académicos), y de reuniones nacionales con representantes locales. Cada principio de Fairwork se divide en dos umbrales. En consecuencia, para cada principio, el sistema de puntuación permite otorgar el primer punto correspondiente al primer umbral y un punto adicional correspondiente al segundo umbral (véase la tabla 1). El segundo punto de cada principio sólo puede concederse si se ha otorgado el primer punto.

Los umbrales especifican la evidencia necesaria para que una plataforma digital de trabajo reciba un determinado punto. Cuando no se disponga de pruebas verificables que cumplan cierto umbral, no se concederá ese punto a la plataforma de trabajo digital.

Por lo tanto, una plataforma laboral digital puede recibir una puntuación Fairwork máxima de 10 puntos. Las puntuaciones Fairwork se actualizan anualmente; las puntuaciones presentadas en este informe se han obtenido a partir de los datos correspondientes a los 12 meses comprendidos entre enero y agosto de 2023, y tienen vigencia hasta noviembre de 2024.

Tabla 1. Sistema de puntuación de Fairwork

Principio	First point	Second point	Total
 Principio 1: Pago Justo	 Asegura que los trabajadores ganen el salario mínimo más costos	 Asegura el costo de subsistencia más gastos	 2
 Principio 2: Condiciones Justas	 Mitiga los riesgos específicos del trabajo	 Provee una red de seguridad social	 2
 Principio 3: Contratos Justos	 Provee términos y condiciones claros y transparentes	 Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas	 2
 Principio 4: Gestión Justa	 Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a los trabajadores	 El proceso de gestión es equitativo	 2
 Principio 5: Fair Representación Justa	 Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores	 Promueve la gobernanza democrática	 2

Máxima puntuación posible en Fairwork



Principio 1: Pago Justo

1.1 - Asegura que las personas trabajadoras ganen el salario mínimo más costos (un punto)

Las personas trabajadoras de la plataforma a menudo tienen que cubrir costos considerables relacionados con el trabajo, como el transporte entre trabajos, suministros o combustible, seguros y mantenimiento del vehículo.⁴³ Los costos de las personas trabajadoras a veces implican que sus ganancias netas pueden caer por debajo del salario mínimo local⁴⁴. Las personas trabajadoras también absorben los costos del tiempo extra, cuando pasan tiempo esperando o viajando entre trabajos.⁴⁵ Para lograr este punto, las plataformas deben asegurar que los costos relacionados con el trabajo no reduzcan el ingreso de las personas trabajadoras por debajo del salario mínimo local.

La plataforma debe adoptar las medidas que aseguren lo siguiente

- El pago debe hacerse íntegra y puntualmente.
- Las personas trabajadoras ganan al menos el salario mínimo local o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, por sus horas activas, y tras deducir costos.⁴⁶

1.2 - Asegura el salario digno local más gastos (un punto adicional)

En algunos lugares, el salario mínimo no es suficiente para que las personas trabajadoras puedan acceder a un nivel de vida básico y decente. Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que los costos laborales no impliquen que las personas trabajadoras perciban un salario inferior a lo que se considera un salario digno local.

La plataforma debe adoptar las medidas apropiadas para asegurar lo siguiente:

- Las personas trabajadoras ganan al menos un salario digno local o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde laboran, por sus horas activas, y tras deducir costos^{47,48}.

Principio 2: Condiciones Justas

Mitiga los riesgos específicos del trabajo (un punto)

Las personas trabajadoras de plataformas pueden enfrentar una serie de riesgos en el curso de su trabajo como 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 básicas para mitigarlos.

La plataforma debe cumplir los siguientes criterios:

- Se proporciona la formación y el equipamiento adecuados para la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras frente a los riesgos específicos del trabajo⁴⁹. Estas medidas deben aplicarse sin coste adicional para las personas trabajadoras.
- La plataforma mitiga los riesgos del trabajo en solitario, proporcionando un apoyo adecuado y diseñando procesos teniendo en cuenta la seguridad y la salud en el trabajo.

2.2 - Provee condiciones laborales seguras y una red de seguridad social (un punto adicional)

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras no experimenten una pérdida repentina de sus ingresos debido a circunstancias fuera de su control. Sin embargo, las personas trabajadoras de la plataforma generalmente no son alcanzados por medidas como el pago por enfermedad, debido a su condición de persona trabajadora independiente. Teniendo en cuenta que muchas de las personas trabajadoras dependen de los ingresos que ganan con el trabajo en plataformas para su sustento, las plataformas pueden lograr este punto proporcionando una compensación por la pérdida de ingresos ante una eventual incapacidad para trabajar. Además, las plataformas deben minimizar los riesgos de contraer enfermedades y de que se produzcan lesiones, incluso cuando se hayan adoptado todas las medidas básicas.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Las plataformas toman medidas significativas para asegurar que las personas trabajadoras no sufran costos considerables a consecuencia de accidentes, lesiones o enfermedades derivadas del trabajo.
- Las personas trabajadoras deben recibir una compensación 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 las personas trabajadoras no pueden trabajar durante un período prolongado debido a circunstancias inesperadas, su posición en la plataforma no se ve afectada negativamente.
- La plataforma desarrolla políticas o prácticas que protegen la seguridad de las personas trabajadoras frente a riesgos específicos. En concreto, la plataforma deberá asegurar que la remuneración no dependa de un sistema que fomente que las personas trabajadoras asuman niveles excesivos de riesgo.

Principio 3: Contratos Justos

3.1. Provee 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 las personas trabajadoras⁵⁰. Para lograr este punto, la plataforma debe demostrar que las personas trabajadoras pueden comprender, aceptar y acceder a los términos y condiciones de su trabajo en todo momento, y que tienen un recurso legal si la otra parte incumple esas condiciones.

La plataforma debe cumplir con TODOS los siguientes criterios:

- La parte que contrata con el trabajador debe estar identificada en el contrato, así como estar sujeta a la ley del territorio en que trabaja el trabajador.
- El contrato o los términos y condiciones se comunican en su totalidad en un lenguaje claro y comprensible que se espera que todas las personas trabajadoras entiendan.
- Las personas trabajadoras tienen que firmar un contrato y/o dar su consentimiento informado a los términos y condiciones al registrarse en la plataforma.

3.2 - Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas (un punto adicional)

En algunos casos, especialmente bajo las clasificaciones de “contratista independiente”, los trabajadores corren un riesgo desproporcionado por participar en el contrato con la persona usuaria 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 de las personas trabajadoras, la plataforma debe cumplir con TODOS los siguientes criterios:

- Cada persona trabajadora es notificada de los cambios propuestos en un lenguaje claro y comprensible y en un plazo razonable antes de su entrada en vigor. Los cambios no deben revertir beneficios acumulados hasta ese momento, ni ir contra las expectativas que las personas trabajadoras pudieran albergar de manera justificada.
- Ni el contrato ni los términos y condiciones incluyen cláusulas que excluyen de responsabilidad por negligencia ni eximen injustificadamente a la plataforma por las condiciones de trabajo. La plataforma toma medidas adecuadas que garanticen que el contrato no incluya cláusulas que impidan a las personas trabajadoras solicitar de manera efectiva compensación por agravios que surjan de la relación laboral.
- En caso de que el trabajo en la plataforma esté gestionado a través de subcontratistas: la plataforma implementa un mecanismo de confianza para supervisar y asegurar que el subcontratista esté cumpliendo con los estándares esperados de la propia plataforma en cuanto a las condiciones laborales.
- En los casos en que se utilice una gestión de precios automática (dynamic pricing) para los servicios, los datos recopilados y los cálculos utilizados para asignar el pago deben ser transparentes y estar documentados en un formulario disponible para las personas trabajadoras.

Principio 4: Gestión Justa

4.1 - Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a las personas trabajadoras (un punto)

Las personas trabajadoras de plataformas pueden experimentar una desactivación arbitraria de sus cuentas, lo que implica tener prohibido acceder a la plataforma sin explicación y potencialmente perder sus ingresos. Las personas trabajadoras pueden estar sujetas a otras sanciones o decisiones disciplinarias sin la posibilidad de comunicarse con la persona usuaria del servicio y/o la plataforma para impugnarlas o apelarlas si creen que son injustas. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar una vía para que las personas trabajadoras puedan apelar acciones disciplinarias de manera significativa.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un canal de fácil acceso para que las personas trabajadoras se comuniquen con un representante (humano) de la plataforma y resuelvan los problemas de manera efectiva. Este canal está especificado en el contrato y disponible en la interfaz de la plataforma. Las plataformas deben responder a las personas trabajadoras en un plazo razonable.
- Existe un proceso para que las personas trabajadoras puedan apelar significativa y eficazmente ante calificaciones bajas, falta de pago, problemas con el pago, desactivaciones y otras sanciones y medidas disciplinarias. Este proceso está especificado en el contrato y disponible en la interfaz de la plataforma.
- En el caso de desactivaciones, el proceso de apelación debe estar disponible para las personas trabajadoras que ya no tienen acceso a la plataforma⁵¹.
- Las personas trabajadoras no están en desventaja por expresar sus preocupaciones o apelar acciones disciplinarias.
- **4.2 – El proceso de gestión 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 que no solo cuentan con políticas contra la discriminación, sino que buscan eliminar barreras para los grupos desfavorecidos y promover la inclusión.

Las plataformas deben cumplir TODOS los siguientes criterios:

- La plataforma cuenta con una política efectiva contra la discriminación, que establece un procedimiento claro para denunciar, corregir y penalizar la discriminación de las personas trabajadoras en la plataforma por razones como raza, origen social, casta, etnia, nacionalidad, género, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión o creencia, edad o cualquier otra condición⁵².
- La plataforma cuenta con medidas para promover la diversidad, la igualdad y la inclusión en la plataforma. Adopta medidas prácticas para promover la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras de grupos desfavorecidos, incluyendo ajustes razonables en casos de embarazo, discapacidad y religión o creencias.
- Cuando las personas de un grupo desfavorecido (como las mujeres) están significativamente subrepresentadas entre su base de trabajadores, busca identificar y eliminar las barreras de acceso de las personas de ese grupo.
- Si se utilizan algoritmos para determinar el acceso al trabajo o la remuneración o el tipo de trabajo y los niveles de ingresos accesibles para las personas trabajadoras que desean usar la plataforma, estos son transparentes y no generan resultados injustos para las personas trabajadoras de grupos desfavorecidos históricamente o en el presente.
- Dispone de mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a las personas trabajadoras de colectivos desfavorecidos a la hora de acceder a o realizar el trabajo.

Principio 5: Representación Justa

5.1 – Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de lxs trabajadoras (un punto)

La libertad de asociación es un derecho fundamental de todas las personas trabajadoras y está consagrada en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El derecho de las personas trabajadoras a organizarse, a expresar colectivamente sus deseos y, lo que es más importante, a ser escuchadas, es un requisito previo importante para unas condiciones de trabajo justas. Sin embargo, las tasas de organización entre las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

Las plataformas deben cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un mecanismo documentado⁵³ para la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras, que permite a TODAS las personas trabajadoras, independientemente de su relación laboral, participar sin temor a represalias.
- Existe una declaración formal y escrita de la voluntad de reconocer y negociar con un colectivo, organismo independiente de trabajadores o sindicato, que se comunica claramente a todas las personas trabajadoras y está disponible en la interfaz de la plataforma⁵⁴.
- La libertad de asociación no está inhibida y las personas trabajadoras no están en desventaja de ninguna forma por comunicar sus preocupaciones, deseos y demandas a la plataforma ni por expresar su voluntad de formar organismos colectivos independientes de representación.

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. También estamos viendo un número creciente de plataformas cooperativas que son propiedad de los trabajadores. 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.
- En un documento escrito, disponible en todo momento en la interfaz de la plataforma, esta reconoce pública y formalmente un organismo colectivo independiente de trabajadores, un comité de empresa electo o un sindicato. Este reconocimiento no es exclusivo y, cuando el marco jurídico lo permita, la plataforma debería reconocer cualquier organismo colectivo significativo que busque representación⁵⁵.

5.2. Promueve la gobernanza democrática (un punto adicional)

Si bien la organización colectiva sigue siendo incipiente, las asociaciones de personas trabajadoras de plataformas están emergiendo en muchos sectores y países. También estamos viendo un número creciente de plataformas cooperativas que son propiedad de personas trabajadoras. Para lograr una representación justa, las personas trabajadoras 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:

Las personas trabajadoras juegan un papel significativo en su gobierno.

En un documento escrito, disponible en todo momento en la interfaz de la plataforma, esta reconoce pública y formalmente un organismo colectivo independiente de personas trabajadoras, un comité de empresa electo o un sindicato. Este reconocimiento no es exclusivo y, cuando el marco jurídico lo permita, la plataforma debería reconocer, cualquier organismo colectivo significativo que busque representación⁵⁶.

REFERENCIAS

1. Loop es una start up peruana que a través de un aplicativo móvil permite contratar servicios de limpieza para casas y oficinas, brindados por mujeres en situación de vulnerabilidad. Está presente en Lima y Trujillo desde el 2021. <https://linktr.ee/looplimpieza>
2. Workana es una plataforma de trabajo freelance y remoto, con fuerte presencia en Latinoamérica. En esta web podrás crear un perfil, buscar proyectos y filtrarlos según tu área de experiencia, idioma y ubicación; y postularte con una propuesta al cliente que incluirá el pago que desees. <https://www.workana.com/es>
3. Taxi Satelital es una empresa peruana que brinda el servicio de transporte de pasajeros considerara una empresa líder en el mercado local, su presencia se centra en Lima y sus conductores están afiliados a la empresa, cumplen horarios y un pago acorde al mercado. Desde el 2016 cuenta con un aplicativo móvil renovado. <https://3555555satelital.com/nosotros/>
4. Taxi Satelital es una empresa peruana que brinda el servicio de transporte de pasajeros considerara una empresa líder en el mercado local, su presencia se centra en Lima y sus conductores están afiliados a la empresa, cumplen horarios y un pago acorde al mercado. Desde el 2016 cuenta con un aplicativo móvil renovado. <https://3555555satelital.com/nosotros/>
5. Ibid.
6. Instituto Peruano de Economía (2023) Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana. <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2023/08/Estudio-Impacto-economico-de-las-plataformas-digitales.pdf>
7. ILO (2020). Perú: impacto de la COVID 19 en el empleo y los ingresos laborales. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
8. Ibid.
9. Médicos Sin Fronteras (2021) Perú es oficialmente el país del mundo más afectado por la COVID 19. <https://www.msf.es/noticia/peru-oficialmente-pais-del-mundo-mas-afectado-la-covid-19>
10. ILO (2020) Mercado Laboral Peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_774977.pdf
11. El Comercio, 2020. <https://rpp.pe/politica/estado/covid-19-el-delivery-por-aplicativo-y-las-razones-legales-que-complican-su-retorno-en-plena-crisis-sanitaria-noticia-1260939?ref=rpp>
12. Dinero, A. (2021). Delivery y empleo: diagnóstico de las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso de Lima-Perú. Lima, Fundación Friedrich Ebert-Perú, 40 p. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/17952.pdf>
13. Comex Perú (2023) Resultados de participación laboral y tasa de desempleo al primer trimestre de 2023. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/resultados-de-participacion-laboral-y-tasa-de-desempleo-al-primero-trimestre-de-2023>
14. INEI (2023) Situación del Mercado laboral en Lima Metropolitana. Trimestre móvil: Junio-Julio-agosto 2023.
15. OECD/ILO (2019) Tackling Vulnerability in the Informal Economy. Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>
16. INEI (2019) Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de la economía informal. 2007-2018.
17. ILO (2000): Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993). In: Current International Recommendations on Labour Statistics, 2000 Edition; International Labour Office, Geneva.
18. INEI (2019).
19. Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, CIPPEC-BID - OIT. <https://www.cippec.org/wpcontent/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-Argentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>
20. Srnicek, N. (2018). Capitalismo de Plataformas. Buenos Aires, Argentina. Caja Negra Editora.
21. El Sintrapladi- Perú surge como un espacio colectivo que aspira a ser un Sindicato Nacional de Trabajadores de Plataformas Digitales, luego de la tercera gran movilización realidad en Lima, por repartidores de la plataforma Rappi, en mayo del 2023.
22. Muñoz y Dinegro (2022) Self-organization among Delivery Platforms Workers in Neoliberal Latin American Countries. The cases of Peru and Chile. https://brill.com/view/journals/ijso/25/3/article-p299_001.xml
23. Infobae, 2023. <https://www.infobae.com/peru/2023/08/19/didi-cierra-su-servicio-de-taxi-en-motocicleta-por-orden-del-ministerio-de-transportes-y-comunicaciones/>
24. El Comercio, 2023. <https://elcomercio.pe/lima/paola-lazarte-ministra-de-transporte-plantea-regular-taxis-por-aplicativo-y-delivery-en-moto-congreso-ultimas-noticia/>
25. Instituto Peruano de Economía (2023).
26. Urbaner: <https://ayuda.urbaner.com/es/article/como-se-el-precio-de-mi-envio-diwxq9/>
27. Ey Perú, 2021. https://www.ey.com/es_pe/revista-execution/iniciativas/cabify-en-peru-desafios-y-oportunidades#:~:text=Cabify%20leg%C3%B3%20al%20Per%C3%BA%20en,rubro%20de%20movilidad%20por%20aplicativo.
28. 28. IMARPE: https://www.imarpe.gob.pe/imarpe/index2.php?id_seccion=I01750402000000000000#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20El%20Ni%C3%B1o%20Costero%22text=Este%20evento%20puede%20estar%20asociado,a%20su%20magnitud%20y%20persistencia.
29. Ojo Público, 2023. <https://ojo-publico.com/politica/economia-peruana-recesion-y-se-advierte-aumento-la-pobreza>
30. Ibid.
31. Ibid.
32. Ibid.
33. Ibid.
34. La República, 2023. <https://larepublica.pe/economia/2023/10/17/habria-mas-pobres-el-2023-y-2024-por-bajo-avance-del-pbi-pobreza-mef-desigualdad-oportunidades-laborales-1022295>
35. INEI (2023).

36. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (2019). Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de la economía informal: 2007-2018. Lima: INEI.
37. Rojas, M. (2021). Problemas y propuestas. Informalidad urbana en contextos de pandemia. Lima, Fundación Friedrich Ebert-Perú, 23 p. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/18972.pdf>
38. La República, 2020. <https://larepublica.pe/economia/2020/08/09/coronavirus-glovo-rappi-america-latina-repartidor-de-delivery-el-esclavo-moderno-de-latinoamerica>
39. Mataperrea (2021). <https://www.mataperrea.com/asimov-rueda-sin-derechos-para-llevarte-el-almuerzo/>
40. OIT (2021). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas laborales digitales en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. p. 31. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm.
41. OIT Informe 2021, p.107.
42. De Stefano, V. (2016). The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'. Geneva: International Labour Organization. p. 1 Se lo puede encontrar en: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm.
43. Los costos relacionados con el trabajo incluyen los costos directos en los que puede incurrir el trabajador al realizar su trabajo. Pueden incluir, por ejemplo, el transporte entre trabajos, los suministros, la reparación y el mantenimiento del vehículo, el combustible, los peajes y el seguro del vehículo. Sin embargo, no incluye el transporte de ida y vuelta al trabajo (a menos que sea entre tareas) ni los impuestos, las cotizaciones a la seguridad social o el seguro médico.
44. La OIT define el salario mínimo como "la cuantía mínima de la remuneración que un empleador debe pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un periodo determinado, que no puede reducirse mediante convenio colectivo o contrato individual". Las leyes sobre el salario mínimo protegen a las personas trabajadoras de un salario indebidamente bajo y les ayudan a alcanzar un nivel de vida mínimo. El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos de la OIT, 1970 C135, establece las condiciones y requisitos para fijar los salarios mínimos y pide a todos los países que lo ratifiquen que actúen en consecuencia. Existen leyes sobre el salario mínimo en más del 90% de los Estados miembros de la OIT.
45. Además de las horas de trabajo directas en las que las personas trabajadoras están completando tareas, las personas trabajadoras también pasan tiempo realizando actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, como la espera de pedidos de entrega en restaurantes y los desplazamientos entre trabajos, así como la realización de formación obligatoria (es decir, actividades de capacitación que las personas trabajadoras deben cursar para seguir accediendo al trabajo en la plataforma). Estas horas de trabajo indirectas también se consideran parte de las horas activas, ya que las personas trabajadoras están dando este tiempo a la plataforma. Por tanto, las "horas activas" se definen incluyendo tanto las horas de trabajo directas como las indirectas.
46. Para demostrarlo, cuando la plataforma es responsable de pagar a las personas trabajadoras, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que las personas trabajadoras reciben al menos el salario mínimo local después de los costes en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de la transacción y el coste.
47. Cuando no exista un salario digno, Fairwork utilizará la Metodología Anker de la Coalición Mundial por un Salario Digno para calcular uno.
48. Para demostrarlo, cuando la plataforma es responsable de pagar a las personas trabajadoras, debe: (a) tener una política documentada que garantice que las personas trabajadoras reciben al menos el salario vital local después de los costes en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de los datos de transacciones y costes que demuestren que todas las personas trabajadoras ganan un salario mínimo después de los costes.
49. Cuando la plataforma contrata directamente al trabajador, el punto de partida es el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de las personas trabajadoras, 1981 (C155). En él se estipula que los empresarios deberán exigir "en la medida en que sea razonablemente factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros y no entrañen riesgos para la salud", y que "cuando sea necesario, deberá proporcionarse ropa de protección y equipos de protección adecuados para prevenir, en la medida en que sea razonablemente factible, los riesgos de accidentes o de efectos nocivos para la salud".
50. El Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT, 2006 (MLC 2006), Reg. 2.1, y el Convenio sobre las trabajadoras y las personas trabajadoras domésticas, 2011 (C189), artículos 7 y 15, sirven como ejemplos orientativos útiles de disposiciones adecuadas en las condiciones de trabajo, así como del acceso de las personas trabajadoras a dichas condiciones.
51. Las personas trabajadoras deben tener la opción de elevar las quejas que no hayan sido atendidas satisfactoriamente y, en el caso de las decisiones automatizadas, deben tener la opción de elevarlas para su mediación humana.
52. De conformidad con el Convenio número 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y con la legislación nacional aplicable.
53. Un mecanismo para la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras les permitirá participar en la elaboración de las agendas para poder poner sobre la mesa las cuestiones que más les afecten. Este mecanismo puede ser en formato físico o virtual (p. ej., reuniones en línea) y debe implicar una interacción significativa (p. ej., no aplicaría el uso de encuestas). También debe permitir que TODAS las personas trabajadoras participen en reuniones periódicas con la gerencia.
54. 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 conseguir condiciones de trabajo más favorables."
55. 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.
56. Si las personas trabajadoras optan por solicitar representación por parte de un organismo colectivo independiente de trabajadores o un sindicato que sea ya reconocido por la plataforma, esta debería estar abierta a adoptar múltiples canales de representación, cuando el marco jurídico lo permita, o buscar formas de implementar las consultas de las personas trabajadoras en su comunicación con el organismo de representación existente.

Créditos y financiación

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 de investigadores en el Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) de la American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Center for Health Consultation and Community Development (CHD), Centre for Labour Research, CIPG Innovation Policy Governance, CREDI, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Institute for a Fair Economy, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), International University of Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Luigj Gurakuqi University of Shkodër, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Pollicy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, TEDIC, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Católica del Uruguay, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, University of California College of the Law, San Francisco, University of Manchester y University of São Paulo.

Autores:

Alejandra Dinegro Martínez, Moisés K. Rojas, Mark Graham y Alessio Bertolini.

Análisis legal:

Ivana Javier Cuba y José Matos Pérez.

Equipo Fairwork Perú:

Jimena Espinal Cerrón, Úrsula Espinoza Rodríguez, Eiser Carnero Apaza y Héctor Huamaní Coronado.

Revisores externos de puntaje:

Alessio Bertolini, Arturo Arriaga y Pablo Egaña.

Equipo de Fairwork:

Jana Ababneh, Eisha Affi, Wirawan Agahari, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad, Shamarukh Alam, María Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Oğuz Alyanak, Hayford Amegbe, Branka Andjelkovic, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Sami Atallah, Tat Chor Au-Yeung, Ahmad Awad, Razan Ayesha, Adam Badger, Meghashree Balaraj, Joshua Baru, Ladin Bayurgil, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Wasel Bin Shadat, Virgel Bingham, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briales, Lola Brittain, Joe Buckley, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eiser Carnero Apaza, Eduardo Carrillo, Maria Catherine, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Ana Chkareuli, Andrea Ciarini, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Adriansyah Dhani Darmawan, Olayinka David-West, Janine De Vera, Luisa De Vita, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Brikena Kapisyzi Dionizi, Ha Do, Matías Dodel, Marta D'Onofrio, Elvira Drishti, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Khatia Dzumukashvili, Pablo Egaña, Dana Elbashbishy, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Úrsula Espinoza Rodríguez, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Farah Galal, Jackeline Gameleira, Pía Garavaglia, Chana Garcia, Michelle Gardner, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Eloísa González, Mark Graham, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Francisca Gutiérrez Crocco, Seemab Haider, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Sopo Japaridze, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Nur Huda, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Francisco Ibáñez, Neema Iyer, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Abdul Bashiru Jibril, Ermira Hoxha Kalaj, Raktima Kalita, Revaz Karanadze, Zeynep Karlidağ, Lucas Katera, Mishal Khan, Bresena Dema Kopluku, Maja Kovac, Zuzanna Kowalik, Anjali Krishan, Martin Krzywdzinski, Amela Kurta, Ilma Kurtović, Morad Kutkut, Tobias Kuttler, Arturo Lahera-Sánchez, Jorge Leyton, Georgina Lubke, Bilahari M, Raiyaan Mahbub, Wassim Maktabi, Oscar Javier Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Rusudan Moseshvili, Nacef Mouri, Jamal Msami, Karol Muszyński, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlshvili,

Mounika Neerukonda, Ana Negro, Chau Nguyen Thi Minh, Sidra Nizambuddin, Claudia Nociolini Rebecchi, Bonnita Nyamwire, Michelle Ogolla, Oluwatobi A. Ogunmokun, Frederick Pobee, Daviti Omsarashvili, Caroline A Omware, Nermin Oruc, Christian Nedu Osakwe, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, María Inés Martínez Penadés, Leonhard Plank, Frederick Pobee, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Jayvy R. Gamboa, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Ambreen Riaz, Alberto Riesco-Sanz, Nagla Rizk, Moisés K. Rojas Ramos, Federico Rosenbaum Carli, Cheryl Ruth Soriano, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Aditya Singh, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Anna Sting, Zuly Bibiana Suárez Morales, David Sutcliffe, Mubassira Tabassum Hossain, Tasmeena Tahir, Ainan Tajrian, Dinh Thi Chien, Kiko Tovar, Funda Ustek Spilda, Jonas Valente, Giulia Varaschin, Daniel Vizuete, Annmercy Wairimu, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba, Najlae Zhani y Sami Zoughaib.

Por favor, citar como:

Fairwork (2023) Fairwork Perú Puntuaciones 2023: Estándares laborales en la economía de plataformas. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

Notar que el presente reporte contiene secciones en común con otros reportes de Fairwork, como el Apéndice e Impacto y próximos pasos.

Diseño:

One Ltd y UDIT

Financiación:

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

Agradecimientos:

A Katia Padvalkava, Duncan Passey, Maisy Gills, Sara Spinks, Lucy Hennings, Isabelle Malcolm, Philip Hind, Ornella Sciuto, Caroline Hampshire, David Sutcliffe y Alessio Bertolini de la Universidad de Oxford por su amplio apoyo administrativo al proyecto desde su inicio. El equipo del proyecto está profundamente agradecido a Shakhlo Kakharova, Lukas Sonnenberg y Kirsten Schuettler de la GIZ, por su continuo apoyo y orientación a medida que avanzamos en nuestro trabajo. Agradecemos también a Sara Brombart y Maria del Pilar Sáenz de la Fundación Friedrich Ebert en Perú, por su apoyo continuo con el trabajo del Observatorio de Plataformas-Perú. También a todos los integrantes del Fairwork Perú. Por último, queremos dar las gracias a un gran número de trabajadores y gestores de plataformas en Perú por dedicar su tiempo a ayudarnos a crear nuestras valoraciones de plataformas. Todo el trabajo de este proyecto ha sido compartido no sólo por nuestro equipo de investigación, sino también por las partes interesadas a las que, en última instancia, 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 o de otra empresa, por lo que declaramos que no existe algún conflicto de intereses.

UNA COLABORACION DE



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



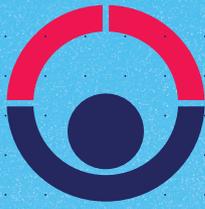
FINANCIADO POR



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

giz

Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Fairwork

Descubre más

 [fair.work](https://www.fair.work)

 info@fair.work

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

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