

Fairwork

Fairwork Uruguay Puntuaciones 2023

LA PRECARIEDAD LABORAL VERSUS

LA PROMESA DE FLEXIBILIDAD Y

AUTONOMÍA EN LA ECONOMÍA

DE PLATAFORMAS



CONTENIDOS

03 Resumen ejecutivo

04 Hallazgos clave

06 Editorial: Entre la precariedad laboral de la economía de plataformas y los desafíos del sector formal

08 El proyecto Fairwork: Hacia unas normas laborales decentes en la economía de plataformas

10 El modelo Fairwork

14 Antecedentes: La economía de plataformas en Uruguay

16 El contexto jurídico uruguayo: Las tendencias jurisprudenciales y el proyecto de ley presentado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

18 Fairwork Uruguay Puntuaciones 2023

21 Plataformas en foco: SoyDelivery y Uber

27 Historias de trabajadores

30 Tema en foco: Flexibilidad horaria y libertad de trabajo de choferes y repartidores, ¿realidad o apariencia?

32 Impacto y próximos pasos: Caminos de cambio

34 El compromiso de Fairwork

35 Apéndice: Sistema de puntuación Fairwork

40 Créditos y Financiamiento

42 Notas

Resumen ejecutivo

El presente documento presenta la primera evaluación de plataformas digitales de trabajo en Uruguay, de acuerdo a los principios y criterios de Trabajo Justo del proyecto Fairwork.

Durante 2023 se llevaron a cabo 32 entrevistas a trabajadores, se realizó análisis documental y se contactó a gerentes de cinco plataformas de trabajo de los rubros de cadetería (delivery, envío de paquetes) y transporte de pasajeros que operan en Montevideo: PedidosYa, Rappi y SoyDelivery (cadetería), y Cabify y Uber (transporte de pasajeros). Únicamente la gerencia de SoyDelivery manifestó interés en responder a las preguntas del proyecto, proporcionó la información solicitada para las puntuaciones, así como realizó cambios razonables para el cumplimiento de algunos criterios del proyecto Fairwork sobre condiciones de trabajo justo.

De acuerdo al análisis realizado, se encontró evidencia de que SoyDelivery cumple con 7 de los 10 puntos evaluados por Fairwork, Rappi y Cabify con 1 de 10, y Uber y PedidosYa no cumplen con ninguno. SoyDelivery es la única plataforma que demostró asegurar un pago justo a todos sus trabajadores (ingresos al menos iguales al salario mínimo del sector luego de deducir los costes del trabajo, así como un salario para vivir dignamente en el contexto local). También SoyDelivery fue la única plataforma que logró evidenciar prácticas organizacionales para mitigar los riesgos específicos del trabajo (p.ej. otorgar equipamiento de trabajo y formación adecuada en materia de seguridad y salud laboral), mientras que ninguna plataforma pudo asegurar que sus trabajadores no sufren costos por accidentes, lesiones o enfermedades derivadas del trabajo.

Tres plataformas, Cabify, Rappi y SoyDelivery, evidenciaron proveer contratos justos, o términos y condiciones comprensibles y de fácil acceso para sus trabajadores, sujetos a la normativa uruguaya. No obstante, ninguna de las plataformas logró demostrar que no imponen cláusulas contractuales injustas en el sentido de que se excluyen de responsabilidad en temas relacionados con la ejecución del trabajo.

SoyDelivery es la única plataforma que ha provisto evidencia sobre la planificación y ejecución de prácticas de gestión justa, existiendo procedimientos para informar a los trabajadores en tiempo y forma de cambios que los afecten. La plataforma documenta y protocoliza sus canales de comunicación, mecanismos de apelación de sanciones, así como explicita una política contra la discriminación, promoción de la igualdad y diversidad con componentes claros.

En lo que refiere a la representación justa, ninguna plataforma mantiene prácticas donde los trabajadores participen en la toma de decisiones empresariales. No obstante, SoyDelivery demostró que ha protocolizado la recepción de reclamos de los conductores, en forma regular y permanente, tanto individuales como colectivos.

DURANTE 2023 SE LLEVARON A CABO 32 ENTREVISTAS A TRABAJADORES, SE REALIZÓ ANÁLISIS DOCUMENTAL Y SE CONTACTÓ A GERENTES DE CINCO PLATAFORMAS DE TRABAJO DE LOS RUBROS DE CADETERÍA Y TRANSPORTE DE PASAJEROS QUE OPERAN EN MONTEVIDEO.

Hallazgos clave



PAGO JUSTO

Una plataforma (SoyDelivery) pudo proporcionar evidencia de que los trabajadores ganen al menos el salario mínimo del sector, así como un salario digno local tras deducir costos.

Una plataforma (SoyDelivery) pudo proporcionar evidencia de que los trabajadores ganen al menos el salario mínimo del sector, así como un salario digno local¹ tras deducir costos. El resto de las plataformas (PedidosYa, Rappi, Uber y Cabify) no han acreditado cumplir con el salario mínimo del sector correspondiente, aunque con diversos grados de aproximación a este umbral. El salario mínimo del sector de reparto es de \$176,74 por hora, y el salario digno de \$229,77 por hora; mientras que en el sector de transporte es de \$182,59 por hora y \$237,37 por hora respectivamente.²



CONDICIONES JUSTAS

Solamente SoyDelivery pudo proporcionar evidencia sobre la adopción de acciones para mitigar los riesgos específicos del trabajo, como otorgar equipamiento de trabajo y formación adecuada en materia de seguridad y salud laboral, y el diseño de un protocolo para mitigar estos riesgos.

Sin embargo, ninguna plataforma fue capaz de acreditar que proveen una red de seguridad social adecuada, ya que no aseguran que los trabajadores no sufran costos por accidentes, lesiones o enfermedades derivadas del trabajo, ni otorgan compensaciones por la pérdida de ingresos a raíz de dichos incidentes.



CONTRATOS JUSTOS

La mayoría de las plataformas proveen términos y condiciones claros y transparentes en su vínculo con los trabajadores (SoyDelivery, Rappi y Cabify), con alcance comprensible y de fácil acceso.

Para cumplir este punto es necesario suscribir un contrato donde la empresa esté claramente identificada y exprese estar sujeta a la normativa uruguaya. Al mismo tiempo, dichos contratos deben ser aceptados por el trabajador, no deben contener cláusulas que reviertan los marcos jurídicos vigentes y deben prever una política de protección de datos personales que se ajuste a la normativa del país. Las dos plataformas que no cumplen con asegurar estas condiciones son Uber y PedidosYa. Sin embargo, todas las plataformas han fallado en demostrar que no imponen cláusulas contractuales injustas, considerando especialmente que en los términos y condiciones se incorporan exclusiones de responsabilidad por diversos temas relacionados con la ejecución del trabajo.



GESTIÓN JUSTA

La única plataforma que ha demostrado buenas prácticas de gestión justa ha sido SoyDelivery, en tanto existe un procedimiento adecuado para informar la toma de decisiones que afecten a los trabajadores y el proceso de gestión es equitativo.

En concreto, la plataforma documenta y protocoliza un canal de comunicaciones y forma de apelar las decisiones, así como una política contra la discriminación, promoción de la igualdad y diversidad, entre otros ejemplos. Las restantes cuatro empresas (PedidosYa, Rappi, Uber y Cabify) no han aportado evidencia del cumplimiento de este estándar de trabajo justo.



REPRESENTACIÓN JUSTA

PedidosYa, Rappi, Uber y Cabify no han demostrado asegurar la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores.

Por otra parte, SoyDelivery, demostró cumplir con este criterio al presentar documentación de procedimientos para las comunicaciones con sus trabajadores, tanto sobre aspectos individuales como colectivos. Asimismo, la plataforma elaboró un protocolo para recibir los reclamos colectivos de los conductores. En cambio, las cinco plataformas evaluadas no permiten que los trabajadores participen en el gobierno de la empresa ni reconocen públicamente a algún organismo colectivo de trabajadores (sindicato) como interlocutor para la gobernanza de la empresa.

Entre la precariedad laboral de la economía de plataformas y los desafíos del sector formal

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la precariedad laboral es “un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores”, y esta puede manifestarse a través de diversas formas, como la incertidumbre de la duración del empleo, o la presencia de varios posibles empleadores, o relaciones laborales encubiertas, o la desprotección social y falta de beneficios propios del empleo típico, o una retribución baja y las dificultades significativas en términos prácticos y jurídicos para afiliarse a sindicatos y desarrollar la negociación colectiva.³

En concreto, el modelo de organización empresarial de la economía de plataformas refleja una tendencia más amplia en donde estas transfieren a los trabajadores los riesgos que las empresas antes estaban obligadas a asumir. Desde esta perspectiva, directa o indirectamente, estas empresas terminan obteniendo ganancias a expensas de sus trabajadores, mediante la aplicación de estrategias legales y financieras que los despojan de derechos económicos que solían tener.⁴ Por ese motivo, se ha enfatizado que, lejos de ser un fenómeno nuevo, la economía de plataformas constituye otra expresión de las corrientes que promueven la des-estandarización del derecho del trabajo, la precarización y externalización.⁵

De ahí que, el debate en torno a la economía de plataformas suele simplificarse en una elección del trabajador entre “estar en un lado de la frontera donde reina el confort y la seguridad” (dependencia laboral) y el otro lado “donde reina la desprotección y la inseguridad” (la economía de plataformas). Sin embargo, se ha enfatizado que en la actualidad se verifican situaciones similares en los dos lados de la frontera, ya que la zona de dependencia laboral dejó de ser un lugar de confort y seguridad para algunos trabajadores, e incluso, aún a sabiendas de que la protección laboral surgió a efectos de equilibrar las desigualdades de los sujetos débiles (trabajadores). En definitiva, hoy en día esa situación de debilidad y desigualdad se encuentra presente en ambos

lados fronterizos.⁶

Asimismo, los trabajadores de estos sectores (como en muchos otros de baja calificación) se enfrentan a bajas remuneraciones en relación a los costes de vida en Montevideo (donde se concentran estas plataformas). En un contexto de sectores de la economía de bajos ingresos y de apremio económico, si bien el régimen de trabajo mediante plataformas digitales genera inconvenientes en el mediano plazo (por ejemplo, en materia de seguridad y salud laboral e inestabilidad en los ingresos en función de la demanda de trabajo), así como dificultades a largo plazo (como la imposibilidad de acceder a una jubilación), en el corto plazo puede ser percibido como ventajoso frente al empleo formal en otros aspectos.

Por ejemplo, en base a las entrevistas, se puede afirmar que los trabajadores de plataformas valoran muy positivamente que los ingresos por su trabajo sean obtenidos en plazos menores a los del empleo formal (por ejemplo, recibir pagos semanales por un monto nominal mayor en comparación a un trabajo dependiente). Asimismo, existe mayor facilidad de acceder a un trabajo de estas características por las bajas barreras y requisitos de entrada. En tercer lugar, muchos trabajadores también se sienten atraídos por las promesas de autonomía y libertad.

Sin embargo, tal como describirá este informe, algunas de estas percepciones, muchas veces presentadas por las plataformas en sus discursos y campañas de marketing, se encuentran bastante lejos de ser reales. Para el caso uruguayo que presentamos aquí, la mayoría de las plataformas evaluadas (sobre todo las que emplean a un mayor número de trabajadores) no han logrado asegurar condiciones mínimas de empleo decente.

Por otra parte, esto no implica que la situación sea una consecuencia necesaria del modelo. Por el contrario, una de las plataformas evaluadas (SoyDelivery) ha demostrado que es posible gestionar una empresa propia de la economía de plataformas, llevando a cabo una serie de buenas prácticas en materia de pago, condiciones, contratos, gestión y representación justas.

En otro extremo, a pesar de estos evidentes inconvenientes y expresiones de precariedad en la economía de plataformas, el sector formal también refleja ciertas dificultades y presenta desafíos para los trabajadores.

El principal inconveniente se relaciona con la baja

remuneración en estos sectores de actividad. Téngase presente que, aproximadamente, tanto los choferes como los repartidores perciben un ingreso mensual líquido en promedio que oscila entre \$35.500 (USD920) y \$36.500 (USD950).⁷ Si se observa el nivel de costo de vida en Uruguay, la retribución no alcanza niveles deseables de suficiencia.⁸

A modo de síntesis, a nuestro entender, el fenómeno del trabajo precario en la economía de plataformas no puede dimensionarse por completo sin comprender las dificultades y desafíos que se encuentran presentes dentro de sectores similares en la formalidad, en especial, en términos de ingresos económicos suficientes. Si bien el trabajo presentado aquí se aboca a visibilizar las falencias de la economía de plataformas en relación con los derechos laborales, y apunta a colaborar con estas empresas para mejorar las condiciones de trabajo allí presentes, esta es solo una parte de la ecuación. Para comprender esta problemática también es relevante evaluar qué alternativas de empleo (en calidad y nivel de ingreso) disponen estos trabajadores en caso de querer abandonar la economía de plataformas.

Hacia unas normas laborales decentes en la economía de plataformas

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

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

El proyecto Fairwork está coordinado desde el Instituto de Internet de Oxford y el Centro de Ciencias Sociales WZB de Berlín. Nuestra creciente red de investigadores actualmente califica plataformas en 39 países de los 5 continentes. En todos los países, Fairwork colabora estrechamente con los trabajadores, las plataformas, los defensores y los responsables políticos para promover un futuro más justo del trabajo en plataformas.

Países de Fairwork

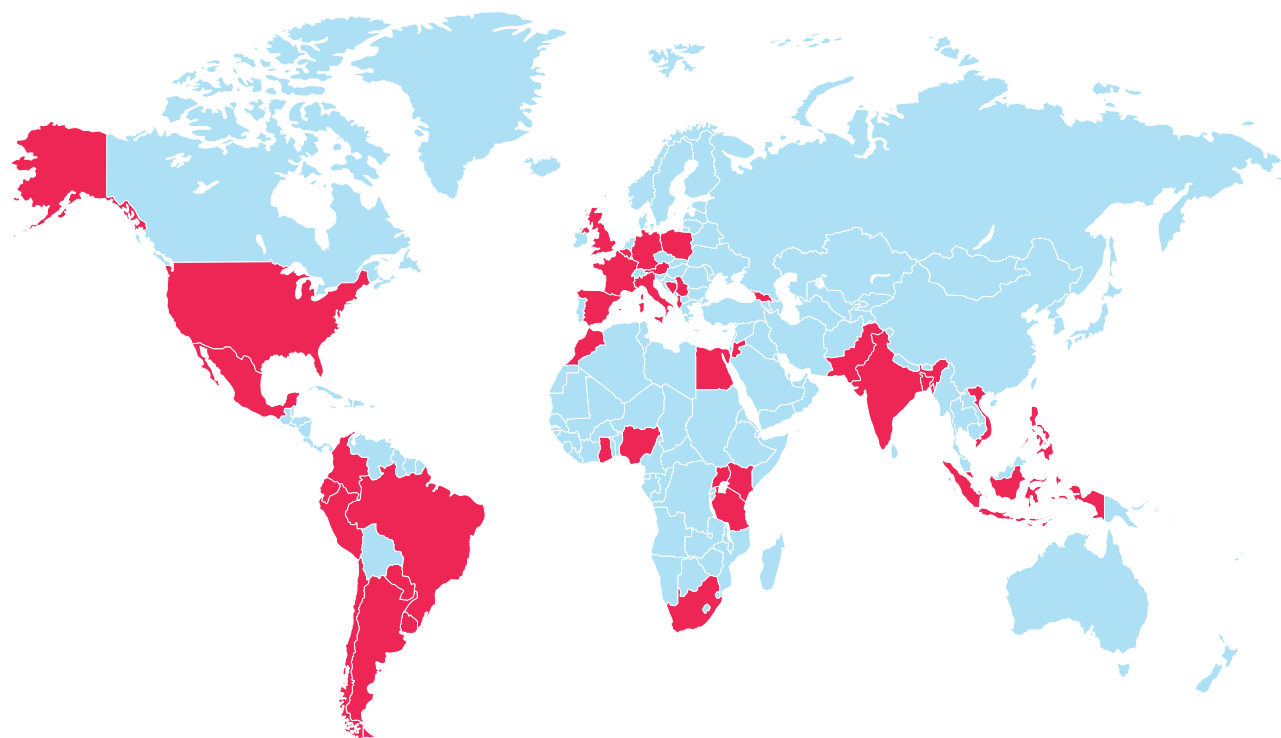


Figura 1: Mapa de los países de Fairwork

ÁFRICA

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

ASIA

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

EUROPA

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

AMÉRICA DEL SUR

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

AMÉRICA DEL NORTE

México, EE. UU.

El modelo Fairwork

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

Nuestras evaluaciones se basan en cinco principios a los que las plataformas digitales deben adherirse para que se considere que ofrecen “trabajo justo”. Las plataformas son evaluadas en función de estos principios para mostrar cuáles son las condiciones de trabajo actuales en la economía de plataformas y en qué aspectos pueden mejorarse, para mostrar no sólo lo que es la economía de plataformas, sino también lo que puede llegar a ser.

Los cinco principios de Fairwork se desarrollaron en varios talleres con múltiples partes interesadas en la Organización

Internacional del Trabajo en los que participaron los diferentes actores interesados. Para asegurar que estos principios globales son aplicables en el contexto uruguayo, los revisamos y afinamos en consulta con diferentes partes interesadas en Montevideo.

El apéndice ofrece más detalles sobre los rangos de cada principio y los criterios que fueron utilizados para evaluar las plataformas laborales digitales a partir de la evidencia empírica recopilada.

PASO 1

Los cinco principios



Salario justo

Los trabajadores, independientemente de su clasificación laboral, deben obtener unos ingresos dignos en su jurisdicción de origen después de tener en cuenta los costes relacionados con el trabajo. Evaluamos los ingresos de acuerdo con el salario mínimo obligatorio en la jurisdicción de origen, así como con el salario vital vigente.



Condiciones justas

Las plataformas deben contar con políticas para proteger a 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 y debe estar identificada en el contrato. Independientemente de la situación laboral de los trabajadores, el contrato está libre de cláusulas que excluyan injustificadamente la responsabilidad por parte del usuario del servicio y/o de la plataforma.



Gestión justa

Debe existir un proceso documentado a través del cual los trabajadores puedan ser escuchados, puedan apelar las decisiones que les afectan y ser informados de las razones detrás de esas decisiones. Debe existir un canal claro de comunicación con los trabajadores que implique la posibilidad de apelar las decisiones de la dirección o la desactivación. El uso de algoritmos es transparente y da como resultado resultados equitativos para los trabajadores. Debe haber una política identificable y documentada que garantice la equidad en la forma en que se gestionan 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 los trabajadores. Independientemente de su clasificación laboral, los trabajadores deben tener derecho a organizarse en organismos colectivos, y las plataformas deben estar preparadas para cooperar y negociar con ellos.

PASO 2

Metodología

La puntuación de las plataformas según los principios de Fairwork se basó en una serie de datos recogidos desde distintas fuentes por el equipo de investigación en el país. La metodología incluyó: investigación documental, pruebas presentadas por las plataformas y las entrevistas semiestructuradas realizadas a los trabajadores y a los gestores de cada plataforma.

El proyecto Fairwork utiliza tres enfoques para medir eficazmente la equidad de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo: investigación documental, entrevistas y encuestas a los trabajadores, y entrevistas con la dirección de la plataforma. A través de estos tres métodos, buscamos evidencia sobre si las plataformas actúan de acuerdo con los cinco Principios de Fairwork.

Reconocemos que no todas las plataformas utilizan un modelo de negocio que les permita imponer ciertas condiciones contractuales a los usuarios y/o trabajadores de los servicios de tal manera que cumplan con los umbrales de los principios de Fairwork. Sin embargo, todas las plataformas 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 los términos en los que los usuarios del servicio retienen a los trabajadores, tenemos en cuenta una serie de otros factores, como las políticas y/o procedimientos publicados, las declaraciones públicas y la funcionalidad del sitio web/ aplicación para establecer si la plataforma ha tomado las medidas adecuadas para garantizar que cumplen los criterios para que se otorgue 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

Cada ciclo anual de puntuaciones de Fairwork comienza con una investigación documental para mapear la gama de plataformas que se calificarán, identificar puntos de contacto con la gerencia, desarrollar guías de entrevista e instrumentos de encuesta adecuados, y diseñar estrategias

de reclutamiento para acceder a los trabajadores. Para cada plataforma, también recopilamos y analizamos una amplia gama de documentos, incluidos contratos, términos y condiciones, políticas y procedimientos publicados, así como interfaces digitales y funcionalidad de sitios web / aplicaciones. La investigación documental también señala cualquier información disponible públicamente que pueda ayudarnos a calificar diferentes plataformas, por ejemplo, la prestación de servicios particulares a los trabajadores o la existencia de disputas pasadas o 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 con cada una de ellas para alertarlas de su inclusión en el estudio de clasificación anual y proporcionarles información sobre el proceso. Se pide a todas las plataformas que ayuden con la recopilación de pruebas, así como con el contacto con los trabajadores para las entrevistas.

Entrevistas a la plataforma

El segundo método consiste en acercarse a las plataformas en busca de pruebas. Se invita a los gerentes de la plataforma a participar en entrevistas semiestructuradas, así como a presentar evidencia para cada uno de los principios de Fairwork. Esto 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 que los gerentes de la plataforma no están de acuerdo con las entrevistas, limitamos nuestra puntuación a la evidencia obtenida a través de la investigación documental y las entrevistas a los trabajadores.

Entrevistas a trabajadores

El tercer método es entrevistar directamente a los trabajadores de las plataformas. Se entrevista a una muestra de 6 a 10 trabajadores para cada plataforma. Estas entrevistas no tienen como objetivo construir una muestra representativa. En cambio, buscan comprender los procesos de trabajo y las formas en que se lleva a cabo y se gestiona. Estas entrevistas permiten a los investigadores de Fairwork ver copias de los contratos emitidos a los trabajadores y conocer las políticas de la plataforma

que afectan a los trabajadores. Las entrevistas también permiten al equipo confirmar o refutar que las políticas o prácticas están realmente vigentes en la plataforma.

Se contacta con los trabajadores a través de una serie de canales diferentes. Para nuestras calificaciones de 2023, esto incluyó anuncios de Facebook en grupos de trabajadores y una bola de nieve de entrevistas anteriores. En todas estas estrategias se estableció el consentimiento informado, con entrevistas realizadas tanto presenciales como online.

Las entrevistas fueron semiestructuradas y utilizaron una serie de preguntas relacionadas con los 10 (sub) principios de Fairwork. Para poder optar a las entrevistas, los trabajadores debían ser mayores de 18 años y haber trabajado en la plataforma durante más de dos meses. Las 32 entrevistas se realizaron en español desde la capital de Uruguay: Montevideo.

Poniéndolo todo junto

Este triple enfoque proporciona una forma de cotejar las afirmaciones realizadas por las plataformas, al tiempo que brinda la oportunidad de recopilar pruebas positivas y negativas de múltiples fuentes. Las puntuaciones finales son decididas colectivamente por el equipo de Fairwork en función de las tres formas de evidencia. Los puntos solo se otorgan si existe evidencia clara en cada umbral.

Cómo puntuamos

Cada uno de los cinco principios de Fairwork se desglosa en dos puntos: un primer punto y un segundo punto más que solo se puede otorgar si se ha cumplido el punto básico. Cada plataforma recibe una puntuación sobre 10. A las plataformas solo se les da un punto cuando pueden demostrar satisfactoriamente su aplicación de los principios. El hecho de no alcanzar un punto no significa necesariamente que una plataforma no cumpla con el principio en cuestión. Simplemente significa que no somos, por la razón que sea, capaces de demostrar su cumplimiento.

La puntuación implica una serie de etapas. En primer lugar, el equipo del país recopila las pruebas y asigna puntuaciones preliminares. A continuación, las pruebas recopiladas se envían a revisores externos para su puntuación independiente. Estos revisores son miembros de los equipos de Fairwork en otros países, así como miembros del equipo central de Fairwork. Una vez que los revisores externos han asignado su puntuación, todos los revisores se reúnen para discutir las puntuaciones y decidir la puntuación final. Estas puntuaciones, así como la justificación de su concesión o no, se pasan a las plataformas para su revisión. A continuación, las plataformas tienen la oportunidad de presentar más pruebas para ganar puntos que inicialmente no se les concedieron. Estas puntuaciones forman la puntuación anual final que se publica en los informes anuales de Fairwork de los países.

**EN EL APÉNDICE SE
OFRECEN MÁS DETALLES
SOBRE EL SISTEMA DE
PUNTUACIÓN FAIRWORK.**



05
06

07/10

08
09
10

ANTECEDENTES

La economía de plataformas en Uruguay

Uruguay es un país latinoamericano relativamente pequeño, ubicado en el cono sur entre los “gigantes” de Argentina y Brasil. Con solo 176.000 km² y cerca de 3,4 millones de habitantes, el país es predominantemente urbano (95%) con uno de los niveles de desarrollo humano más altos del continente.⁹ Además, Uruguay es un caso atípico en la región en términos de sus niveles -comparativamente- más bajos de desigualdad de ingresos y pobreza dentro de la región más desigual del mundo.¹⁰

Otra característica atípica del país se relaciona con la calidad de su sistema democrático y un fuerte estado de bienestar que data de principios del siglo XX.¹¹ En este sentido, el gobierno desempeña papeles clave en la mayoría de las cuestiones relacionadas con las políticas públicas, con una fuerte tradición regulatoria, que garantiza la estabilidad política y la continuidad de las políticas entre los gobiernos.¹²

La regulación de las tecnologías digitales y la política de inclusión digital son un elemento básico del estado de bienestar uruguayo en el siglo XXI y, por lo tanto, el país tiene uno de los niveles más altos de acceso de los hogares a Internet, computadoras y uso individual de Internet.¹³

El trabajo mediante plataformas digitales en Uruguay

La irrupción de las plataformas digitales de trabajo rompió en cierta medida con la tradición local de regulaciones sociales y laborales fuertes. Los sectores de actividad que han recibido el uso de plataformas digitales como

instrumentos para ejecutar servicios en Uruguay se han limitado básicamente al transporte de personas y el reparto de bienes, ya sean alimentos, farmacéuticos o productos en general. En este sentido, las plataformas digitales que se encuentran operativas en el país son los casos de Uber y Cabify (transporte), y Rappi, PedidosYa y SoyDelivery (reparto).

Estas plataformas fueron presentadas al mercado local como meras intermediarias entre la oferta y la demanda de los servicios subyacentes ejecutados, argumentando que su actividad se limitaba a la creación de tecnología (una aplicación) para conectar a los proveedores del servicio (choferes y repartidores) con los usuarios o clientes. En base a esto, en todos estos casos las plataformas partieron del supuesto discursivo de que no establecen relación laboral alguna con estos trabajadores, sino que estos últimos deben ser considerados auténticos empresarios que desarrollan su actividad por cuenta propia como contratistas independientes.

Esta ampliación formal de las fronteras del empleo autónomo tiene relación con el modelo organizativo de negocio adoptado por las empresas de plataformas digitales, que operan con una política de “hechos consumados”, basada en la imposición de sus propias reglas, independientemente de si son consistentes con las regulaciones tributarias y laborales del país donde se insertan.¹⁴ Por eso estas empresas intentan imponer un modelo disruptivo en el mercado, ganándose inicialmente la complicidad y confianza de los usuarios y de los propios trabajadores, creando, por un lado, tarifas de servicio relativamente más baratas, y por otro, incentivos, promociones y ventajas extraordinarias en materia de ingresos para crear una red suficientemente amplia de trabajadores que ofrezcan el servicio subyacente.

A medida que estas premisas discursivas empezaron a desvanecerse, también comenzaron a atraer críticas y a ser cuestionadas por los trabajadores de las plataformas. De hecho, las ideas expresadas por algunos de estos trabajadores son muy ilustrativas. Por ejemplo, un conductor de Uber de mediana edad identificó la necesidad de explorar alternativas al sistema de remuneración actual para que el trabajo sea al menos rentable para ellos. Esto se debe a que el modelo disruptivo original prometido por

Uber, que prometía mejores ganancias (“un período de luna de miel”) llegó a su fin debido a la supresión unilateral por parte de la plataforma de los incentivos y promociones iniciales.

Más aún, algunos de los trabajadores se consideran dependientes de las plataformas, porque están insertos en la estructura organizativa y las políticas de estas empresas: no pueden fijar ellos mismos los precios del servicio, ofrecer su propia marca de servicios y, en todo caso, constituyen “un eslabón más” en la cadena productiva de la aplicación. Reciben órdenes e instrucciones sobre cómo ejecutar la tarea, están sujetos a un control estricto (implementando un sistema de control a cargo del usuario) y pueden ser objeto de sanciones disciplinarias (cumplidas principalmente mediante la suspensión temporal o permanente de sus cuentas), percibiendo que la posibilidad de elegir cuándo conectarse (supuesta libertad a la que aluden las plataformas que poseen los trabajadores) es irreal y meramente formal. En palabras de un conductor de Uber: “Si bien es cierto que puedo hacerlo cuando quiera [conectarme a la app], lo que pasa es que tengo que hacerlo”.



Las tendencias jurisprudenciales y el proyecto de ley presentado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Además del marco normativo nacional existente (concebido para el trabajo dependiente, originalmente diseñado para vínculos que implican trabajos con características parcialmente diferentes a estas nuevas formas de trabajo), muchos trabajadores han decidido acudir a los tribunales para reclamar la declaración de la existencia de una relación de trabajo y todos los beneficios y protecciones previstas por la legislación laboral.

En base a ello, el foco de los conflictos judiciales se ha circunscrito a la plataforma Uber (al menos hasta 2023). Se han dictado varias sentencias que -por unanimidad- han declarado que entre un conductor y la plataforma existe una relación laboral de dependencia (de los cuatro Tribunales de Apelaciones del Trabajo existentes en Uruguay, tres se han pronunciado sobre el tema, coincidiendo todos en la misma solución).¹⁵

Por otro lado, el organismo encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - MTSS) presentó al Parlamento un

proyecto de ley en octubre de 2022,¹⁶ con el propósito de regular el trabajo a través de plataformas digitales de transporte de pasajeros y reparto de bienes, pretendiendo introducir una serie de protecciones mínimas para todos ellos, independientemente de su situación contractual.

Entre dicho decálogo de tutelas mínimas, se encuentra la exigencia de que las empresas titulares de plataformas digitales respeten el principio de igualdad y no discriminación en la implementación de los algoritmos, debiendo informar a los trabajadores sobre la existencia de sistemas de seguimiento automatizados, así como

sistemas de toma de decisiones automatizadas. Asimismo, se pretende consagrar un derecho a explicación en favor de los trabajadores, en relación a decisiones automatizadas tomadas por la empresa, debiendo designarse una persona física de contacto con el fin de aclarar tales extremos. Por otro lado, se incluye la consagración de un derecho a la intangibilidad de la reputación digital de los trabajadores; así como la exigencia de que los términos y condiciones de la contratación sean transparentes, concisos y de fácil acceso para el chofer y repartidor, debiendo identificarse con claridad a la parte contratante, y exigiéndose que cualquier cambio a los mismos sea comunicado con anticipación a los trabajadores. Por último, también existen una serie de previsiones en materia de seguridad laboral, al exigirse que las plataformas practiquen una evaluación de riesgos y adopten medidas de prevención, así como que estas capaciten adecuadamente a los trabajadores.

Finalmente, el proyecto de ley se decanta por incluir una serie de protecciones y regulaciones para cada posible modalidad contractual de vinculación entre los trabajadores y las empresas, es decir, se perfila por consagrar condiciones de trabajo para los trabajadores dependientes (sobre el tiempo de trabajo, el límite semanal y una retribución mínima) y autónomos (en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, beneficios de seguridad social y un derecho a negociar colectivamente).

Si bien el proyecto de ley es un punto de partida en el camino hacia una protección justa y decente para los trabajadores de plataformas digitales offline, de todos modos, debe destacarse que el trámite parlamentario se ha detenido en el mes de octubre de 2022, sin tener novedades ni existir una perspectiva concreta para lograr su aprobación definitiva.






Shutterstock / Diego Thomazini



Fairwork Uruguay

Puntuaciones 2023

Puntuación (sobre 10)

SoyDelivery	7 /10	
Cabify	1 /10	
Rappi	1 /10	
PedidosYa	- /10	
Uber	- /10	

EL DESGLOSE DE LAS PUNTUACIONES DE

CADA PLATAFORMA ESTÁ DISPONIBLE EN

WWW.FAIR.WORK/URUGUAY

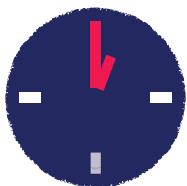
Explicación de las puntuaciones



Pago Justo

Una plataforma, SoyDelivery, ha logrado demostrar que sus trabajadores reciben, al menos, el salario mínimo estipulado para el sector, además de un salario digno local tras descontar los costos asociados. Contrariamente, las demás plataformas, PedidosYa, Rappi, Uber y Cabify, no han demostrado cumplir con el salario mínimo establecido para las actividades de reparto y transporte, aunque con diversos grados de aproximación a dicho umbral.

Este contraste revela una disparidad entre las prácticas laborales de las distintas plataformas. En el caso del sector de reparto, el salario mínimo es de \$176,74 por hora, con un salario digno de \$229,77 por hora. Mientras tanto, en el ámbito del transporte, los valores son de \$182,59 y \$237,37 por hora, respectivamente (para ver el cálculo respectivo, ver notas 1 y 2).



Condiciones Justas

Una única plataforma (SoyDelivery) ha logrado demostrar con evidencia tangible su compromiso con la mitigación de riesgos laborales específicos. Esto se refleja en acciones concretas, como la provisión de equipamiento de trabajo, la implementación de una formación adecuada en seguridad y salud laboral, así como la creación de un protocolo destinado a reducir estos riesgos. Sin embargo, las plataformas no han sido capaces de respaldar con pruebas la garantía de una red de seguridad social efectiva.

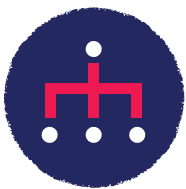
Ninguna de las cinco plataformas ha demostrado de manera fehaciente que sus trabajadores están exentos de incurrir en costos por accidentes, lesiones o enfermedades derivadas del trabajo, ni ofrecen compensaciones por la pérdida de ingresos. Esta falta de evidencia subraya la carencia de salvaguardias laborales integrales en la mayoría de las plataformas, dejando a su propia suerte la protección y bienestar de los trabajadores.



Contratos Justos

La mayoría de las plataformas establecen términos y condiciones claros y transparentes en su relación con los trabajadores, como se observa en los casos de SoyDelivery, Rappi y Cabify. Estas tres plataformas suscriben contratos donde la empresa es identificada de manera clara y está sujeta a la normativa uruguaya. Estos contratos, que deben ser aceptados para comenzar a trabajar, no presentan cláusulas que desafíen los marcos legales existentes y contemplan políticas de protección de datos personales en consonancia con la normativa uruguaya. Uber y PedidosYa

no cumplen con estas condiciones. Por otra parte, ninguna plataforma ha demostrado que no se imponen cláusulas contractuales injustas a los trabajadores. En todos los términos y condiciones se insertan exclusiones de responsabilidad que abarcan diversos aspectos relacionados con la ejecución del trabajo, dejando a los trabajadores en un estado de vulnerabilidad y desamparo legal.



Gestión Justa

SoyDelivery es la única plataforma que ha demostrado prácticas de gestión justa, donde existe un procedimiento documentado y adecuado que guía la toma de decisiones que afectan a los trabajadores, asegurando un proceso de gestión equitativo. Específicamente, la plataforma documenta y formaliza un canal de comunicación directo con representantes de la empresa (incluyendo reuniones presenciales) y un proceso de apelación de decisiones, además de implementar políticas en contra de la discriminación y a favor de la igualdad y diversidad,

entre otras medidas ejemplares. En contraste, las cuatro restantes plataformas, PedidosYa, Rappi, Uber y Cabify, no han presentado evidencia que respalde su cumplimiento de este estándar de trabajo justo. La falta de transparencia en las prácticas de gestión deja a los trabajadores en una incertidumbre ante cualquier tipo de episodio que salga de las tareas rutinarias, resaltando la urgente necesidad de adoptar medidas que promuevan condiciones laborales justas y equitativas en todas las plataformas.



Representación justa














PedidosYa, Rappi, Uber y Cabify no han logrado demostrar su compromiso con la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores. SoyDelivery proveyó evidencia sobre el establecimiento de procedimientos detallados para las comunicaciones con su fuerza laboral, abordando tanto aspectos individuales como colectivos. La plataforma incluso ha implementado un protocolo específico para recibir reclamos colectivos de los repartidores de

manera regular y continua. Finalmente, todas las plataformas han optado por no fomentar la gobernanza democrática de la empresa; los trabajadores no participan en la gobernanza o procesos de toma de decisión de la empresa. Además, ninguna de ellas reconoce públicamente a un organismo colectivo de trabajadores, por ejemplo, un sindicato, como un interlocutor legítimo.

PLATAFORMAS EN FOCO

SoyDelivery

La plataforma SoyDelivery es una empresa de logística, que surgió en Uruguay en el año 2016 con el objetivo de satisfacer necesidades empresariales de “la última milla”. A diferencia de otras plataformas dedicadas al reparto de productos, en este caso, el cliente no puede comprar a través de la plataforma, sino que esta se concentra en desarrollar una herramienta tecnológica (la app) con el fin de brindar servicios de almacenamiento, picking (recogida), packing (empacado), etiquetado, despacho y entrega de productos. Por el tipo de productos que se movilizan, la amplia mayoría de los vehículos utilizados son camionetas.

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

Puntuación total de SoyDelivery



Según declaraciones y datos del año 2020 aportados por su fundador y CEO, Rodrigo Bisensang, para cumplir con esta actividad se emplean 20 conductores propios y se mantiene relación con una red de 120 conductores independientes (que cuentan con una empresa propia).¹⁷ La plataforma SoyDelivery llevaba adelante una serie de prácticas de trabajo justo antes del proceso de evaluación de la empresa. A raíz del intercambio con el equipo local del proyecto Fairwork, SoyDelivery se comprometió y formalizó (a través de la elaboración de documentos y comunicaciones públicas con sus trabajadores) las diversas prácticas de trabajo justo preexistentes en políticas organizacionales transparentes.

A continuación, detallamos las principales características identificadas de la plataforma, las buenas prácticas de trabajo digno y justo que lleva adelante SoyDelivery de acuerdo con los Principios Fairwork, así como algunos desafíos por delante.

Pago justo

La investigación documental, los datos administrativos provistos por la empresa, y las entrevistas llevadas a cabo por nuestro equipo, coinciden en validar que la plataforma SoyDelivery asegura que los trabajadores perciben, tanto el salario mínimo del sector por sus horas activas, así como el salario digno local, tras deducir costos. Asimismo, existe evidencia de que el pago se realiza en forma íntegra y puntual. Por ende, este es un claro ejemplo de buena práctica de cumplimiento de un pago justo para los trabajadores.

Condiciones justas

La plataforma ha demostrado el desarrollo de prácticas organizacionales cuya finalidad es mitigar los riesgos específicos del trabajo. En este sentido, existe un protocolo documentado sobre políticas de prevención de riesgos para conductores. Allí se aborda la manipulación de los pedidos y surge el compromiso de poner a disposición carros y fajas para el uso de los trabajadores, la colocación de cartelera sobre cómo manipular los pedidos pesados, cómo realizar la fuerza para cargar y descargar los paquetes del vehículo y cómo utilizar los carros y las fajas. Por otro lado, también se protocoliza la circulación dentro del depósito, incluyendo una descripción del lugar físico y los elementos de señalización para la circulación de los vehículos y lugares de estacionamiento. Por último, la empresa también se ha comprometido a ofrecer a los trabajadores una capacitación semestral sobre la exposición a riesgos y su prevención. En relación al trabajo en solitario, se ha comprobado que la dinámica de trabajo de la plataforma no genera riesgos

de este estilo, siendo que los propios trabajadores no manifestaron este aspecto como un riesgo. Por el contrario, los trabajadores realizan diariamente tareas colectivas entre choferes y personal del depósito, mantienen canales de comunicación fluidos entre ellos durante la jornada y, mientras se encuentran en la calle, lo hacen vía WhatsApp por mensaje o llamada. Asimismo, pueden comunicarse en cualquier momento con una persona de la empresa para resolver situaciones cotidianas de su trabajo, así como por casos de emergencia.

Sin embargo, no se identificaron indicadores de que la plataforma provea una red de seguridad social. En efecto, no existen evidencias de que la plataforma asegure que los trabajadores no sufran costos a razón de accidentes, lesiones o enfermedades derivadas del trabajo, ni mecanismos para que reciban compensación por la pérdida de ingresos. De todos modos, cabe destacar que, en caso de ausentarse por períodos prolongados, los choferes no se ven afectados negativamente. Adicionalmente, se han desarrollado políticas para mantener el puesto de trabajo en aquellos casos de ausencias por motivos de maternidad.

Contratos justos

La plataforma provee términos y condiciones claros y transparentes. En este sentido, ha proporcionado un modelo de contrato para suscribir con los trabajadores, en donde se identifica a la empresa y donde consta que estará sujeta a la normativa uruguaya. Este contrato es de fácil acceso, claro y comprensible y debe ser firmado por quienes pretendan ingresar a trabajar. En dicho documento no existen cláusulas que reviertan los marcos jurídicos vigentes en el país y se prevé una política de protección de datos personales ajustada a la legislación nacional.

Por otro lado, no existe evidencia de que la plataforma no imponga cláusulas contractuales injustas. En este sentido, se han verificado cláusulas que excluyen de responsabilidad por negligencia y que eximen injustificadamente a la plataforma por las condiciones de trabajo, así como que impiden a las y los trabajadores solicitar de manera efectiva compensación por agravios que surjan de la relación laboral. De todos modos, como aspecto positivo de buena práctica, se constata que la forma de pago es transparente y se encuentra documentada.

Gestión justa

De la información recabada se ha constatado un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a los trabajadores. Ello se deriva de la existencia de un canal de comunicaciones, documentado en un

protocolo, que incluye la reglamentación del procedimiento y la forma de apelar las decisiones de la empresa, así como la posibilidad de reuniones presenciales. También se ha verificado que no existen desventajas por expresar preocupaciones laborales ante la empresa.

En otro orden, la plataforma también cumple con un proceso de gestión equitativo. Por un lado, existe una política contra la discriminación, que contiene un procedimiento claro para denunciar, corregir y penalizar la discriminación, un compromiso a tomar medidas en casos que se presenten este tipo de situaciones, así como una política para promover la diversidad, igualdad y la inclusión. Por otro lado, de la información recabada se desprende la adopción de ajustes razonables en casos de embarazo, discapacidad y religión o creencias y que no existen barreras para el acceso de mujeres a este trabajo.

Representación justa





La plataforma también asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores, en virtud de que se ha documentado un procedimiento de comunicación con los conductores, que incluye no sólo el mecanismo para plantear temas individuales, sino también de carácter colectivo. En dicho documento existe un reconocimiento y voluntad de negociar colectivamente y, a su vez, se reconoce que un conjunto de trabajadores (cinco) pueda representar a la totalidad de conductores para interactuar con la empresa. A efectos de designar estos representantes, la plataforma deja en libertad para que el colectivo de trabajadores lo decida, siendo su responsabilidad lograr entre todos el consenso sobre la representatividad. Por lo tanto, de la evidencia obtenida existe un compromiso por parte de la plataforma por el respeto de la libertad de asociación de los trabajadores.

En cambio, no hemos encontrado evidencia de que la plataforma promueva la gobernanza democrática, ya que los trabajadores no participan en el gobierno de la empresa, así como tampoco existe un reconocimiento de un organismo colectivo independiente de trabajadores, un comité de empresa electo o un sindicato.

PLATAFORMAS EN FOCO

Uber

La plataforma Uber comenzó sus operaciones en Uruguay en el mes de noviembre del año 2015, enfocada en el traslado de pasajeros en el departamento de Montevideo. Esta actividad se expandió posteriormente a los departamentos de Maldonado y Canelones, debiendo sortear diferentes dificultades regulatorias y de control por parte de las respectivas autoridades departamentales. Por otro lado, en el mes de junio de 2018 la empresa también amplió el giro de sus actividades, incluyendo el reparto de bienes a través de la plataforma Uber Eats, aunque dejó de estar disponible dos años después al anunciar el cese de sus operaciones en Uruguay.

Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
 Principio 1: Pago Justo	<input type="radio"/> Asegura que los/as trabajadores/as 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 type="radio"/> Provee términos y condiciones claros y transparentes	<input type="radio"/> Asegura que no se impongan cláusulas contractuales injustas	<input type="radio"/>
 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"/>

La forma de ingresar al mercado uruguayo fue muy similar a la de otros países, al pretender imponer una “política de hechos consumados”, que consiste en intentar aplicar reglas propias, sin considerar si estas son coherentes con las normas laborales y fiscales vigentes en el país.¹⁸

En cuanto al inicio de las operaciones de Uber, suele existir coincidencia entre los conductores entrevistados en señalar que la empresa los seduce mediante incentivos económicos para fomentar que comiencen a trabajar y que luego estos incentivos desaparecen rápidamente. Con referencia al caso uruguayo, un conductor fue elocuente al señalar en una entrevista que “cuando se termina toda esa luna de miel de Uber” y desaparecen los incentivos económicos, se deben evaluar alternativas y buscar la vuelta al trabajo para que sea lo más rentable posible. Esto coincide con políticas que la empresa ha aplicado en distintos países al momento de insertarse a nivel internacional. De hecho, una investigación periodística realizada por “The Guardian” sobre Uber, muestra las estrategias agresivas de inserción, más allá de la regulación de cada país.¹⁹

En Uruguay, fue recién en el mes de diciembre del año 2016 que la Junta Departamental de Montevideo optó por regularizar la actividad de las empresas de traslado de pasajeros mediante plataformas digitales, como es el caso de Uber, introduciendo una serie de requisitos y restricciones al desarrollo de dicha actividad.²⁰

Entre ellos, para poder operar en el departamento de Montevideo, las empresas propietarias de plataformas digitales deben inscribirse en el Registro Provisorio de Plataformas de Intermediación de Transporte Oneroso de Pasajeros; liquidar y abonar a la Intendencia de Montevideo por cuenta y orden de los permisarios un canon de movilidad creado a estos efectos; exigir y fiscalizar que los permisarios y/o sus conductores cumplan con las obligaciones tributarias, previsionales y reglamentarias correspondientes, no pudiendo asignar viajes a quienes no demuestren estar al día en su cumplimiento; entre otros. Asimismo, los choferes deben contar con un permiso (precario y revocable) otorgado por la Intendencia de Montevideo, así como con una póliza de seguro contra todo riesgo con cobertura por daños ocasionados a terceros, conductor y pasajeros, entre otros.

A continuación, detallamos las principales limitaciones identificadas de la plataforma y las barreras para promover el trabajo digno y justo de acuerdo con los Principios Fairwork.

Pago justo

Si bien se ha recabado información en cuanto a que el pago se realiza en forma íntegra y puntual, no existe evidencia de que todos los trabajadores de la plataforma ganen el salario mínimo del sector por sus horas activas, tras la deducción de los costos propios de la actividad. Del total de choferes entrevistados, existe un mayor grado de cumplimiento de este principio para el primer punto y un nivel más insuficiente para el segundo punto. Asimismo, la plataforma optó por no proporcionar evidencia documental que atestiguará el cumplimiento de este principio.

Condiciones justas

No existe evidencia que la plataforma proporcione la formación y el equipamiento adecuado para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos específicos del trabajo, sin coste adicional para ellos. Además, no se ofrece un entrenamiento a los choferes (por ejemplo, en técnicas de manejo defensivo). No obstante, los choferes deben tener libreta profesional y aprobar un examen teórico sobre temas variados, como la seguridad. Sucede que esto es una exigencia gubernamental (no de la plataforma) y los trabajadores deben financiarlos ellos mismos. Por otro lado, tampoco existe evidencia de que la plataforma haya diseñado procesos que tomen en cuenta la seguridad y salud en el trabajo, ni un apoyo adecuado a choferes, o mecanismos para evitar o mitigar el trabajo en solitario. Sin perjuicio de ello, existe un botón de pánico y cobertura de un seguro Sura desde “el momento en que el Socio Conductor acepta una solicitud de viaje y termina cuando el último pasajero se baja del vehículo”. En los hechos, esta formulación es ambigua y los choferes no saben cuál es la extensión de esta cobertura, qué sucede entre viaje y viaje, o si les es aplicable a ellos o únicamente a los usuarios. También se ha verificado que existe una política de privacidad y que durante la pandemia del COVID-19 la empresa pagaba alcohol en gel y tapabocas a los choferes.

En otro orden, la plataforma no toma medidas para asegurar que los trabajadores no sufran costos considerables a consecuencia de accidentes, lesiones o enfermedades derivadas del trabajo, y estos no reciben una compensación por la pérdida de ingresos debido a la incapacidad de trabajar. En efecto, si los choferes tienen un accidente no existe ningún complemento o ayuda brindada por Uber. De todos modos, durante la pandemia, algunos choferes comentaron que recibían un pago temporal mientras se encontraran convalecientes por COVID-19. Además, no existen evidencias que aseguren que los trabajadores no se vean perjudicados en su posición en la

plataforma en caso de que no puedan trabajar durante un período prolongado, sino que, por el contrario, los choferes suelen manifestar una preocupación sobre este punto. La plataforma tampoco desarrolla políticas que protejan la seguridad de los trabajadores frente a riesgos específicos y la organización del trabajo exige que los trabajadores asuman un exceso de horas de trabajo.

Contratos justos

Si bien la empresa Uber se encuentra identificada en los contratos que deben aceptar los trabajadores, expresamente se indica que la empresa no estará sujeta a la ley uruguaya. Los Términos y Condiciones (TyC) son claros y comprensibles y deben ser aceptados por los trabajadores para poder trabajar, aunque no son fácilmente accesibles para los choferes. Asimismo, en dicho documento se señala que los conflictos entre las partes se dirimen en otro país (Países Bajos), obligándose a someter el tema a un arbitraje. Se ha comprobado que existe una política de datos personales, aunque esta no se remite a la ley uruguaya.

En cuanto a las modificaciones de los TyC, en las entrevistas se ha comprobado que los choferes no son notificados con anticipación de posibles cambios. Asimismo, dentro de los cambios impuestos por la plataforma, se han rebajado los valores hora de los viajes. Los TyC prevén que Uber se desliga de responsabilidades laborales al indicar que el chofer es independiente, así como una serie de límites de responsabilidad. Finalmente, los valores y pagos efectuados hacia los choferes no son transparentes.

Gestión justa

En base a lo expresado por los entrevistados, no existe un canal de comunicación de fácil acceso para que los trabajadores se comuniquen con un humano y resuelvan sus problemas de manera efectiva. Tampoco existe un proceso para que los trabajadores puedan apelar significativa y eficazmente decisiones tomadas por la plataforma. El aspecto de la comunicación con Uber es el mayor descontento de los choferes, ya que entienden que no existe un canal efectivo para solucionar problemas, a pesar de que Uber manifieste en su web: “Recibí ayuda si la necesitás. Desde el contacto con asistencia en emergencias hasta el soporte 24/7, la app está diseñada pensando en vos”.²¹ En caso de que los choferes sean desactivados, no existe un proceso accesible para que los trabajadores apelen la decisión. Por el contrario, si son dados de baja de la aplicación, no pueden recurrir a ningún procedimiento para evaluar el tema, sino que deben recurrir a formular un reclamo mediante un abogado. No existen evidencias de

que los trabajadores no están en desventaja por expresar sus preocupaciones o apelar acciones disciplinarias, sino que, por el contrario, los choferes alegan que, si se reclama, probablemente Uber tome medidas en su contra. Por otro lado, existe un canal de ayuda para denunciar hechos de discriminación, acoso, represalias, pero no una política y un proceso claro de cómo gestionarlo. Tampoco se han encontrado evidencias de que existan políticas para proteger a grupos en desventaja. Finalmente, los algoritmos no son transparentes para los trabajadores, siendo este un aspecto criticado fuertemente por los choferes. Este es incluso un aspecto en el que ha puesto foco la jurisprudencia uruguaya.²²

Representación justa

No existe un mecanismo documentado para escuchar las voces de los trabajadores en forma colectiva ni de participar de estos espacios sin riesgo. Uber tampoco ha documentado o declarado públicamente su voluntad de negociar colectivamente con los trabajadores. De hecho, un trabajador manifestó que la Intendencia de Montevideo ha convocado al diálogo a la empresa Uber, y sin perjuicio de que asiste a dichas instancias, solamente se limita a escuchar sin pronunciarse de ningún modo. Los trabajadores no juegan un rol significativo en la gobernanza de la empresa, y la plataforma no reconoce formalmente en un documento a ninguna organización colectiva de trabajadores.

HISTORIAS DE TRABAJADORES

Leandro y Roberto, 34 y 40 años, Uber*

Leandro es chofer de Uber hace cinco años y medio, con estudios técnicos en TIC (tecnologías de la información y las comunicaciones). Relata que consiguió el trabajo por las redes al momento en que no existía regulación en Montevideo, luego de haber quedado desempleado en su previo trabajo en una multinacional del área de las telecomunicaciones. En definitiva, empezó a trabajar para Uber porque era una rápida salida laboral y los demás trabajos ofrecían poco salario, mientras que la plataforma prometía salarios más interesantes (promociones, beneficios, “ser tu propio jefe y tener tus propios horarios”, etc.).

Roberto, por su parte, empezó a trabajar para Uber hace más de cinco años, con el fin de agregar un ingreso adicional a su otro trabajo que realiza de forma independiente (dedicado al comercio exterior).

Ambos coinciden en que existen, al menos, dos grandes problemas centrales para los choferes de Uber.

El primer problema se relaciona con los ingresos insuficientes, dado que la situación actual es muy diferente a cuando la plataforma empezó a operar en Uruguay. Leandro explica que los beneficios y promociones “duraron poco”, ya que cuando Uber consiguió “choferes fijos”, quitaron estos incentivos.

Esto lleva a que los choferes tengan que hacer un estudio global de los gastos y la tarifa, incluyendo el tiempo de trabajo, para que sea rentable la actividad. A ello se le suma que, en ocasiones, existen inconvenientes de pago por parte de la plataforma en al menos “3 o 4 viajes al día”, y que estos problemas implican que generalmente Uber “paga de menos”, es decir, se equivoca y termina perjudicando al chofer.

Roberto hace énfasis en la poca rentabilidad de la actividad y reclama la posibilidad de acceder a un leasing, así como que el seguro del Banco de Seguros del Estado (BSE) debería ser más económico. No existen alternativas de seguros, ya que solamente está disponible el del BSE. Asimismo, explica que trabajar para Uber no es suficiente para vivir en Montevideo (con una familia de 4 personas), salvo si se trabaja todos los días 12 horas, “pero eso lo tomo como esclavitud”.

El segundo problema, relata Leandro, se refiere a la “mala comunicación con Uber” y a la resistencia de la plataforma frente a reclamos de choferes. En concreto, explica que no existe un canal de comunicación con la gerencia de la plataforma, y que el centro de ayuda en la app o de atención en oficina, no es confiable y no es suficiente. Asimismo, manifiesta que Uber realiza advertencias a los choferes de posibles sanciones o desactivaciones si estos insisten en los reclamos. Así señala que, “cuando insistís demasiado con un tema, te dicen que ya te respondieron y que no insistas porque podés ser sancionado”. Por ello, ve como algo negativo estar pendiente de lo que Uber decida, sin posibilidad de dialogar con la plataforma.

En el caso de Roberto, manifiesta (y se ríe) sobre el canal de acceso a la gerencia de la plataforma: “no, olvídate, Matrix, inteligencia artificial...Capaz que consigo antes el teléfono del Presidente que el de Uber”. En términos generales, considera que las comunicaciones dentro de la aplicación no son suficientes para nadie, ni para el chofer ni para el usuario.

TRABAJAR PARA UBER NO ES SUFICIENTE PARA VIVIR EN MONTEVIDEO, SALVO SI SE TRABAJA TODOS LOS DÍAS 12 HORAS.

Gonzalo, 63 años, Uber y Cabify*

Gonzalo es chofer de Uber y Cabify hace siete y tres años respectivamente. Empezó a trabajar para las plataformas porque perdió el trabajo que tenía y encontró esta actividad como una salida laboral con un resultado medianamente interesante, que terminó siendo una realidad muy diferente a la proyectada. Siguió buscando trabajo, pero, debido a su edad, fue imposible. Se dio cuenta, entonces, que si se mantenía trabajando con las plataformas, podría completar los años necesarios para su jubilación.

No valora ningún aspecto como positivo sobre la actividad en sí misma y las condiciones de trabajo en las plataformas. Por ello cree que se debería regular la actividad mediante legislación que otorgue derechos a los trabajadores, como un seguro de salud y por incapacidad, y beneficios laborales del trabajador típico. Manifiesta que preferiría una solución alternativa al proyecto de ley que se presentó ante el Parlamento por parte del MTSS.

Integra la Unión de Conductores Trabajadores de Aplicaciones del Uruguay (UCTRADU) y relata las

dificultades de la acción colectiva. En efecto, explica que, como agrupación de trabajadores de plataformas, intentaron ingresar al Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), pero cuando hicieron el planteo, la dirigencia de la central sindical y la Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte (UNOTT) les “bajó el pulgar”.

También relata el nulo apoyo por parte de sectores y representantes políticos que en general podrían considerarse como más cercanos a los movimientos sindicales. Expresó que “todos coinciden en que hay que ver el problema, pero nadie le hinca el diente”.

Por estos motivos, entiende que sería necesaria la formación de una mesa de trabajo conjunta y honesta. Al mismo tiempo, al considerarse como un trabajador dependiente, le gustaría cambiar el vínculo formal a dependiente.

Shutterstock / DFLC Prints



Joel, 36 años, PedidosYa*

Joel es venezolano y hace seis años que vive en Uruguay. Cursó estudios de contaduría, pero no llegó a completar la universidad. Trabaja en PedidosYa como repartidor con moto desde hace 3 años. Vive con su esposa y con sus tres hijos, nacidos en Uruguay. Al llegar al país tuvo algunos trabajos formales, pero alguien le comentó de la posibilidad de trabajar en la plataforma y decidió probar con el objetivo de mejorar sus ingresos.

Joel relata que la plataforma genera una dinámica que requiere estar todo el tiempo pendiente de los pedidos y de las notificaciones. Para elegir los horarios de trabajo de cada semana y tomar los mejores horarios, es necesario estar en lugares altos del ranking. En este sentido, cada semana los repartidores compiten para “ganarse el derecho” de estar en una buena posición y elegir antes que otros sus turnos de trabajo. Esto genera una dinámica de mucho estrés, de aceptar todo tipo de pedidos, aunque no le sean rentables, para luego “ser premiados” con un mejor lugar en el ranking. También los afecta sobre las zonas en donde pueden trabajar: hay zonas más codiciadas por los repartidores porque se genera mayor demanda de pedidos y con distancias cortas lo que les resulta más rentable y otras zonas en donde las distancias son más largas o se pueden ver expuestos a situaciones de inseguridad.

Joel reconoce que “antes era un esclavo de la aplicación, trabajaba de lunes a lunes, sin dedicarle tiempo a mi familia.” Ahora decidió realizar menos turnos y tomarlo todo con más calma, con jornadas de 45 a 50 horas semanales, aun sabiendo que va a disminuir de forma importante sus ingresos.

Por otra parte, cuenta que la aplicación cambia todo el tiempo las condiciones sin previo aviso, con el argumento de “estar mejorando”, pero que cuando analiza racionalmente sus ingresos, confirma que los cambios son para disminuir los pagos de los repartidores.

En relación al contrato de trabajo dice: “En realidad ese trabajo no te da derecho a nada. Es como que ese contrato

dice, tú vas a firmar aquí y vas a ser esclavo de nosotros. Porque en realidad todo es en pro para ellos, todo”.

Por otra parte, es un trabajo en donde se asumen riesgos. Joel, así como otros repartidores, coinciden en dos principales riesgos: los accidentes de tránsito y los robos.

“El principal riesgo es que un ómnibus o un taxi te pasen por arriba, porque lamentablemente no respetan. Muchos cadetes (repartidores) hacen las cosas mal, ando en la calle y me doy cuenta. Pero muchas veces nosotros somos un mosquito al lado del ómnibus o del taxi, porque si nos chocan realmente somos nosotros que recibimos el golpe”. Y agrega: “El otro riesgo es que te puedan sacar la moto. Y en el trayecto que te puedan dejar mal, pues. Eso puede ser un riesgo, pero no he corrido con esa racha.”

A esto se suma que, ante situaciones de emergencia, la respuesta de soporte se limita a resolver la situación del cliente que espera el pedido y, a lo sumo, llamar a una ambulancia. En general, los repartidores afirman que, ante cualquier eventualidad incluso ajena a ellos, se ven perjudicados, por este motivo no siempre reportan accidentes o robos.

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

“EN REALIDAD ESE TRABAJO NO TE DA DERECHO A NADA. ES COMO QUE ESE CONTRATO DICE, TÚ VAS A FIRMAR AQUÍ Y VAS A SER ESCLAVO DE NOSOTROS. PORQUE EN REALIDAD TODO ES EN PRO PARA ELLOS, TODO” .

Flexibilidad horaria y libertad de trabajo de choferes y repartidores, ¿realidad o apariencia?

Las plataformas digitales de trabajo se insertan a los mercados prometiendo un balance entre el trabajo y la vida personal de los choferes y repartidores. Y, precisamente, este aspecto es el aliciente para atraer la mano de obra.²³ Sin embargo, la flexibilidad y libertad de elegir el momento y la carga de trabajo, ¿es auténtica o una mera apariencia?

Son varios los factores que confluyen en matizar la flexibilidad y libertad prometida por las plataformas. Por ejemplo, este tipo de trabajo offline genera una doble competencia. Por un lado, una competencia entre plataformas que ofrecen sus servicios en el mismo giro (transporte y/o reparto). Por el otro, entre los propios trabajadores, ya que existe una multiplicidad de choferes y repartidores que en un mismo momento ofrecen su fuerza de trabajo.²⁴ Esta circunstancia, ligada además a la forma de percibir ingresos por parte de trabajadores, acentúa la falta de libertad y flexibilidad. En otros términos, cuanto mayor cantidad de trabajadores compiten entre sí por ejecutar cada pedido o trabajo, mayor es la rebaja de los ingresos o remuneración por tarea y, como consecuencia, se les exige “trabajar más horas para sacar un salario decente”.²⁵ Lo anterior, además, se encuentra condicionado por la forma de retribución que estos reciben, ya que depende de la prestación efectiva del

trabajo (concretar entregas y viajes), es decir, un modelo salarial que se asemeja al trabajo a destajo.²⁶

En definitiva, los trabajadores quedan condicionados a estar activos un importante número de horas para asegurar cierto nivel de ingreso y, por otra parte, a cubrir horarios específicos en donde las plataformas requieren una mayor cantidad de trabajadores a disposición, para atender las demandas del mercado y del consumo.²⁷ Estos inconvenientes, sumados a las deficiencias de protección en materia de seguridad y salud laboral, potencian la precariedad de las condiciones de trabajo de estos trabajadores.

Asimismo, la forma de fijar las tarifas también influye de manera significativa en este asunto. Si los trabajadores pudieran establecer los precios de los servicios de transporte y reparto, estos podrían elegir dedicar más o

menos tiempo al trabajo. Sobre ello, un chofer de Uber explicó en una entrevista que: “yo no puedo poner mi precio. Un tortafritero²⁸ sí puede, es más empresario que yo”. Sin embargo, como son las plataformas quienes unilateralmente fijan estas tarifas, los choferes y repartidores están obligados a trabajar más horas para alcanzar un ingreso digno, en tanto que el pago que reciben por cada tarea es notablemente insuficiente. En efecto, tanto Uber, Cabify, PedidosYa y Rappi no han demostrado asegurar a los trabajadores ingresos justos y suficientes que cumplan con el Principio de Pago Justo de Fairwork.

Por otra parte, las vivencias de los conductores y repartidores han validado su constreñimiento y han relativizado su capacidad para seleccionar los días y horarios laborales o declinar encargos, debido a las consecuencias adversas que esto acarrea para ellos. Por ejemplo, un conductor de Uber declaró que “si rechazás viajes tres veces, pasás al final de la fila”, y de manera similar, los conductores de Cabify han informado que la plataforma “te desactiva la opción de cancelar si llegás al límite que te permiten”. Esta idéntica situación se ha constatado en las empresas de reparto de PedidosYa y Rappi.

En el caso de PedidosYa, los repartidores deben elegir sus turnos de trabajo en función de un ranking. Quienes estén mejor posicionados, podrán elegir primero sus horarios para la semana siguiente y también decidir cuántos turnos tomarán. Quienes elijan al final, es probable que no cuenten con turnos disponibles para asegurar cierto

nivel de ingreso. Es decir, la posición en el ranking de cada semana determina la cantidad de horas que podrá trabajar la semana siguiente para la aplicación y qué ingresos podrá eventualmente llegar a generar.

En conclusión, esto provoca una dinámica de inmediatez e incertidumbre, en donde cada repartidor trata de obtener la mayor cantidad de logros posibles en cada jornada laboral, con incentivos que la aplicación modifica constantemente y sin previo aviso. El rechazo de pedidos, por ejemplo, los afecta negativamente en la puntuación. Todo esto con el fin de que, al cierre de cada semana, puedan “ganarse el derecho” a elegir sus turnos la semana siguiente, para alcanzar un ingreso adecuado. A su vez, la aplicación define “horarios especiales” (horarios nocturnos de fines de semana en donde se concentra una mayor demanda de pedidos) que los repartidores deben cubrir. De no hacerlo, se ven afectados significativamente en su posición, impactando en su posibilidad de generar ingresos. Ello evidencia que la flexibilidad y la libertad son muy relativas, para un trabajador que depende de este ingreso para subsistir.

LA FLEXIBILIDAD Y LA LIBERTAD SON MUY RELATIVAS PARA UN TRABAJADOR QUE DEPENDE DE ESTE INGRESO PARA SUBSISTIR.



Shutterstock / Myriam B

IMPACTO Y PRÓXIMOS PASOS

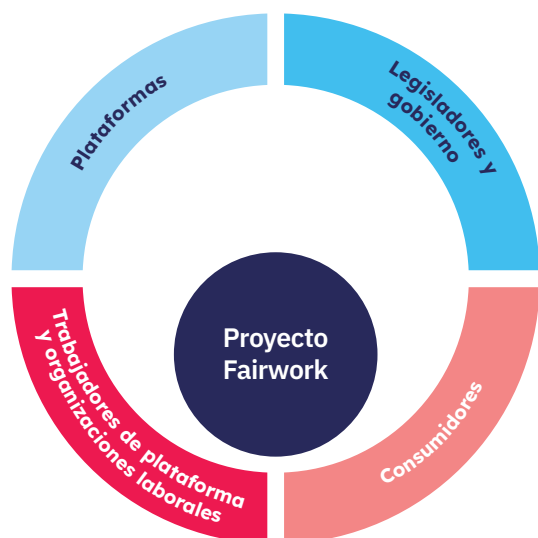
Caminos de cambio

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. En este sentido, vemos cuatro vías para el cambio (Figura 2).

Figura 2: Caminos de Fairwork hacia el cambio



Nuestra primera vía y la más directa para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas laborales digitales es colaborar directamente con las plataformas que operan en Uruguay. Algunas de ellas son conscientes de nuestra investigación y están deseosas de mejorar sus resultados. Por ejemplo, a raíz del diálogo con Fairwork Uruguay, SoyDelivery colaboró con nosotros, no sólo proporcionándonos información detallada sobre las condiciones actuales de sus trabajadores, sino también evidencia sobre los cambios de política alineados a los principios de Fairwork. En este sentido, la empresa aportó información de la facturación por hora promedio de sus trabajadores y de los ingresos netos estimados descontando gastos. Asimismo, sistematizó una serie de prácticas informales de trabajo justo en políticas organizacionales y las incorporó en protocolos, que fueron comunicados a los trabajadores (política contra la discriminación, para la prevención de riesgos, de comunicación con los trabajadores, y protocolo ante imposibilidad de trabajar por daños de vehículos o accidentes). Adicionalmente, se mejoraron las condiciones de seguridad en el depósito. Por lo cual, la empresa mejoró los puntajes en 1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 4.1, 4.2, 5.1.

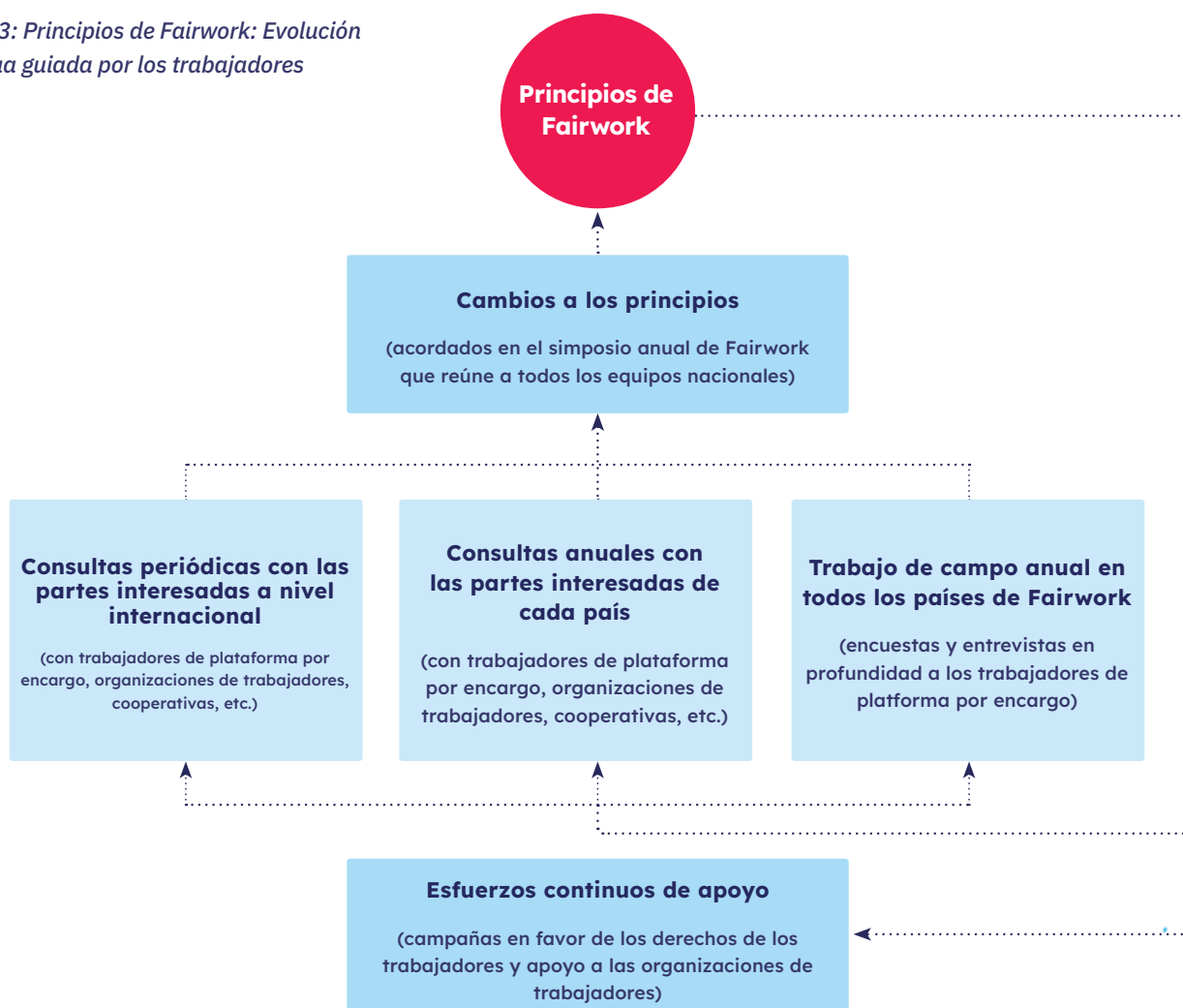
También nos comprometemos con los responsables políticos y el gobierno para abogar por la ampliación de las protecciones legales adecuadas a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación legal. En el último año, hemos acercado información sobre el proyecto Fairwork al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, invitando al Ministro a participar del evento de lanzamiento. Del mismo modo, también participamos de una instancia llevada a cabo en el PARLASUR (Parlamento del MERCOSUR) en la ciudad de Montevideo, intercambiando ideas y generando un espacio de diálogo con parlaurianos de diversos países de la región sobre el

trabajo mediante plataformas digitales, sus problemas y desafíos pendientes.

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 las consultas en las que participan los trabajadores informan sobre cómo hacemos evolucionar sistemáticamente los principios de Fairwork para que sigan estando en consonancia con sus necesidades. Por último, hemos participado de nuestro trabajo a organizaciones de trabajadores que se desempeñan mediante plataformas, de los sectores del transporte de personas (UCTRADU, ACUA, CANOPER y UNIDOS) y de reparto (SINUREP), para asegurarnos de que nuestras puntuaciones reflejan las prioridades de los trabajadores.

Las malas condiciones de trabajo en la economía de las plataformas no tienen nada de inevitable. A pesar de sus afirmaciones en sentido contrario, las plataformas tienen un control sustancial sobre la naturaleza de los empleos en los que actúan como intermediarias. Los trabajadores que encuentran su empleo a través de plataformas siguen siendo, en última instancia, trabajadores, y no hay ninguna base para negarles los derechos y protecciones clave de los que han disfrutado durante mucho tiempo sus homólogos del sector formal. Nuestros resultados muestran que la economía de plataformas, tal y como la conocemos hoy en día, ya adopta muchas formas, y que algunas plataformas muestran una mayor preocupación por las necesidades de los trabajadores que otras. Esto significa que no tenemos por qué aceptar como norma los bajos salarios, las malas condiciones, la desigualdad y la falta de agencia y de voz. Esperamos que nuestro trabajo, al poner de relieve los contornos de la actual economía de las plataformas, ofrezca una imagen de lo que podría llegar a ser.

Figura 3: Principios de Fairwork: Evolución continua 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 partidario oficial de Fairwork, que implica demostrar públicamente el apoyo a un trabajo más justo en las plataformas y poner a disposición del personal y los miembros recursos que les ayuden a decidir con qué plataformas comprometerse.

Un segundo nivel del compromiso implica que las organizaciones se comprometan a introducir cambios concretos y significativos en sus propias prácticas como socios oficiales de Fairwork, por ejemplo, comprometiéndose a utilizar plataformas mejor clasificadas cuando exista la posibilidad de elegir.

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

WWW.FAIR.WORK/PLEDGE



Sistema de puntuación Fairwork

¿Qué empresas están cubiertas por los principios de Fairwork?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define una “plataforma digital de trabajo” como una empresa que media y facilita “el intercambio de trabajo entre diferentes usuarios, como empresas, trabajadores y consumidores”.²⁹ Esto incluye los “mercados” laborales digitales en los que “las empresas establecen las tareas y los requisitos y las plataformas los emparejan con un grupo global de trabajadores que pueden completar las tareas en el tiempo especificado”.³⁰ Los mercados que no facilitan los intercambios de mano de obra, por ejemplo, Airbnb (que pone en contacto a los propietarios de alojamientos con los que buscan alquilar un alojamiento a corto plazo) y eBay (que pone en contacto a compradores y vendedores de bienes) están obviamente excluidos de la definición. La definición de “plataforma digital de trabajo” de la OIT es ampliamente aceptada e incluye muchos modelos de negocio diferentes³¹.

La investigación de Fairwork abarca las plataformas digitales de trabajo que entran dentro de esta definición y que tienen como objetivo conectar a los proveedores de servicios individuales con los consumidores del servicio a través de la interfaz de la plataforma. La investigación de Fairwork no cubre las plataformas que median en las ofertas de empleo entre individuos y empleadores (ya sea a largo plazo o de forma temporal).

Fairwork distingue entre dos tipos de estas plataformas. La primera son las plataformas “geográficamente atadas”

en las que se requiere que el trabajo se realice en un lugar determinado, como la entrega de comida de un restaurante a un apartamento, el traslado de una persona de una parte a otra de la ciudad o la limpieza. A menudo se las denomina “plataformas de trabajo por encargo”. La segunda son las plataformas de ‘cloudwork’ en las que el trabajo puede, en teoría, realizarse desde cualquier lugar a través de Internet.

Los umbrales para cumplir con cada principio son diferentes para las plataformas basadas en la ubicación y en la nube, ya que las plataformas de trabajo basadas en la ubicación se pueden comparar con los factores, los riesgos/daños y las regulaciones del mercado local 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 de mercado, riesgos/daños y regulaciones según el lugar donde se realice el trabajo.

Las plataformas cubiertas por la investigación de Fairwork tienen diferentes modelos de negocio, ingresos y gobernanza, incluidos los modelos basados en el empleo, los subcontratistas, los basados en comisiones, las franquicias, los pagos a destajo, los basados en turnos y los modelos de suscripción. Algunos de esos modelos implican que las plataformas realicen pagos directos a los trabajadores (incluso a través de subcontratistas).

¿Cómo funciona el sistema de puntuación?

Los cinco Principios del Trabajo Justo se desarrollaron a través de una extensa revisión bibliográfica de investigaciones publicadas sobre la calidad del empleo, reuniones con las partes interesadas en la UNCTAD y la OIT en Ginebra (en las que participaron operadores de plataformas, responsables de la formulación de políticas, sindicatos y académicos) y reuniones en los países con las partes interesadas locales.

Cada Principio de Trabajo Justo se divide en dos umbrales. En consecuencia, para cada Principio, el sistema de puntuación permite otorgar el primero correspondiente al primer umbral, y un segundo punto adicional correspondiente al segundo umbral (véase la Tabla 1). El

segundo punto de cada Principio sólo puede concederse si se ha concedido el primer punto de ese Principio. Los umbrales especifican la evidencia requerida para que una plataforma reciba un punto determinado. Cuando no se dispone de pruebas verificables que alcancen un umbral determinado, no se concede ese punto a la plataforma.

Por lo tanto, una plataforma puede recibir una puntuación máxima de Fairwork de diez puntos. Las puntuaciones de Fairwork se actualizan anualmente; las puntuaciones presentadas en este informe se derivaron de los datos correspondientes a los 12 meses comprendidos entre enero de 2023 y octubre de 2023, y son válidas hasta la siguiente ronda de puntuación.

Tabla 1: Sistema de puntuación Fairwork

Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
 Principio 1: Pago Justo	 Asegura que los/as trabajadores/as ganen el salario mínimo más costos	 Asegura el salario digno local 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 impongan cláusulas contractuales injustas	 2
 Principio 4: Gestión Justa	 Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a los trabajadores	 Proporciona equidad en el proceso de gestión	 2
 Principio 5: Representación Justa	 Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los/as trabajadores/as.	 Promueve la gobernanza democrática	 2

Puntuación máxima posible de Fairwork



Principio 1: Salario justo

1.1 - Garantiza que los trabajadores ganen al menos el salario mínimo local después de los costos (un punto)

Los trabajadores de plataformas a menudo tienen que cubrir costos sustanciales relacionados con el trabajo, como el transporte entre trabajos, suministros o combustible, seguro y mantenimiento de un vehículo³². Los costos de los trabajadores a veces significan que sus ingresos netos pueden caer por debajo del salario mínimo local³³. Los trabajadores también absorben los costos del compromiso de tiempo extra, cuando pasan tiempo esperando o viajando entre trabajos, u otras actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, como la formación obligatoria, que también se consideran horas activas³⁴. Para lograr este punto, las plataformas deben asegurarse de que los costos relacionados con el trabajo no empujen a los trabajadores por debajo del salario mínimo local.

La plataforma toma las medidas adecuadas para garantizar lo siguiente:

- El pago debe ser puntual y completo.
- Los trabajadores ganan al menos el salario mínimo local, o el salario fijado por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, en sus horas activas, después de los costos³⁵.

1.2 - Garantiza que los trabajadores ganen al menos un salario digno local después de los costos (un punto adicional)

En algunos lugares, el salario mínimo no es suficiente para permitir que los trabajadores puedan permitirse un nivel de vida básico pero decente. Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que los costos relacionados con el trabajo no empujen a los trabajadores por debajo del salario digno local.

La plataforma toma las medidas adecuadas para garantizar lo siguiente:

- Los trabajadores ganan al menos un salario digno local, o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, en sus horas activas, después de los costos^{36, 37}.

Principio 2: Condiciones justas

2.1 - Mitiga los riesgos específicos de la tarea (un punto)

Los trabajadores de plataformas pueden encontrarse con una serie de riesgos en el curso de su trabajo, incluidos accidentes y lesiones, materiales nocivos y delincuencia y violencia. Para llegar a este punto, las plataformas deben demostrar que son conscientes de estos riesgos y tomar medidas básicas para mitigarlos.

La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Se proporciona el equipo y la formación adecuados para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos específicos de la tarea³⁸.
- Estos deben implementarse sin costo adicional para el trabajador.
- La plataforma mitiga los riesgos del trabajo en solitario proporcionando un soporte adecuado y diseñando procesos teniendo en cuenta la seguridad y la salud en el trabajo.

2.2 - Garantiza condiciones de trabajo seguras y una red de seguridad (un punto adicional)

Los trabajadores de plataformas son vulnerables a la posibilidad de perder abruptamente sus ingresos como resultado de circunstancias inesperadas o externas, como una enfermedad o una lesión. La mayoría de los países proporcionan una red de seguridad social para garantizar que los trabajadores no experimenten pobreza repentina debido a circunstancias fuera de su control. Sin embargo, los trabajadores de plataformas generalmente no califican para protecciones como el pago por enfermedad, debido a su condición de contratista independiente. Reconociendo el hecho de que la mayoría de los trabajadores dependen de los ingresos que obtienen del trabajo en plataformas, las plataformas deben garantizar que los trabajadores sean compensados por la pérdida de ingresos debido a la incapacidad para trabajar. Además, las plataformas deben minimizar el riesgo de enfermedades y lesiones incluso cuando se hayan tomado todas las medidas básicas.

La plataforma debe cumplir con TODO lo siguiente:

- Las plataformas toman medidas significativas para garantizar que los trabajadores no sufran costos significativos como resultado de accidentes, lesiones o enfermedades resultantes del trabajo.
- Los trabajadores deben ser compensados por la pérdida de ingresos debido a la incapacidad de trabajar de manera proporcional a los ingresos promedio del trabajador durante los últimos tres meses.
- Cuando los trabajadores no pueden trabajar durante un período prolongado debido a circunstancias inesperadas, su posición en la plataforma no se ve afectada negativamente.
- La plataforma implementa políticas o prácticas que protegen la seguridad de los trabajadores de los riesgos específicos de la tarea³⁹. En particular, la plataforma debe garantizar que la remuneración no esté estructurada de manera que incentive a los trabajadores a asumir niveles excesivos de riesgo.

Principio 3: Contratos justos

3.1 - Proporciona términos y condiciones claros y transparentes (un punto)

Los términos y condiciones que rigen el trabajo en plataformas no siempre son claros y accesibles para los trabajadores⁴⁰. Para lograr este punto, la plataforma debe demostrar que los trabajadores son capaces de entender, aceptar y acceder a las condiciones de su trabajo en todo momento, y que tienen recursos legales si la otra parte incumple esas condiciones.

La plataforma debe cumplir con TODO lo siguiente:

- La parte contratante con el trabajador debe estar identificada en el contrato, y sujeta a la ley del lugar en el que trabaja el trabajador.
- El contrato, los términos y condiciones se presentan en su totalidad en un lenguaje claro y comprensible que se espera que todos los trabajadores entiendan.
- Los trabajadores deben firmar un contrato y/o dar su consentimiento informado a los términos de las condiciones al registrarse en la plataforma.
- Los contratos/términos y condiciones son fácilmente accesibles para los trabajadores en papel, o a través de la interfaz de la aplicación/plataforma en todo momento.
- Los contratos/términos y condiciones no incluyen cláusulas que reviertan los marcos legales vigentes en los respectivos países.
- Las plataformas adoptan medidas de protección y gestión de datos adecuadas, responsables y éticas, establecidas en una política documentada.

3.2 - Garantiza que no se impongan cláusulas contractuales abusivas (un punto adicional)

En algunos casos, especialmente en las clasificaciones de “contratistas independientes”, los trabajadores asumen una cantidad desproporcionada de riesgos por celebrar un contrato con el usuario del servicio. Pueden ser responsables de cualquier daño que surja en el curso de su trabajo, y las cláusulas abusivas pueden impedirles solicitar 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 la situación contractual del trabajador, la plataforma debe cumplir TODO lo siguiente:

- Todos los trabajadores son notificados de los cambios propuestos en un lenguaje claro y comprensible dentro de un plazo razonable antes de que los cambios entren en vigor; y los cambios no deben revertir los beneficios acumulados existentes y las expectativas razonables en las que se han basado los trabajadores.

- El contrato/términos y condiciones no incluyen cláusulas que excluyan la responsabilidad por negligencia ni eximan injustificadamente a la plataforma de responsabilidad por las condiciones de trabajo. La plataforma adopta las medidas adecuadas para garantizar que el contrato no incluya cláusulas que impidan a los trabajadores solicitar efectivamente la reparación de los agravios que surjan de la relación laboral.
- En caso de que la mano de obra de la plataforma esté mediada por subcontratistas: La plataforma implementa un mecanismo confiable para monitorear y garantizar que el subcontratista esté a la altura de los estándares esperados de la propia plataforma con respecto a las condiciones de trabajo.
- En los casos en que se utilicen precios dinámicos para los servicios, los datos recopilados y los cálculos utilizados para asignar el pago deben ser transparentes y estar documentados en un formulario disponible para los trabajadores.

Principio 4: Gestión justa

4.1 - Establece el debido proceso para las decisiones que afectan a los trabajadores (un punto)

Los trabajadores de plataformas pueden experimentar una desactivación arbitraria; se les prohíbe el acceso a la plataforma sin explicación y pueden perder sus ingresos. Los trabajadores pueden estar sujetos a otras sanciones o decisiones disciplinarias sin la posibilidad de ponerse en contacto con el usuario del servicio o la plataforma para impugnarlas o apelarlas si consideran que son injustas. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar una vía para que los trabajadores apelen de manera significativa las medidas disciplinarias.

La plataforma debe cumplir con TODO lo siguiente:

- Existe un canal de fácil acceso para que los trabajadores se comuniquen con un representante humano de la plataforma y resuelvan los problemas de manera efectiva. Este canal está documentado en el contrato y disponible en la interfaz de la plataforma. Las plataformas deben responder a los trabajadores en un plazo razonable. Existe un proceso para que los trabajadores apelen de manera significativa y efectiva las calificaciones bajas, la falta de pago, los problemas de pago, las desactivaciones y otras sanciones y acciones disciplinarias. Este proceso se documenta en un contrato y está disponible en la interfaz de la plataforma⁴¹.
- En el caso de las desactivaciones, el proceso de apelación debe estar disponible para los trabajadores que ya no tengan acceso a la plataforma.

- Los trabajadores no están en desventaja por expresar sus preocupaciones o apelar medidas disciplinarias.

4.2 - Aporta equidad en el proceso de gestión (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 en plataformas. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar no solo que tienen políticas contra la discriminación, sino también que buscan eliminar las barreras para los grupos desfavorecidos y promover la inclusión.

Las plataformas deben cumplir con TODO lo siguiente:

- La plataforma cuenta con una política eficaz contra la discriminación que establece un proceso claro para denunciar, corregir y sancionar la discriminación de los trabajadores en la plataforma por motivos como la raza, el origen social, la casta, la etnia, la nacionalidad, el género, el sexo, la identidad y expresión de género, la orientación sexual, la discapacidad, la religión o las creencias, la edad o cualquier otra condición⁴².
- 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 los trabajadores de grupos desfavorecidos, incluidos ajustes razonables en caso de embarazo, discapacidad y religión o creencias.
- Cuando las personas de un grupo desfavorecido (como las mujeres) están significativamente infrarrepresentadas entre un grupo de trabajadores, se trata de identificar y eliminar los obstáculos al 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 las escalas salariales disponibles para los trabajadores que desean utilizar la plataforma, estos son transparentes y no dan lugar a resultados desiguales para los trabajadores de grupos históricamente o actualmente desfavorecidos.
- Cuenta con mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a los trabajadores de grupos desfavorecidos en el acceso y la realización del trabajo.

Principio 5: Representación justa

5.1 - Garantiza la libertad sindical y la expresión de la voz de los trabajadores (un punto)

La libertad sindical es un derecho fundamental para todos los trabajadores y está consagrado en la Constitución de la

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

Las plataformas deben cumplir con TODO lo siguiente:

- Existe un mecanismo documentado⁴³ para la expresión de la voz colectiva de los trabajadores que permite a TODOS los trabajadores, independientemente de su situación laboral, participar sin riesgos.
- Existe una declaración formal por escrito de la voluntad de reconocer y negociar con un organismo colectivo e independiente de trabajadores o sindicato, que se comunica claramente a todos los trabajadores y está disponible en la interfaz de la plataforma⁴⁴.
- La libertad sindical no se ve inhibida, y los trabajadores no están en desventaja alguna por comunicar sus preocupaciones, deseos y demandas a la plataforma, o expresar su voluntad de formar órganos de representación colectivos independientes⁴⁵.

5.2 - Apoya la gobernabilidad democrática (un punto adicional)

- Si bien las tasas de organización siguen siendo bajas, están surgiendo asociaciones de trabajadores de plataformas en muchos sectores y países. También estamos viendo un número creciente de plataformas propiedad de los trabajadores cooperativos. Para lograr una representación justa, los trabajadores deben tener voz y voto en las condiciones de su trabajo. Esto podría ser a través de un modelo cooperativo gobernado democráticamente, un sindicato formalmente reconocido o la capacidad de llevar a cabo negociaciones colectivas con la plataforma.

La plataforma debe cumplir al menos UNO de los siguientes requisitos:

- Los trabajadores desempeñan un papel importante en su gobierno.
- En un documento escrito disponible en todo momento en la interfaz de la plataforma, la plataforma reconoce públicamente y formalmente a un órgano colectivo independiente de trabajadores, a un comité de empresa electo o a un sindicato. Este reconocimiento no es exclusivo y, cuando el marco legal lo permita, la plataforma debe reconocer a cualquier organismo colectivo significativo que busque representación⁴⁶.

Créditos y Financiamiento

Fairwork es un proyecto dirigido por el Instituto de Internet de Oxford, la Universidad de Oxford y el Centro de Ciencias Sociales de Berlín, y se basa en los conocimientos y la experiencia del personal del 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:

Federico Rosenbaum, Matías Dodel, Eloísa González, María Inés Martínez, Mark Graham.

Equipo de Fairwork:

Jana Ababneh, Eisha Affifi, 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, Arian 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 Kapsyzi Dionizi, Ha Do, Matías Dodel, Marta D'Onofrio,

Elvisa Drishti, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Khatia Dzamukashvili, 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 Kopliku, 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, María Inés Martínez Penadés, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Rusudan Moseshvili, Nacef Mouri, Jamal Msami, Karol Muszyński, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlishvili, 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, Riesco-Sanz, Nagla Rizk, Moisés K. Rojas Ramos, Federico Rosenbaum Carli, Cheryll Ruth Soriano, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Aditya Singh, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Anna Sting, Isabella Stratta, 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 Vizueté, Annmercy

Wairimu, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba, Katie J. Wells, Anna Yuan and Sami Zoughaib.

Revisores externos de puntuación:

Pia Garavaglia and Alessio Bertolini.

Edición:

David Sutcliffe.

Citar como:

Fairwork (2023) Fairwork Uruguay Puntuaciones 2023: La precariedad laboral versus la promesa de flexibilidad y autonomía en la economía de plataformas. Montevideo, Uruguay; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania

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

Diseñadores:

One Ltd.

Fotografía

Shutterstock.

Financiadores:

Esta publicación surge de la investigación financiada por la Universidad Católica del Uruguay.

Un agradecimiento especial a:

Natalia Gold y Pia Supervielle de la Dirección de Comunicación Institucional, a los Departamentos de Derecho, Ciencias Sociales y Estudios Organizacionales

y a la Vicerrectoría de Investigación e Innovación de la Universidad Católica del Uruguay, por su apoyo durante este proyecto. Katia Padvalkava, Duncan Passey, Maisy Gills, Sara Spinks, Lucy Hennings, Isabelle Malcolm, John Gilbert, Ornella Sciuto, Caroline Hampshire, Tabitha Baker y David Sutcliffe de la Universidad de Oxford por su amplio apoyo administrativo al proyecto desde su inicio. Finalmente, nos gustaría agradecer a un gran número de trabajadores y gerentes de plataformas en Uruguay por tomarse el tiempo para ayudarnos a construir las calificaciones de este año. Todo el trabajo de este proyecto se compartió no solo entre nuestro equipo de investigación, sino también entre las partes interesadas a quienes nuestras calificaciones afectan en última instancia.

Declaración de conflicto de intereses:

Ninguno de los investigadores tiene ninguna conexión con ninguna de las plataformas y el trabajo realizado no recibió financiación ni apoyo en especie de ninguna plataforma ni de ninguna otra empresa, y declaramos que no existe conflicto de intereses.

UNA COLABORACIÓN ENTRE



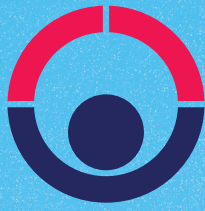
FINANCIADO POR



1. En el caso de Uruguay, el salario digno fue calculado sobre la base de un 30% adicional al salario mínimo correspondiente. En países de la región, las diferencias porcentuales entre el salario mínimo y el salario digno, suelen ser superiores y varían desde el 50% al 70%.
2. Para la actividad de reparto, el Nivel 1, Cadete, del Grupo 19, subgrupo 09 de los Consejos de Salarios; para la actividad de transporte de pasajeros, Chofer, Grupo 13, subgrupo 14 de los Consejos de Salarios. El monto del salario mínimo incluye lo que proporcionalmente correspondería percibir por concepto de licencia, salario vacacional, aguinaldo y otros beneficios previstos en el respectivo grupo y subgrupo de actividad en el ámbito de los Consejos de Salarios.
3. OIT (2011). Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 5.
4. VALLAS, S. y SCHOR, J. (2020). "What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy", *Annual Review of Sociology*, 46:1. Disponible en <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-soc-121919-054857>, p. 8.
5. GOLDIN, A. (2020). "Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina", Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina>, p. 15.
6. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2018). Anatomía del trabajo en la Platform Economy, Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Disponible en: <https://bit.ly/3sEcjNJ>.
7. Incluyendo la cuota parte de licencia, salario vacacional, aguinaldo y otros beneficios propios de cada sector de actividad, y tomando como base un descuento del 22% por concepto de aportes al Banco de Previsión Social (BPS) e Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF).
8. Por ejemplo, si se toman los datos del mercado inmobiliario que recaba el Instituto Nacional de Estadística (INE), se puede verificar que en la ciudad de Montevideo el promedio por concepto de costo de alquiler de vivienda al mes de junio de 2023 asciende a \$18.558 (USD480). EL OBSERVADOR (2023). "Barrio por barrio: ¿cuánto se paga de alquiler en Montevideo según los últimos datos del INE?". Disponible en <https://www.elobservador.com.uy/nota/cuanto-se-paga-de-alquiler-en-montevideo-segun-los-ultimos-datos-del-ine--202381517270#>. Otro ejemplo es el caso del gasto en alimentos, que, según una investigación al mes de agosto de 2023, una persona gasta por mes \$6.194 (USD163). EL OBSERVADOR (2023). "¿Cuánto gastan los uruguayos en comer en su casa?". Disponible en <https://www.elobservador.com.uy/nota/cuanto-gastan-los-uruguayos-en-comer-en-su-casa--202382414456>. Esto significa que, del total de los ingresos líquidos mensuales, estos trabajadores deberían destinar alrededor del setenta por ciento para el pago de un alquiler de vivienda y el consumo de alimentos en casa.
9. NACIONES UNIDAS (2019). World population prospects. The 2019 revision. Nueva York, NY: Naciones Unidas; PNUD (2021). High Inequality and Low Growth in Latin America and the Caribbean. PNUD: Nueva York, NY.
10. Nathan, M., Pardo, I., & Cabella, W. (2016). Diverging patterns of fertility decline in Uruguay. *Demographic Research*, 34, 563–586.
11. DÍAZ, C., DODEL, M., & MENESE, P. (2022). "Can one laptop per child reduce digital inequalities? ICT household access patterns under Plan Ceibal". *Telecommunications Policy*, 46(9), 102406.
12. DIAZ LANGOU, G. (2021). Stratified Universalistic Regimes in the Twenty-First Century: Widening and Compounding Inequalities in Welfare and Social Structure in Argentina, Uruguay, Chile and Costa Rica. *Latin American Social Policy Developments in the Twenty-First Century*, 33-59.
13. DÍAZ, C., DODEL, M., & MENESE, P. (2022).
14. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2018); y ROSENBAUM CARLI, F. (2021). El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica. España: Aranzadi, Thomson Reuters.
15. Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er. Turno, Sent. No. 111/2020, 03.06.2020; Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do. Turno, Sent. No. 146/2022, 03.08.2022; Sent. No. 151/2022, 17.08.2022; Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3er. Turno, Sent. No. 131/2022, 02.06.2022.
16. Proyecto de ley sobre tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales. Disponible en: https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/09/mtss_314.pdf.
17. "SoyDelivery, el emprendimiento de un inquieto que busca conquistar la última milla en Uruguay y el mundo". Disponible en: <https://www.elpais.com.uy/negocios/empresas/soydelivery-el-emprendimiento-de-un-inquieto-que-busca-conquistar-la-ultima-milla-en-uruguay-y-el-mundo>.
18. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2018).
19. Woodruff, N. (2022). Leaked files reveal the extent of Uber's aggressive government influence. *Guardian* (Sydney), (2016), 5-5. La información relativa a los "Uber Files" fue proporcionada por los trabajadores entrevistados en Uruguay. Disponible en: <https://www.theguardian.com/news/series/uber-files>.
20. Mediante el Decreto N° 36.197, modificado en el mes de mayo del año 2019 por el Decreto N° 37.089 y en el mes de octubre del año 2022 por el Decreto N° 38.130.
21. Disponible en: <https://www.uber.com/uy/es/drive/>.
22. Entre otros, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er. Turno ha expresado que: "el algoritmo (soporte del modelo de negocio) en el que insiste la demandada, se presenta en autos como un espectro (todos hablan de él pero solo UBER lo ve). Solo UBER lo conoce y domina, situación que no se compadece con un vínculo societario tal cual lo califica la demandada" (Sent. No. 111/2020, 03.06.2020).
23. OIT (2018a). "Working time and the future of work", ILO future of work research paper series, 6, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 23.
24. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2018).
25. OIT (2018b). "Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro", Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III. 107ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 297.
26. OIT (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 7.
27. ROSENBAUM CARLI, F. (2021), pp. 66-237.
28. En Uruguay, se le llama "tortafritero" a la persona que vende torta fritas (un alimento a base de harina, agua y sal, que se cocina en aceite caliente o grasa vacuna) y suele ser

una comida callejera.

29. OIT (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El papel de las plataformas digitales de trabajo en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Pág. 31. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm.
29. Informe de la OIT 2021, pág. 107
30. De Stefano, V. (2016). El auge de la “mano de obra justo a tiempo”: trabajo a la carta, trabajo colaborativo y protección laboral en la “economía gig”. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. p. 1 Disponible en: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm.
31. Los costos relacionados con el trabajo incluyen los costos directos en los que puede incurrir el trabajador al realizar el trabajo. Esto puede incluir, por ejemplo, el transporte entre trabajos, los suministros, la reparación y el mantenimiento de vehículos, 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.
32. 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 período determinado, que no puede reducirse mediante un convenio colectivo o un contrato individual”. Las leyes de salario mínimo protegen a los trabajadores de salarios excesivamente bajos y les ayudan a alcanzar un nivel de vida mínimo. El Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 C135, establece las condiciones y requisitos para establecer salarios mínimos y hace un llamamiento a todos los países que lo ratifiquen para que actúen en consecuencia. En más del 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT existen leyes sobre el salario mínimo.
33. Además de las horas de trabajo directas en las que los trabajadores están completando tareas, los trabajadores también dedican tiempo a realizar actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, como esperar pedidos a domicilio en restaurantes y viajar entre trabajos y realizar una formación obligatoria (es decir, actividades de formación que deben completarse para que los trabajadores puedan seguir accediendo al trabajo en la plataforma). Estas horas de trabajo indirecto también se consideran parte de las horas activas, ya que los trabajadores están dando este tiempo a la plataforma. Por lo tanto, las «horas activas» se definen como aquellas que incluyen tanto las horas de trabajo directas como las indirectas.
34. Para evidenciar esto, cuando la plataforma es responsable de pagar a los trabajadores, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciban al menos el salario mínimo local después de los costos en sus horas activas; o b) proporcionar estadísticas resumidas de las transacciones y los costos.
35. En los casos en que no exista un salario digno, Fairwork utilizará la metodología Anker de la Coalición Mundial por un Salario Digno para estimar uno.
36. Para evidenciar esto, cuando la plataforma es responsable de pagar a los trabajadores, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciban al menos el salario digno local después de los costos en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de datos de transacciones y costos que evidencien que todos los trabajadores ganan un salario mínimo después de los costos.
37. La OIT reconoce la salud y la seguridad en el trabajo como un derecho fundamental. Cuando la plataforma involucra directamente al trabajador, el punto de partida es el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (C155). En él se estipula que se exigirá a los empleadores que “en la medida en que sea razonablemente posible, 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, deberán proporcionarse ropa y equipo de protección adecuados para prevenir, en la medida en que sea razonablemente posible, el riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud”.
38. La OIT reconoce la salud y la seguridad en el trabajo como un derecho fundamental. Cuando la plataforma involucra directamente al trabajador, el punto de partida es el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (C155). En él se estipula que se exigirá a los empleadores que “en la medida en que sea razonablemente posible, 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, deberán proporcionarse ropa y equipo de protección adecuados para prevenir, en la medida en que sea razonablemente posible, el riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud”.
39. El Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC 2006), reg. 2.1, y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (C189), artículos 7 y 15, sirven como ejemplos útiles de orientación de las disposiciones adecuadas en los términos y condiciones de los trabajadores, así como del acceso de los trabajadores a esos términos y condiciones.
40. Los trabajadores deben tener la opción de escalar las quejas que no se hayan abordado satisfactoriamente y, en el caso de las decisiones automatizadas, deben tener la opción de escalarlas para la mediación humana.
41. De conformidad con el Convenio N° 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y la legislación nacional aplicable.
42. Un mecanismo de expresión de la voz colectiva de los trabajadores permitirá a los trabajadores participar en la elaboración de las agendas para poder plantear los temas que más les preocupan. Este mecanismo puede ser físico o virtual (por ejemplo, reuniones en línea) y debe implicar una interacción significativa (por ejemplo, no encuestas). También debe permitir que TODOS los trabajadores participen en reuniones periódicas con la gerencia.
43. Por ejemplo, “[la plataforma] apoyará cualquier esfuerzo de sus trabajadores para organizarse colectivamente o formar un sindicato. La negociación colectiva a través de los sindicatos a menudo puede generar condiciones de trabajo más favorables”.
44. Véase OIT (2021) Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales de trabajo en la transformación del mundo del trabajo Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra.
45. Si los trabajadores optan por buscar la representación de* un organismo colectivo independiente de trabajadores o de un sindicato que no es fácilmente reconocido por la plataforma, la plataforma debe estar abierta a adoptar múltiples canales de representación, cuando el marco legal lo permita, o buscar formas de implementar las consultas de los trabajadores a su comunicación con el órgano representativo existente.



Fairwork

Descubre más

 fair.work

 info@fair.work

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

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