

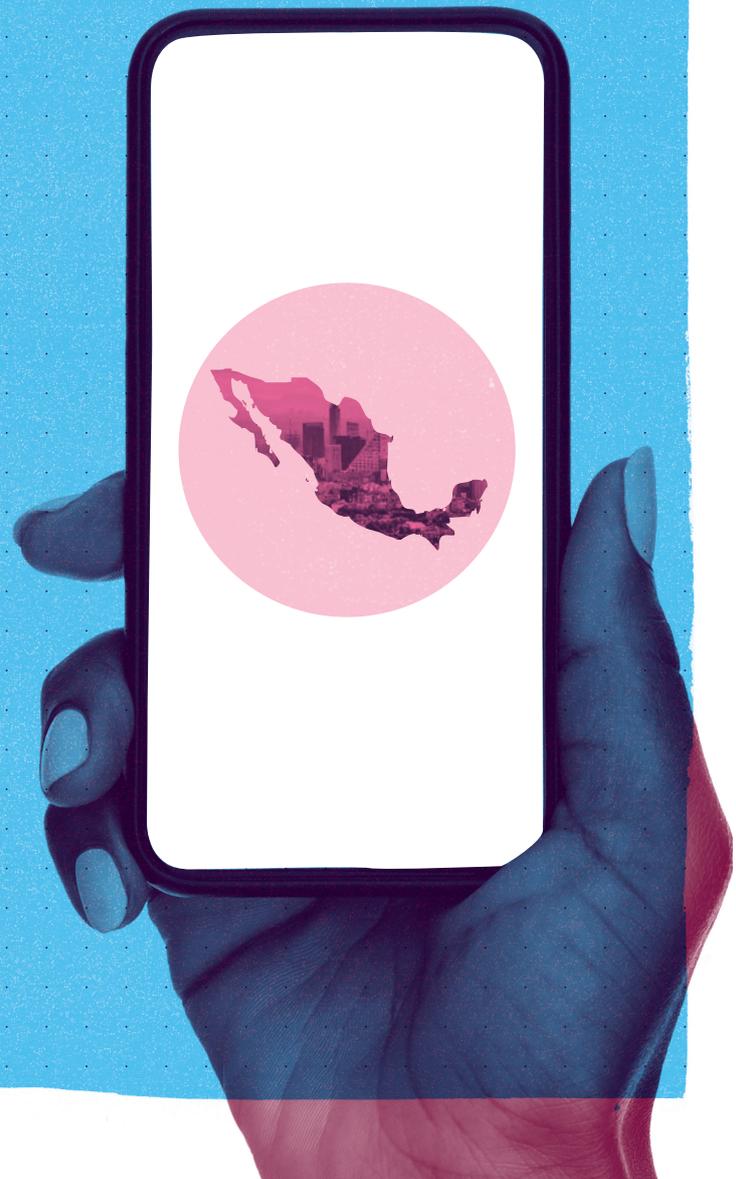
Fairwork

ESTÁNDARES LABORALES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

México

Puntuaciones

2023



CONTENIDOS

03 Resumen ejecutivo

04 Editorial: La carga física y mental del trabajo de plataforma

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

08 El Modelo Fairwork

12 Antecedentes: Género y precariedad laboral en México

14 El contexto legal: La posibilidad de un nuevo marco regulatorio

16 Puntuaciones Fairwork México 2023

19 Plataforma en foco: inDrive

22 Historias de trabajadorxs: Inseguridad en el trabajo de plataformas en Ciudad de México

24 Tema en foco: Lo que enfrentan las trabajadoras de plataformas

27 Alcance y próximos pasos

30 Apéndice: Sistema de puntuación de Fairwork

35 Créditos y financiamiento

37 Referencias

Resumen ejecutivo

El primer informe Fairwork para México presenta una visión general de las condiciones laborales de lxs trabajadorxs¹ de plataformas en el país. Llega en un momento crucial, mientras el Poder Legislativo del país estudia activamente cuáles normativas laborales afectarían directamente a lxs trabajadorxs de plataformas.

Tras una década de la presencia de las plataformas digitales de trabajo en México, en 2023 lxs trabajadorxs de plataformas digitales tienen la posibilidad real de contar con un marco normativo que consagre sus derechos y reconozca la relación laboral entre ellxs y las plataformas digitales de trabajo. Esto se logra tras años de lucha organizada por parte de diferentes colectivos de repartidorxs y conductorxs por los derechos laborales. Actualmente hay varias iniciativas de reforma legal en la legislatura y, aunque algunas responden a las demandas de lxs trabajadorxs, ninguna da una respuesta integral a todas las propuestas hechas colectivamente por una alianza de trabajadorxs de plataformas frente a un “Manifiesto piso mínimo”.

El informe de Fairwork México ofrece una visión general del trato que la economía de plataformas les da a lxs trabajadorxs. Sirve como línea de base, al mostrar las condiciones de lxs trabajadorxs antes de que la legislatura se pusiera en marcha, contra la que se pueden comparar los cambios futuros en las condiciones laborales.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), hay aproximadamente 250 mil personas trabajando como repartidorxs en el país y se prevé un incremento de 80 mil más para 2025². En 2022, más de 6.8 millones de personas realizaron al menos una compra de alimentos y bebidas por internet al año³. Estas cifras ponen de manifiesto la importancia del sector de las plataformas en México, en términos de mano de obra y consumo, y su potencial de crecimiento. De acuerdo con varios estudios sobre trabajo en plataformas digitales en México, una de las razones principales que expresan lxs trabajadorxs para unirse a estas empresas es el desempleo y la necesidad de complementar sus ingresos para subsistir.⁴

El equipo de Fairwork México analizó nueve plataformas digitales de trabajo mediante una investigación documental, entrevistas a 105 trabajadorxs de plataformas entre agosto y noviembre de 2022, y charlas con los gerentes de las plataformas. Las plataformas analizadas fueron Uber, Uber Eats, DiDi, DiDi Food, Rappi, Cabify, inDrive, Jokr y Cabify.

Además, se realizaron cinco entrevistas a profundidad con actores del gobierno, representantes de ONG y trabajadorxs de plataformas digitales. No pudimos otorgar una puntuación a ninguna de las plataformas estudiadas, lo que significa que las plataformas no pudieron demostrar satisfactoriamente la aplicación de los principios que enarbolan. Utilizando la metodología Fairwork, triangulamos las entrevistas a lxs trabajadorxs, la investigación documental y las pruebas de las plataformas para llegar a esta puntuación.

Este informe aborda los debates actuales sobre la regulación del trabajo en plataformas en México, la inseguridad a la que se enfrentan lxs trabajadorxs y las vulneraciones que las mujeres trabajadoras de plataformas deben enfrentar, dejando claro que es urgente aplicar una perspectiva de género en los estudios sobre la economía de plataformas.

La carga física y mental del trabajo de plataforma

Un hallazgo urgente de este primer informe de Fairwork México fue el efecto que el trabajo en plataformas tiene en la salud física y mental de lxs trabajadorxs. De hecho, en megalópolis como Ciudad de México y entornos urbanos marcados por la congestión vehicular, la contaminación y ritmos de vida agotadores, los cuerpos de lxs trabajadorxs se están reduciendo a una extensión de algoritmos.

Casi la mitad de lxs trabajadorxs que entrevistamos para este informe afirmó que trabajar para plataformas laborales digitales les afecta física o mentalmente. Para muchxs, el desgaste físico se traduce en mala alimentación, falta de sueño, dolores de espalda y lumbares, así como en molestias en los riñones⁵. En el caso de quienes trabajan como conductorxs, estos efectos nocivos para la salud se deben principalmente al sedentarismo prolongado, mientras que para las personas que reparten en bicicleta es particularmente desgastante el hecho de tener que recorrer largas distancias con pedidos excesivamente pesados⁶. Es necesario seguir investigando los efectos a largo plazo sobre la salud física y mental del trabajo en plataformas. ¿El trabajo sedentario de los conductores provoca enfermedades relacionadas con el estilo de vida, como cardiopatías, obesidad y diabetes? ¿Son los mensajeros en bicicleta más propensos a sufrir dolores crónicos de rodilla y espalda?

Muchxs de lxs trabajadorxs que entrevistamos para este informe se quejaron de que las difíciles condiciones del tráfico les causaban estrés y ansiedad, sobre todo por el miedo constante a verse implicadxs en un accidente. La sensación

de vulnerabilidad se acentuaba en el caso de lxs trabajadorxs que no tenían seguro médico.

CASI LA MITAD DE LXS TRABAJADORXS QUE ENTREVISTAMOS PARA ESTE INFORME AFIRMÓ QUE TRABAJAR PARA PLATAFORMAS LABORALES DIGITALES LES AFECTA FÍSICA O MENTALMENTE.

El estrés, la emoción más mencionada en las entrevistas, se origina además por otros factores. Entre ellos, la precariedad laboral. Como nos dijo un conductor de reparto: “Nos afecta un poco mentalmente por el estrés que tenemos por el dinero, porque no es un trabajo fijo. Tenemos que luchar por él, para tener más ingresos”.

Las malas interacciones con los clientes también afectan al bienestar mental de lxs trabajadorxs de las plataformas. Como nos dijo otro conductor de reparto: “Quizá el trabajo me afecta mental o emocionalmente por el tipo de clientes.

Algunos clientes son muy groseros, muy impulsivos, muy exigentes, y la verdad es que no vale la pena el dinero que pagan. Aunque pagaran dos o tres millones, no valdría la pena”.

Estos testimonios cobran mayor importancia si consideramos que lxs trabajadorxs mexicanxs aún se están recuperando de

los estragos sociales, físicos, laborales y emocionales de la pandemia por Covid-19. Para que el trabajo en plataformas sea más justo, tanto en México como en el resto del mundo, animamos a todas las partes interesadas a tener en cuenta sus repercusiones en la salud física y mental.

EQUIPO DE FAIRWORK MEXICO

Kruskaya Hidalgo Cordero, Caterina Morbiato, Paolo Marinaro,
Amanda Sandoval y Eduardo Vargas



JRomeroCreatives / Shutterstock

Hacia unas normas laborales decentes en la economía de plataformas

Fairwork evalúa y clasifica las condiciones de trabajo de las plataformas laborales digitales. Nuestras clasificaciones se basan en cinco principios que las plataformas laborales digitales deben garantizar para que se considere que ofrecen normas mínimas básicas de equidad.

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

El proyecto Fairwork se coordina desde el Oxford Internet Institute y el Centro de Ciencias Sociales WZB de Berlín. Nuestra creciente red de investigadores califica actualmente plataformas en 38 países de cinco continentes. En cada país, Fairwork colabora estrechamente con trabajadorxs, plataformas, activistas y responsables políticos para promover un futuro más justo del trabajo en plataformas.

Países de Fairwork

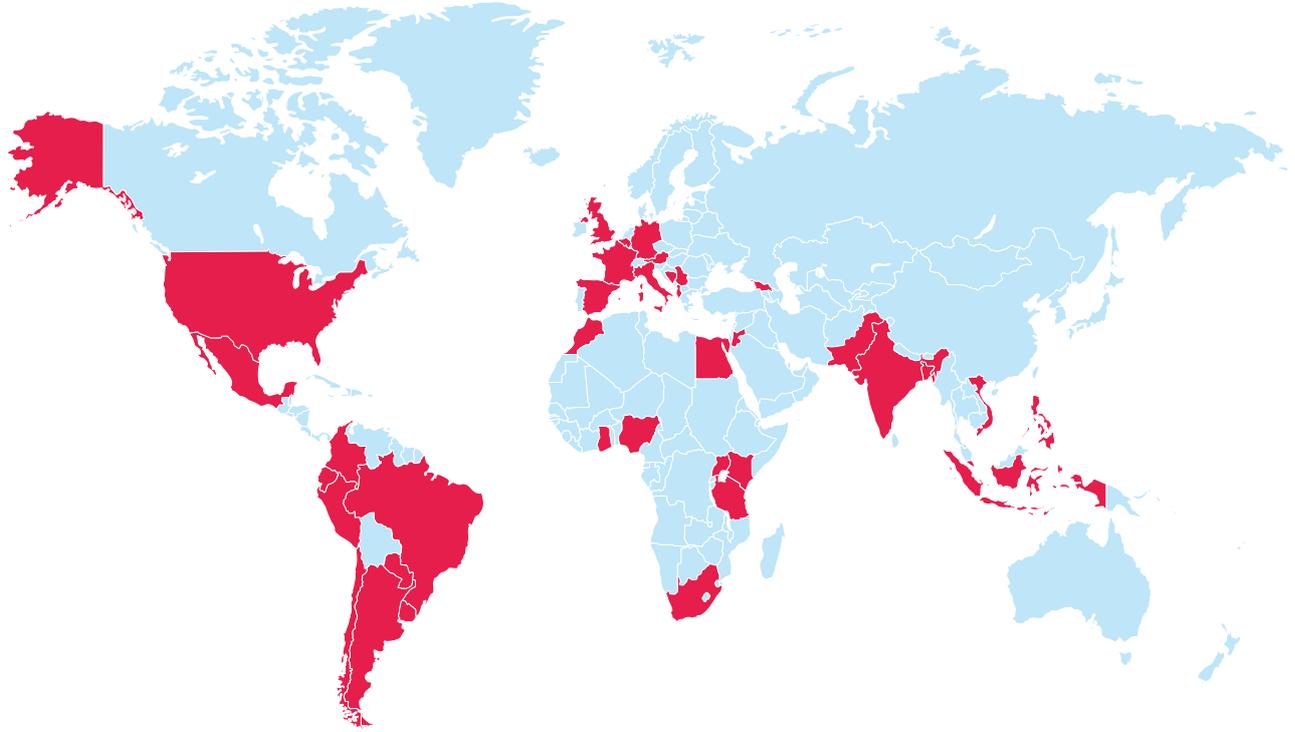


Figura 1. Fairwork opera en 38 países alrededor del mundo.

ÁFRICA

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

ASIA

Bangladesh, India, Indonesia, Jordan, Lebanon, Pakistan, Filipinas, Singapur, Vietnam

EUROPA

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

SUDAMÉRICA

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

NORTEAMÉRICA

México, EE.UU.

El Modelo Fairwork

Fairwork evalúa las condiciones de trabajo en las plataformas laborales digitales y las clasifica en función de cuán justas son. En última instancia, nuestro objetivo es demostrar que es posible lograr empleos mejores y más justos en la economía de plataformas.

Nuestras evaluaciones se basan en cinco principios que las plataformas laborales digitales deben garantizar para que se considere que ofrecen un “trabajo justo”. Evaluamos las plataformas laborales digitales en función de estos principios para mostrar no sólo lo que es la economía de plataformas, sino lo que puede llegar a ser.

Los cinco principios de Fairwork fueron elaborados durante el transcurso de varios talleres organizados por la Organización Internacional del Trabajo en los que participaron los diferentes actores interesados. Para asegurar que estos principios globales se aplicaran al contexto mexicano, fueron revisados con trabajadorxs y especialistas laborales en Ciudad de México.

El apéndice I 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.



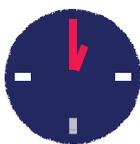
PASO 1

Los cinco principios



Pago Justo

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



Condiciones justas

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



Contratos justos

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



Gestión justa

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



Representación Justa

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

PASO 2

Metodología

El proyecto Fairwork utiliza tres fuentes de datos para medir eficazmente la equidad de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo: investigación documental, entrevistas y encuestas a las personas trabajadoras, y entrevistas a los gestores de cada plataforma. Con estos tres métodos buscamos evidencia sobre el actuar de las plataformas según los cinco principios de Fairwork.

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

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

Investigación documental

Cada ciclo anual de puntuaciones de Fairwork comienza con una investigación documental para determinar cuáles son las plataformas que se van a calificar, identificar puntos de contacto con las empresas, desarrollar las guías de preguntas para las entrevistas e instrumentos de encuesta adecuados, y diseñar estrategias para acceder a lxs trabajadorxs. Para cada plataforma, también recopilamos y analizamos una amplia gama de documentos, incluyendo contratos, términos

y condiciones, políticas y procedimientos publicados por la plataforma, así como información sobre la interfaz digital y funcionalidad de los sitios web y aplicaciones. La investigación documental incluye información pública que pueda ser utilizada para puntuar determinadas plataformas (por ejemplo, la prestación de determinados servicios a los trabajadores o los conflictos en curso).

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

Entrevistas a los gerentes de las plataformas

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

Entrevistas a las personas trabajadoras

El tercer método consiste en entrevistar directamente a las personas trabajadoras de las plataformas. Se entrevistó a una muestra de 10 a 12 trabajadorxs por cada plataforma, con un total de 105 entrevistas para este informe realizadas entre agosto y septiembre de 2022. Estas entrevistas no pretenden crear una muestra representativa. En su lugar, buscan comprender los procesos de trabajo y las formas en que se lleva a cabo y se gestiona. Las entrevistas permiten

al equipo confirmar o refutar que las políticas y prácticas están realmente vigentes en la plataforma digital de trabajo.

La elaboración del informe de Fairwork México ha sido liderada por el Centro de Solidaridad. Este esfuerzo se enmarcó inicialmente como una colaboración entre los colectivos Ni Un Repartidor Menos y Ni Una Repartidora Menos y el Centro de Solidaridad a partir de una propuesta de coinvestigación⁷. La tradición metodológica de la coinvestigación considera la investigación y la acción política como elementos entrelazados. Una de sus características fundamentales es la colaboración entre investigadorxs y trabajadorxs para la definición de preguntas, la construcción de hipótesis, la recopilación de datos y, por último, la utilización de los nuevos conocimientos producidos. En el presente caso, los dos colectivos de personas trabajadoras de plataformas participaron en la selección y preparación del equipo que realizó las entrevistas con el apoyo del Centro de Solidaridad.

El contacto con lxs trabajadorxs entrevistadxs lo llevó a cabo un equipo de 10 trabajadorxs de plataformas de los colectivos Ni Un Repartidor Menos y Ni Una Repartidora Menos. Este equipo fue capacitado en las herramientas del proyecto y en técnicas específicas de entrevista, contando con un espacio de formación y uno de retroalimentación. Tras estos procesos, cada persona realizó entrevistas basadas en una guía semiestructurada de preguntas, la cual tuvo como eje los cinco principios de Fairwork. Tomando en cuenta que fueron personas trabajadoras quienes entrevistaron a sus pares, el vínculo de confianza ya existía y los accesos también. Para realizar las entrevistas, las personas trabajadoras debían ser mayores de 18 años. Todas las entrevistas se realizaron en español entre agosto y noviembre de 2022. Cada entrevista fue grabada previo consentimiento y posteriormente transcrita para el análisis.

Sistematización y triangulación de datos

Este triple enfoque permite cotejar las afirmaciones realizadas por las plataformas, al tiempo que ofrece la oportunidad de recopilar pruebas tanto positivas como

negativas a través de múltiples fuentes. Las puntuaciones finales son decididas colectivamente por el equipo de Fairwork basándose en las tres fuentes de evidencias. Sólo se conceden puntos si existen pruebas claras de cada umbral.

¿Cómo evaluamos?

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

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

MÁS DETALLES SOBRE EL SISTEMA DE Puntuación DE FAIRWORK SE ENCUENTRAN EN EL APÉNDICE.

ANTECEDENTES

Género y precariedad laboral en México

De acuerdo con la última edición de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (Inegi)⁸, en diciembre de 2022 había 59.6 millones de personas económicamente activas en México, con 4.2 millones de personas subocupadas, 1.6 millones desocupadas y 31.8 millones ocupadas en la informalidad laboral, lo que representa una tasa de informalidad laboral de 54.9 % de la población ocupada, dividida casi en partes iguales entre hombres y mujeres. Hay una brecha de género sustancial en la participación de la fuerza laboral, con 75.5 % de hombres y 45.8 % de mujeres participando en la fuerza laboral, según la encuesta del Inegi.

Como lo evidencia un análisis de 2022 del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)⁹, en promedio, las mujeres mexicanas que participan en la economía obtienen ingresos laborales menores que los hombres. Aunque México tiene una brecha salarial de género de 14 % –menor que la de Islandia o Reino Unido–, esta cifra tiene su origen en el hecho de que un bajo índice de mujeres en edad productiva tiene acceso a la economía remunerada. La mayoría de ellas, además, gana menos de dos salarios mínimos (10 510 pesos por mes)¹⁰. Por lo tanto, estas mujeres están peligrosamente cerca de ganar menos del salario mínimo y tienen muy pocas oportunidades de ocupar puestos de liderazgo mejor retribuidos, según el informe del IMCO. Esta desigualdad es estructural y encuentra su origen en distintos factores,

como la segregación ocupacional, los estereotipos de género, así como una distribución injusta de la carga de trabajo no remunerado.

Según lo que informó el Inegi en marzo de 2021¹¹, la brecha de género en la carga total de trabajo (remunerado y no remunerado) es de 13.4 horas semanales en promedio. La mayor carga de trabajo de las mujeres se refleja en un menor tiempo libre disponible: una media de 4.2 horas semanales. De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019 del Inegi, en el trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar, las mujeres de 12 años y más reportaron 30.8 horas promedio a la semana, mientras que los hombres del mismo rango de edad

AL MENOS

500 MIL

**PERSONAS LABORAN EN
PLATAFORMAS DIGITALES EN EL PAÍS.**

registraron 11.6 horas semanales. Por otro lado, las mujeres resultaron ser el sector más afectado desde el punto de vista laboral por la pandemia por Covid-19. Datos del Inegi muestran que, en el primer trimestre de 2021, 1.6 millones de personas salieron de la fuerza laboral; de éstas, eran 84 % mujeres¹².

Desde la puesta en operación de la reforma laboral de 2019, la tasa de sindicalización ha registrado un leve aumento, sin embargo el número de trabajadorxs sindicalizadxs aún es muy bajo. De acuerdo con cálculos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), la tasa promedio de sindicalización en 2022 fue de 12.7 %. A pesar del paulatino debilitamiento histórico de los sindicatos, Rubio Campos (2017)¹³ sostiene que en México lxs trabajadorxs afiliados tienen un menor grado de precariedad –analizada a partir de la temporalidad contractual, la insuficiencia salarial y la desprotección laboral– que quienes no pertenecen a ellxs. El mismo estudio muestra que, entre quienes pertenecen a un sindicato, las mujeres son quienes presentan una situación menos precaria, mientras que quienes no están afiliadas a un sindicato presentan una mayor precariedad que los hombres en la misma situación¹⁴.

Como es el caso en la gran mayoría de países donde operan las plataformas digitales, los datos estadísticos y la información pública sobre las personas trabajadoras era escasa hasta hace relativamente muy poco. De hecho, la información existente se debe en gran parte a los esfuerzos de investigación particulares y a las iniciativas de incidencia de lxs trabajadorxs. Aunque las plataformas digitales llegaron a México en 2012, siendo Cabify la primera compañía en entrar y Uber la segunda, en 2013, al inicio de la pandemia por Covid-19 no existía información cuantitativa referente a la composición socioeconómica o a las condiciones laborales de lxs conductorxs o repartidorxs de apps en el país, mucho menos de otros sectores del trabajo digital.

Una de las primeras encuestas que arrojó información sobre el trabajo en apps en México se llevó a cabo en 2020¹⁵. Más adelante se publicaron informes sobre las condiciones laborales con enfoque de género y reportes con muestras estadísticas más exhaustivas que evidencian las condiciones de alta vulnerabilidad a las que se enfrentan quienes trabajan en este sector¹⁶. De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al menos 500 mil personas laboran en plataformas digitales en el país¹⁷; ese número va en aumento, así como la presencia de estas plataformas en más ciudades a lo largo y ancho del país.



Ulises Vidal

EL CONTEXTO LEGAL

La posibilidad de un nuevo marco regulatorio

Una década después de que las plataformas digitales de trabajo entraran por primera vez a México, lxs trabajadorxs de dichas plataformas tienen la posibilidad real de contar con un marco regulatorio que consagre sus garantías y reconozca la relación laboral entre ellxs y las plataformas digitales de trabajo.

Esto se da después de años de lucha organizada de diferentes colectivos de repartidores y conductores de ride-hailing por sus derechos laborales. Actualmente hay varias iniciativas de reforma legal en la legislatura y, aunque algunas responden a las demandas de lxs trabajadorxs, ninguna da una respuesta integral a todas las propuestas colectivas por una alianza de trabajadorxs de plataformas en su “Manifiesto de piso mínimo”. Así, este primer informe de Fairwork México llega en un momento clave en el debate legislativo sobre la regularización del trabajo de plataformas, que probablemente tendrá lugar antes de finales de 2023. Como tal, también proporciona una referencia general sobre el tratamiento de lxs trabajadorxs en la economía de plataformas, al examinar sus condiciones de trabajo antes de que se ponga en marcha la legislación, contra la que se pueden comparar los cambios futuros en las condiciones laborales.

En mayo de 2019, el Senado mexicano aprobó una reforma laboral que abre las puertas a un sindicalismo democrático e independiente. Además, el capítulo laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) se centra en establecer mecanismos para prevenir la explotación laboral. La economía digital de plataformas laborales no ha quedado al margen de este momento de transformación y

tensión en torno a la construcción del nuevo modelo laboral. Como resultado, 21 iniciativas de ley para regular el trabajo digital han sido presentadas al Senado de la República por un gran número de diputados, senadores, cámaras locales y la autoridad federal del trabajo. Éstas abordan, desde diferentes perspectivas, los retos de crear una regulación laboral para las plataformas digitales de trabajo¹⁸.

Aunque ha habido espacios en los que se ha producido un diálogo tripartito entre plataformas digitales de trabajo, personas trabajadoras y funcionarios de gobierno, las plataformas no han sido receptivas para reconocer que existe una relación laboral.

Frente a las diferentes propuestas legislativas durante el primer semestre de 2022, varios sindicatos y organizaciones de plataformas tomaron la decisión de tener una voz unificada y presentar su posición ante la regularización. Es así que, en agosto de 2022, 21 sindicatos y organizaciones de trabajadorxs de plataformas de todo México firmaron una declaración de reivindicaciones conjuntas, entre ellas: una definición legal de lo que constituye el trabajo en plataformas digitales, salarios mínimos en el sector, obligaciones de los empleadores, políticas para combatir el acoso sexual y la discriminación de género en el sector, riesgos laborales, protección de

datos personales y matriculación de vehículos y seguro de responsabilidad civil conjunta. Este esfuerzo, conocido como “Manifiesto de piso mínimo de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas digitales”, se compone de 10 propuestas y fue presentado a finales de agosto de 2022 a la Secretaría del Trabajo.

Es importante subrayar que cuatro puntos fundamentales de este decálogo –acoso sexual, discriminación por razones de género, riesgos en el trabajo y protección de datos personales– fueron elaborados desde una perspectiva de género. Como lo compartió en entrevista Inés González, coordinadora de Diálogo Sindical y de Género de la Fundación Friedrich-Ebert en México, estas temáticas surgieron a partir de mesas de trabajo conformadas solamente por trabajadoras, en las que compartieron y debatieron sus experiencias para transformarlas en reivindicaciones laborales. De no haberse reunido por separado de sus colegas hombres, estas demandas concretas de género no estarían incluidas en el “Manifiesto del piso mínimo”.

Entrevistado a inicios de octubre de 2022, Omar Nacib Estefan, director general de Previsión Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, compartió que esta entidad estaba llevando a cabo un ejercicio de diálogo con las empresas de plataformas, las personas trabajadoras y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para elaborar una iniciativa de reforma del trabajo de plataformas. De acuerdo con el funcionario, el mayor reto del proceso de regulación recae en conciliar tres elementos: el reconocimiento de la relación laboral, la flexibilidad propia del trabajo de plataforma y la necesidad de dar de alta a lxs trabajadorxs ante el IMSS, estableciendo un esquema de protección de sus derechos que se amolde a la realidad de este sector laboral sin perjudicar a las partes involucradas. La iniciativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debió ser presentada al Congreso a finales de octubre o principios de noviembre de 2022, pero esto no ha sucedido. Sin embargo, en noviembre el ministerio organizó una serie de consultas con varios colectivos de trabajadorxs sobre la iniciativa que estaban poniendo en marcha.

Durante el mismo mes, otros colectivos de trabajadorxs presentaron a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social una propuesta de ley que busca garantizar que las personas repartidoras tengan acceso a la seguridad social –cuando trabajan por más de 30 horas a la semana– y a condiciones laborales dignas, conservando el modelo de trabajo flexible y sin reconocimiento laboral¹⁹. En otros países también ha

habido debates dentro de los colectivos de trabajadorxs de plataformas laborales digitales, entre los que luchan por el reconocimiento laboral y la organización sindical y los que quieren mantener la autonomía. Estas tensiones reflejan la complejidad de legislar este sector, además de que ponen sobre la mesa las nuevas necesidades y los deseos que tienen lxs trabajadorxs frente a cómo se organiza y gestiona su trabajo.

A finales de enero de 2023, la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde Luján, afirmó²⁰ que la dependencia empezó a dialogar tanto con empresas como con trabajadorxs de diversos colectivos y sindicatos con el objetivo de presentar una reforma al Congreso. También aseguró que la regulación del trabajo en plataformas digitales forma parte de la agenda política laboral de este año y que, tomando en consideración elementos propios de este modelo laboral, como la flexibilidad, los derechos de lxs trabajadorxs de este rubro tienen que ser protegidos.

Es evidente que el futuro del trabajo se está disputando con el avance de la economía de plataformas, la inteligencia artificial, los datos y bienes digitales. Esto muestra la necesidad de establecer marcos regulatorios de avanzada que respondan a estos fenómenos, los cuales sobrepasan la norma jurídica actual. Las autoridades laborales en México han dejado claro que estas modalidades de empleo llegaron para quedarse y por ello no pueden continuar desligadas de la obligación de garantizar derechos laborales, como la seguridad social. Según el año legislativo, estas autoridades tendrán de plazo hasta el 30 de abril de 2023 o hasta diciembre de 2023 para tomar una decisión sobre las iniciativas legales de regulación.

Puntuaciones Fairwork México 2023

Estándares **mínimos**
de trabajo justo

Cabify	0/10	<input type="radio"/>
Didi	0/10	<input type="radio"/>
Didi Food	0/10	<input type="radio"/>
inDrive	0/10	<input type="radio"/>
Jokr	0/10	<input type="radio"/>
Mercado Libre	0/10	<input type="radio"/>
Rappi	0/10	<input type="radio"/>
Uber	0/10	<input type="radio"/>
Uber Eats	0/10	<input type="radio"/>

EL DESGLOSE DE LAS PUNTUACIONES POR PLATAFORMA ESTÁ DISPONIBLE EN

[FAIR.WORK/MEXICO](https://fair.work/mexico)

Explicación de las puntuaciones

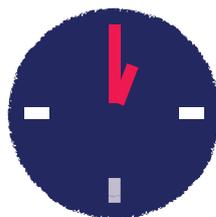
Las puntuaciones de la tabla de resultados de Fairwork México 2023 ponen de manifiesto la urgencia de implementar acciones que garanticen unas condiciones laborales dignas mínimas para todas las personas que se dedican a la economía de plataformas en el país. De las nueve plataformas laborales digitales analizadas, no pudimos otorgar puntos a ninguna de ellas. Esperamos que en el futuro, a partir del diálogo que establezcamos con las plataformas y otras partes clave interesadas del país, podamos trabajar para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las plataformas.



Pago justo

Aunque nuestras entrevistas con las personas trabajadoras indicaron que, como media, lxs trabajadorxs ganan más que el salario mínimo por hora después de costes, no pudimos demostrar que ninguna persona trabajadora ganara menos que el salario mínimo por hora después de costes. Tampoco que ninguna de las nueve plataformas laborales digitales pudiera garantizar que lxs trabajadorxs ganaran al menos el salario mínimo establecido a escala nacional o un salario digno después de los costes laborales. Por lo tanto, no pudimos otorgar una puntuación a ninguna de las plataformas por el principio de salario justo.

Muchxs trabajadorxs ganan cerca del salario mínimo en Jokr, pero no tenemos pruebas de que exista una política estándar que garantice este nivel a todxs lxs trabajadorxs.



Condiciones justas

No pudimos encontrar pruebas suficientes para demostrar que las plataformas laborales digitales que estudiamos tomaran medidas a fin de mitigar los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo o que proporcionaran una red de seguridad a las personas trabajadoras. En consecuencia, no pudimos conceder puntos a ninguna de las plataformas.

A pesar de estas bajas puntuaciones, creemos que varias plataformas están cerca de conseguir puntos de acuerdo con el principio 2. En particular, nos gustaría destacar que, según las entrevistas, la mayoría de lxs trabajadorxs afirmaron que Jokr les proporciona un seguro y una baja remunerada por enfermedad. Sin embargo, en nuestras interacciones con los responsables de la plataforma no pudimos comprobar que se trate de una política estándar garantizada a todxs lxs trabajadorxs de la plataforma.

También comprobamos que Cabify proporcionaba botones de emergencia a sus trabajadorxs y, según las entrevistas realizadas a ellxs, la mayoría afirmó que Cabify les proporcionaba formación profesional y kits sanitarios para protegerse del Covid-19. Sin embargo, no pudimos triangular estas conclusiones y confirmar que todxs lxs trabajadorxs disponían de estas prácticas.

Basándonos en nuestra investigación documental, descubrimos que Uber, en colaboración con la aseguradora AXA, creó una póliza que cubre todos los viajes realizados por sus conductorxs. Sin embargo, muchas de las personas trabajadoras entrevistadas no estaban familiarizadas con

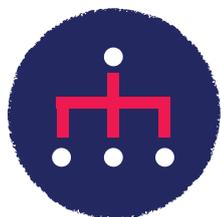
estas prestaciones, lo que sugiere que es necesario hacer más para informar a lxs trabajadorxs de esta política.



Contratos justos

No hemos podido conceder ningún punto por este principio a alguna de las plataformas. El primer punto se concede cuando una plataforma puede demostrar que emplea términos y condiciones claras y accesibles sujetos a las leyes mexicanas, y que las personas trabajadoras reciben notificaciones sobre los cambios propuestos en un plazo razonable, antes de que los cambios entren en vigor. Siguiendo la metodología Fairwork, así como no pudimos otorgar ninguna puntuación a las plataformas por el primer umbral de este principio, tampoco pudimos hacerlo por el segundo umbral.

Además, nuestra revisión legal descubrió que algunos contratos o términos y condiciones de las plataformas incluían cláusulas que eximen injustificadamente a éstas de la responsabilidad por las condiciones de trabajo o que impedían a las personas trabajadoras solicitar reparación por quejas derivadas de la relación laboral.



Gestión justa

No pudimos comprobar que alguna de las plataformas digitales de trabajo que estudiamos pudiera demostrar un debido proceso en las decisiones que afectan a las personas trabajadoras, incluidas las puntuaciones bajas, los impagos, las

desactivaciones, las reservas falsas u otras medidas disciplinarias. Además, las entrevistas con lxs trabajadorxs sugirieron que algunas plataformas carecían de canales de comunicación eficaces.

Sin embargo, las interacciones con la plataforma no confirmaron que existiera un proceso de apelación accesible para todxs lxs trabajadorxs. Como no pudimos otorgar un punto a las plataformas que estudiamos por el primer umbral de este principio, tampoco pudimos otorgarlo de acuerdo con el segundo umbral, siguiendo la metodología Fairwork. Además, no hemos podido encontrar pruebas suficientes de que las plataformas cuenten con políticas antidiscriminatorias eficaces que establezcan un proceso claro para denunciar, corregir y sancionar la discriminación que enfrentan las personas trabajadoras en la plataforma.

Identificamos que algunas plataformas digitales de trabajo, como DiDi y Uber, tenían planes dirigidos a las conductoras, con los que les ofrecían la opción de llevar sólo a pasajeras para mantener su seguridad. Sin embargo, no pudimos verificar cómo estas plataformas garantizaban que sólo pasajeras utilizaran estos transportes.



Representación justa

No pudimos comprobar la existencia de un mecanismo documentado para la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras en ninguna de las plataformas digitales de trabajo que estudiamos, así como de una política formal que indicara la voluntad de las plataformas digitales para reconocer y negociar con un organismo colectivo de trabajadorxs o un sindicato.

Nuestra investigación documental encontró pruebas que sugieren que algunas plataformas digitales colaboran con asociaciones de trabajadorxs. Sin embargo, no pudimos comprobar si estas colaboraciones se extendían a todas las personas trabajadoras.

PLATAFORMA EN FOCO

inDrive: Cuantos más servicios, mayor necesidad de seguridad laboral

Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
 Principio 1: Pago justo	<input type="radio"/> Asegura que lxs trabajadorxs ganen el salario mínimo más gastos	<input type="radio"/> Asegura que lxs trabajadorxs ganen un salario digno 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"/> Hay disponibles unos términos y condiciones claros	<input type="radio"/> Asegura que no se imponen 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"/> El proceso de gestión es equitativo	<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	<input type="radio"/> Promueve la gobernanza democrática	<input type="radio"/>

Puntuación total



inDrive, anteriormente conocida como inDriver, es un unicornio de Siberia, fundada en 2013 como plataforma de servicios de transporte y actualmente con su sede en Mountain View, California. Su ascenso y difusión han sido rápidos: en 2021, tras una ronda de inversión de 150 millones de dólares,²¹ obtuvo el estatus de empresa unicornio y ahora tiene presencia en 47 naciones alrededor del mundo. En América Latina, el primer país al que llegó inDrive fue México, donde comenzó operaciones en la ciudad de Saltillo, Coahuila, en 2018.

Un rasgo distintivo de inDrive es la dinámica del regateo, por medio de la cual, a partir de una sugerencia de la aplicación, personas conductoras y clientes establecen el precio de los viajes. De acuerdo con la misma empresa, la tarifa es acordada directamente y sin mediación de algoritmos, lo cual permitiría que el costo de los viajes sea más transparente y justo, tanto para quien viaja como para quien brinda el servicio.

Sin embargo, el lema con que la empresa promociona esta característica, “Viaja a tus condiciones”, es puesto en entredicho por algunos de lxs trabajadorxs de inDrive que se entrevistaron para este informe. De hecho, la simple existencia del regateo no asegura un precio justo. De acuerdo con uno de los trabajadores entrevistados, la aplicación debería establecer un pago justo para los servicios ofertados. “En inDrive, el cliente pone el precio y nosotros podemos ofrecer un precio más alto. Pero normalmente el cliente siempre niega el precio que le ofrecemos y tenemos que aceptar el que nos da, aunque es un pago muy injusto”, explica.

Otro trabajador con el que hablamos considera que la negociación de la tarifa representa una ventaja, ya que le permite ganar un poco más que en otras aplicaciones. Además, cuenta con la posibilidad de rechazar las solicitudes de viajes. Sin embargo, la solicitud del servicio no sólo le llega a él, sino a varias personas que trabajan para inDrive y están en su misma zona. “El plus es que tú decides si tomarla y como tal no te están obligando – comenta–. La cosa en contra es que, si no tienes nada en el bolsillo y no te la dan a ti, dices ‘Vaya, que mala suerte’. Si tengo suerte, me la dan, y si no, se la dan a otro. Es algo aleatorio”. La incertidumbre sumada a la falta de un piso mínimo que garantice una compensación justa para los viajes conlleva algunas inquietudes.

La dinámica de regateo utilizada por inDrive para distinguirse en el mercado remite a los procesos de

negociación económica habituales en el contexto mexicano y en muchos otros países de América Latina y el Caribe. Sin embargo, el escenario en el que se produce esta dinámica se ve magnificado, acelerado y automatizado por la tecnología empleada por las plataformas digitales. Frente a una mayor competitividad, la influencia que la persona trabajadora puede ejercer en la transacción corre el riesgo de diluirse. Considerando que la plataforma no ha establecido parámetros²² para garantizar que el trabajador reciba una remuneración digna, la dinámica del regateo no sería más que una herramienta de mercadotecnia.

Conocida en sus inicios como inDriver, en 2022 la empresa se convirtió en inDrive y pasó de ser una plataforma de movilidad a una de servicios urbanos, que incluye plomería, albañilería, mudanzas, limpieza del hogar o servicios para mascotas. En México, el rebranding fue anunciado oficialmente en octubre 2022. Para esa ocasión, Eduardo Abud, director de Relación Públicas para América Latina, explicó que inDriver era un acrónimo de *Independent Drivers* (conductores independientes) y que InDrive es la forma abreviada de *Inner Drive*, es decir, el impulso interior de cada persona²³.

LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS DIJO QUE INDRIVE NO LES PROPORCIONA UN SEGURO Y TAMPOCO EQUIPO DE SEGURIDAD VIAL; TAMBIÉN AFIRMARON HABERSE SENTIDO INSEGURAS TRABAJANDO PARA LA PLATAFORMA.

La investigación y las entrevistas con trabajadorxs llevadas a cabo para la realización de este informe documentaron que, entre agosto y septiembre de 2022, en México la empresa ya funcionaba como plataforma de servicios. Entre los servicios mencionados por los entrevistados figuraban obras de plomería, reparación de electrodomésticos, mudanzas. Ante este amplio abanico de tareas, llama aún más la atención que la empresa no ofrezca ningún tipo de seguro a sus trabajadorxs, así como pudimos comprobarlo por medio de las entrevistas; tampoco se hace mención de esto en sus términos y condiciones. La mayoría de las personas trabajadoras entrevistadas dijo que inDrive no les

proporciona un seguro y tampoco equipo de seguridad vial; también afirmaron haberse sentido inseguras trabajando para la plataforma.

En sus redes sociales, inDrive se promociona con “la app de movilidad más humana”, destacando que esto se debe a los beneficios que les ofrece a sus conductores, entre ellos: libertad de elegir qué viajes y qué pasajeros aceptar, pagos al instante, posibilidad de ver el destino antes de aceptar una solicitud. En su página web, inDrive también proporciona breves descripciones de algunas funciones relacionadas con la seguridad, como la verificación del usuario, advertencias sobre destinos peligrosos, visibilidad del punto de destino, etc. Sin embargo, algunas personas trabajadoras encuestadas enfatizaron que la plataforma debería proporcionarles más seguridad.

Un entrevistado menciona un problema recurrente: las fallas en el sistema de geolocalización de la app que hacen que no pueda seguir el viaje sobre el mapa. “En otras aplicaciones, normalmente ves dónde vas por la línea y en inDriver no. Tienes que estar buscando tú el trayecto”, señala. A pesar de sentirse satisfecho trabajando en inDrive, el entrevistado también comenta que le gustaría que la plataforma contara con un número en el que los trabajadores pudieran recibir atención de una persona y no sólo un servicio automatizado. Ahora que la plataforma se ha expandido a nuevos sectores y servicios, es crucial que los riesgos que las personas trabajadoras enfrentan sean abordados adecuadamente.



Lorenza Ochoa / Shutterstock

HISTORIAS DE TRABAJADORXS

Inseguridad en el trabajo de plataformas en Ciudad de México

Gustavo, conductor*

Gustavo tiene 38 años y desde hace unos cinco trabaja como conductor de plataforma. Durante las 12 horas que trabaja diariamente, de lunes a domingo, recorre cada zona de Ciudad de México. Anteriormente, Gustavo trabajaba en una papelería, pero decidió meterse a la plataforma para obtener mejores ingresos. Considera que, aunque lo que obtiene por medio de la app no es suficiente para vivir en Ciudad de México, por lo menos puede pagar su renta y gastos personales.

En los años que lleva trabajando para la plataforma, Gustavo ha sido asaltado a mano armada dos veces. Afortunadamente no lo lastimaron, “solamente fue el susto”. Los asaltantes le quitaron sus pertenencias: una chamarra, sus tenis, el teléfono y el poco dinero que traía en efectivo. La empresa no lo reembolsó por esas pérdidas. En el modelo de negocios de las plataformas digitales, son lxs trabajadorxs quienes asumen los costos de producción y sus instrumentos de trabajo. Asaltos como el que enfrentó Gustavo significan perder las herramientas de trabajo y tener que parar hasta que puedan reponer dichas herramientas.

Gustavo opina que, con el tiempo, las condiciones de seguridad han mejorado en la plataforma, tanto para los choferes como para los usuarios. Sin embargo, le gustaría que la plataforma no hiciera caso omiso a las sugerencias de lxs conductorxs. Como él mismo comenta: “Tienen canales de comunicación y todo, sería solamente escuchar

realmente las necesidades de los trabajadores y, a lo mejor, decirnos que nos pueden asegurar en el IMSS (seguro social), que es lo que más demandan los conductores”.

Sandra, conductora*

Sandra tiene 36 años y empezó a trabajar como conductora hace más de tres años. Sin embargo, su experiencia como conductora viene de lejos: antes de trabajar para la app tenía y conducía un taxi. Con la llegada de las plataformas digitales, este sector (los “taxis normales”) se ha visto mermado y los ingresos de Sandra empezaron a disminuir drásticamente. Actualmente trabaja más de 50 horas semanales, seis días a la semana. Es la única proveedora de su familia y la plataforma es su única fuente de ingresos.

En su experiencia, el trabajo que realiza afecta su salud, sobre todo por el hecho de estar tantas horas “expuesta al volante, al cliente, a robos”. Sandra sabe de lo que habla, ya que en una ocasión sufrió un asalto a mano armada mientras trabajaba. Esa vez le quitaron sus pertenencias y la lastimaron físicamente. Desde su punto de vista, la empresa debería brindar medidas de seguridad enfocadas en prevenir robos y asaltos, por ejemplo con la implementación de más filtros que controlen a los clientes que se dan de alta en la app.

Según la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU), para septiembre de 2022, 64.4 % de la población de 18 años y más consideraba que era inseguro vivir en su ciudad en México; de este porcentaje, 70.5 % fueron

mujeres y 57.2 % hombres²⁴. Esto refleja el alto índice de inseguridad que existe en el país. A pesar de que la capital no se encuentra entre las ciudades más peligrosas, algunas zonas de Ciudad de México cuentan con una percepción de inseguridad por encima de 65 por ciento.

Sin embargo, la inseguridad no es únicamente un tema de criminalidad, también incluye la seguridad vial. En México, diariamente mueren alrededor de 44 personas a consecuencia de un accidente de tránsito. Las personas motociclistas, ciclistas y peatones son quienes más mueren, ya que representan 65 % de los 16 mil decesos anuales que ocurren por este motivo²⁵. Esta realidad no es ajena al trabajo en plataformas. Colectivos de trabajadorxs de plataformas en todo el mundo han resaltado el tema de los accidentes de tránsito con lemas como “En tu pedido va mi vida”, “Ni un repartidor menos”, “Mi vida no vale un dólar”. En el caso mexicano, esta situación es crítica: hasta septiembre de 2022, 285 personas repartidoras²⁶ habían perdido la vida mientras trabajaban, tanto por asesinatos como en accidentes viales²⁷.

Julio, repartidor*

Julio tiene 28 años y reparte en moto desde hace tres. Prefiere trabajar en el occidente de Ciudad de México y sobre todo durante el fin de semana, cuando hay más pedidos. Anteriormente trabajaba como guardia de seguridad, pero sus ingresos no le satisfacían y decidió probar con el trabajo de plataforma. Sin embargo, tiene que trabajar en varias plataformas para obtener ingresos suficientes para cubrir sus gastos mensuales.

De acuerdo con Julio, para mejorar las condiciones laborales de lxs repartidores, las plataformas deberían ofrecerles equipo de protección y más monitoreo cuando los pedidos los llevan a las “zonas rojas” de la ciudad. En particular, deberían brindarles un seguro, ya que trabajar en la calle implica estar expuestos a que un coche los choque o atropelle. Sin seguro, comenta, el trabajador se arriesga más hasta el punto de poder perder la vida.

Al respecto, Julio se acuerda de una protesta en la que participó hace un par de años. Un colega repartidor ciclista había perdido la vida trabajando y colectivos de repartidores organizaron el bloqueo pacífico de varias de las avenidas medulares de la capital. “Fue porque atropellaron a un compañero y la aplicación ni se hace cargo, nada más se lava las manos. Y tampoco el que le aventó el carro se hizo cargo”, explica Julio. Desde su punto de vista, tras aquella manifestación ha habido más unidad entre lxs repartidorxs de las distintas plataformas.



Diego Davila / Shutterstock

Lo que enfrentan las trabajadoras de plataformas

Entre las problemáticas que plantea la economía de plataformas, las situaciones que se presentan con base en el género es un área que se ha explorado poco en la región y que, sin embargo, tiene implicaciones urgentes.

Las trabajadoras de plataformas digitales de reparto y conducción, a más de enfrentarse a condiciones injustas de trabajo, reportan no contar con licencias de maternidad ni de lactancia; trabajan en periodo de gestación sin ningún seguro de accidentes; hay discriminación algorítmica, lo que se traduce en menos servicios y menor tarifa de pago por el hecho de ser mujeres; hay doble carga laboral por el trabajo productivo y el de cuidado en sus hogares.

Muchas también reportan que se enfrentan a acoso sexual constante proveniente de personal de establecimientos afiliados, durante sus recorridos de trabajo en la vía pública o por usuarios del servicio. El espacio privado puede conllevar riesgos relevantes y son muchos los testimonios de mujeres repartidoras que se han tenido que enfrentar con solicitudes de actos sexuales al entregar pedidos a domicilio. Aunque algunas acuden a servicios de soporte o dan *dislike*, los protocolos ante acoso o de seguimiento activados por las plataformas todavía no están claros²⁸.

Acoso sexual por parte de los clientes

El retraso de la aplicación para intervenir en situaciones de emergencia o, peor aún, la falta total de apoyo afecta a las mujeres que trabajan en plataformas digitales. Esto no sólo agrava la sensación de inseguridad y el estrés psicofísico, sino que permite que diversas formas de violencia de

género se conviertan en “parte integrante” del contexto laboral. Ignorado o dejado en la impunidad, el acoso sexual termina por normalizarse. María tiene 25 años y trabaja como repartidora desde hace cuatro. Es madre soltera y decidió empezar a trabajar en la plataforma como una manera de alcanzar mayores fuentes de ingresos y contar con tiempos más flexibles. En entrevista, María señaló que, para no recibir un comentario negativo, las personas repartidoras se ven obligadas a menudo a someterse a las exigencias de los clientes, incluso a costa de ponerse en peligro. Esto, según la trabajadora, se debe en gran medida a que las plataformas les creen más a los clientes que a lxs repartidorxs.

Una vez, un cliente me obligó a subir a su domicilio. El edificio estaba muy feo, no había portero ni nada. Para no recibir una mala calificación, subí y el cliente estaba muy raro. Me dijo que le diera un beso, que me invitaba a salir y así muchas cosas raras. Lo único que hice fue entregarle su pedido y bajarme corriendo las escaleras. Esa vez fue muy feo porque nunca me había pasado y, sí, me dio miedo. Lo reporté a la aplicación y me aferré a esperar a que me contestaran. Como muchas veces, desde soporte se tardan mucho, entonces una lo da por finalizado y ya. Pero esa vez no; mandé mensajes y les expliqué la situación. Me dijeron que iban a tomar cartas en el

asunto, que iban a dar de baja la cuenta al señor. Ya no supe si así fue o no.

De acuerdo con Fernanda, repartidora de 30 años que trabaja en Ciudad de México, una de las medidas de seguridad que las plataformas digitales deberían implementar tiene que ver con la protección de datos de las personas repartidoras. Como nos explicó, esto podría contribuir a reducir la vulnerabilidad de las trabajadoras.

Imagínate, son las ocho de la noche, unos tipos están tomando en un departamento y hacen un pedido, y se dan cuenta en la plataforma de que es una mujer la que lo va a entregar. ¿Y si son depredadores sexuales? Les estamos dando tiempo para que piensen qué pueden hacer o cómo pueden ultrajar a esa mujer, ¿no? Por eso pedimos que se protejan nuestros datos; que la app no maneje el nombre del repartidor, sino un número de ID. Por ejemplo, que sea algo como “el repartidor 74 va a entregar tu pedido”, así no sabrás que es mujer u hombre hasta que llegue a tu casa.

Ayuda mutua para enfrentar los riesgos laborales

Ana tiene 39 años y trabaja como conductora en Mérida, capital del estado de Yucatán, en el sur de México. Desde hace cinco años trabaja como conductora. En nuestra entrevista, Ana resaltó que la comunicación con la plataforma para la cual trabaja no es de lo más eficiente. Los largos tiempos de espera, los cortes en las llamadas y las múltiples transferencias de área en área vuelven el trabajo más engorroso y aumentan el estrés en contextos de riesgo. Dadas las escasas medidas de seguridad de las plataformas, muchxs conductorxs en México se cuidan entre pares, ya sea por radio o en grupos de WhatsApp. Además de estar en un chat mixto, Ana pertenece al Círculo Violeta, un grupo de WhatsApp conformado por puras conductoras.

Teníamos un grupo mixto, pero es muy bien sabido que la comunicación de los varones es un poquito subida de tono, entonces las damas no nos sentimos a gusto con los comentarios que llegan a hacer. Así surge el Círculo Violeta; somos aproximadamente 90 conductoras. Creamos este grupo con la finalidad de darnos apoyo entre nosotras. Eso no nos aísla de los varones, simplemente tenemos un grupo más asertivo.

Por medio de Círculo Violeta, las conductoras recopilan datos útiles en caso de emergencia: la fotografía de cada trabajadora, su número de placa, contactos de familiares o amigxs, tipo de sangre. Además, avisan cuando se conectan y desconectan de la app, y monitorean a las que trabajan siguiendo su ubicación en tiempo real para poder reaccionar ante situaciones peligrosas. Como lo enfatizó Ana, el machismo y la misoginia que caracterizan el entorno social también se reflejan en las dinámicas laborales. Este elemento, a su vez, dificulta que las mujeres puedan avanzar en este sector como lo hacen sus compañeros.

Yucatán es un estado muy machista y misógino, lamentablemente tenemos muchos feminicidios. Aunque tengamos las mismas capacidades que los hombres para trabajar como conductoras, para nosotras es un poco más difícil avanzar en este rubro laboral. [...] Que no se olvide que en las plataformas también hay mujeres trabajando para solventar las necesidades de nuestra casa. Y es un trabajo digno, en el cual debemos ser respetadas y valoradas como cualquier otra persona.

En este sentido, Círculo Violeta también funciona como un espacio seguro para buscar apoyo y escucha frente a episodios laborales psicológicamente dañinos. Al respecto, Ana compartió la experiencia de una de sus compañeras que fue insultada por un cliente hombre, quien, convencido de que la trabajadora manejaba “demasiado despacio”, le dijo que era una inepta, una inútil, que tenía que cambiar de trabajo, y finalmente no le pagó el servicio.

La compañera nos habló. Pero cuando nosotras llegamos, ya no estaba el cliente. Ella estaba llorando, obviamente le ha lastimado la autoestima, ¿no? La compañera nos dijo: “Yo no lloro tanto por este señor, lloro de impotencia... Como me ve mujer y piensa que no me puedo defender, ésa es la forma en cómo me trata. Nosotras merecemos una oportunidad y merecemos ser respetadas”.

En nuestra investigación documentamos los esfuerzos que algunas plataformas están poniendo en marcha para garantizar un entorno laboral más seguro para sus trabajadoras. En octubre de 2022, Rappi anunció el lanzamiento de un nuevo botón de emergencia, dedicado exclusivamente a prestar ayuda a las repartidoras ante el acoso callejero. Aunque la iniciativa parece bastante prometedora, no hemos podido verificar cómo se está aplicando y si todas las trabajadoras pueden beneficiarse

de ella.

Por su lado, Uber ofrece la “Opción de preferencia de pasajeras”, que les permite a lxs conductorxs que se consideran mujeres o de género no binario recoger sólo a pasajeras. No está claro cómo verifica Uber que los pasajeros que utilizan esta opción sean mujeres. Si se aplica correctamente, esta medida podría garantizar una mayor seguridad, pero en realidad conduce a otra forma de discriminación de género: la económica. En su sitio web, la empresa lo deja claro al afirmar que “es posible que recibas menos viajes si activas esta opción”. Didi cuenta con Didi Mujer, una opción que tanto pasajeras como conductoras pueden escoger para que los viajes sean únicamente entre mujeres.

Es así que, frente a la discriminación y violencia que enfrentan las mujeres conductoras y repartidoras, una red de apoyo y acompañamiento como *Círculo Violenta* se vuelve fundamental para apoyarse y cuidarse. En sectores de trabajo sumamente masculinizados, como las plataformas de reparto y conducción²⁹, la solidaridad entre mujeres resulta muy potente y digna de visibilizar. Esto es posible por medio de chats y grupos en redes sociales, en los que las trabajadoras se apoyan mutuamente y responden colectivamente a cualquier necesidad que no sea atendida por las plataformas, el gobierno o la sociedad en su conjunto. La presencia de estos grupos no elimina la necesidad de que las plataformas y el gobierno atiendan sus preocupaciones, sino que apunta a una necesidad inmediata de que éstas sean tratadas.



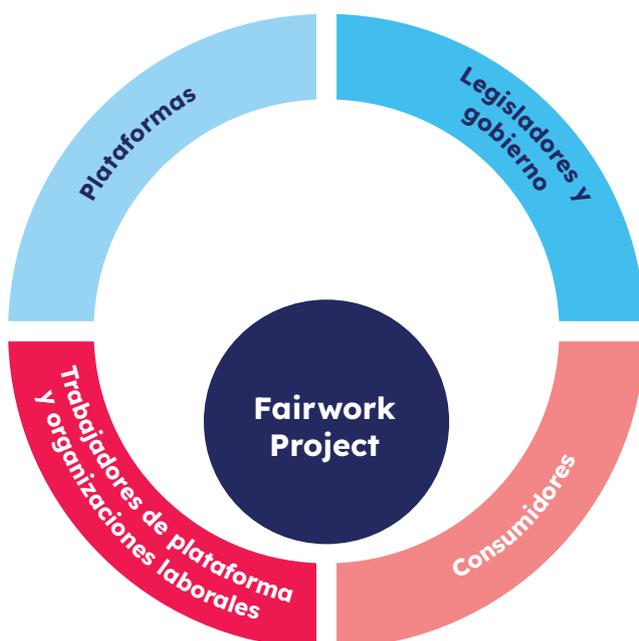
Ulises Vidal

ALCANCE Y PRÓXIMOS PASOS

Caminos hacia el cambio

La teoría del cambio de Fairwork se basa en una creencia humanista en el poder de la empatía y el conocimiento. Si tienen los medios económicos para elegir, muchos consumidores serán exigentes con los servicios de las plataformas que utilizan. Nuestras calificaciones anuales dan a los consumidores la posibilidad de elegir la plataforma con mejor puntuación que opera en un sector, contribuyendo así a presionar a las plataformas para que mejoren sus condiciones de trabajo y sus puntuaciones. De este modo, aprovechamos la solidaridad de los consumidores con los aliados de las personas trabajadoras en la lucha por unas condiciones laborales más justas.

Figura 2: Vías de cambio de Fairwork



Más allá de las elecciones individuales de los consumidores, nuestras puntuaciones pueden ayudar a informar sobre las políticas de compra, inversión y asociación de las grandes organizaciones. Pueden servir de referencia para las instituciones y empresas que quieran asegurarse de que apoyan prácticas laborales justas.

Esta primera ronda anual de calificaciones de Fairwork para México llega en una coyuntura específica: el debate acerca de la regularización del trabajo de plataforma. En este sentido, vemos vías más claras de acción desde la parte legislativa y por parte de las personas trabajadoras que desde las empresas de plataformas (figura 1).

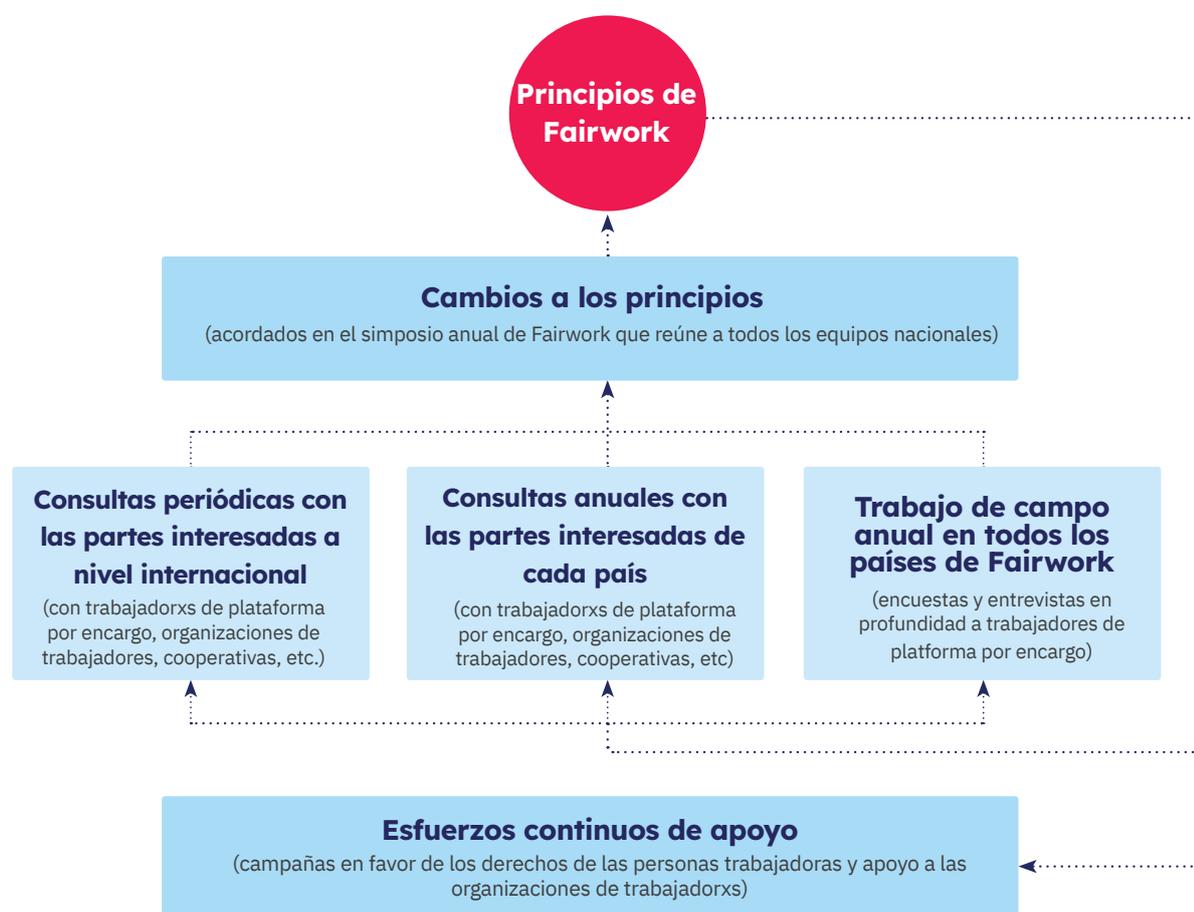
En primer lugar, desde los órganos legislativos del gobierno mexicano se ha demostrado interés en dar respuestas que garanticen los derechos laborales de las personas empleadas en empresas de plataformas digitales. Durante los procesos tripartitos para la construcción de los

proyectos de ley, las instituciones estatales han buscado escuchar la voz de las personas trabajadoras, algo que consideramos positivo.

En segundo lugar, y la vía más valiosa para Fairwork México, están las organizaciones laborales y las personas trabajadoras. Hay grupos organizados de trabajadorxs a escala nacional y sindicatos que están tomando más legitimidad. Además, con los esfuerzos del “Manifiesto del piso mínimo” se ha buscado consolidar un movimiento de trabajadorxs de plataformas digitales en el país. Encontramos muy alentador que cada vez más colectivos busquen transformaciones fundamentales para el trabajo en esta área de la economía de plataformas. Creemos, además, que la organización hace la fuerza y que lxs trabajadorxs pueden impulsar cambios significativos para el trabajo digital y las aplicaciones.

El área del consumo no ha sido muy explorada ni trabajada en México. Consideramos que estudios como el de Fairwork podrían apoyar a constituir campañas específicas para quienes utilizan estas plataformas todos los días. Esperamos que nuestro trabajo, al poner en relieve los contornos de la actual economía de plataformas en el país, ofrezca una imagen más clara de qué caminos habría que tomar para que el trabajo justo sea garantizado.

Figura 3: Los principios de Fairwork: Evolución constante guiada por las personas trabajadoras



La petición de Fairwork

Como parte de este proceso de cambio, hemos introducido el compromiso de Fairwork. Este compromiso aprovecha el poder de las políticas de adquisición, inversión y asociación de las organizaciones para apoyar un trabajo de plataforma más justo. Universidades, escuelas, empresas y organizaciones benéficas que utilizan el trabajo de plataforma pueden marcar la diferencia al apoyar 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, lo que implica demostrar públicamente el apoyo a un trabajo más justo en las plataformas y poner a disposición del personal y los miembros recursos para ayudarlos a decidir con qué plataformas participar.

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



PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL COMPROMISO Y CÓMO INSCRIBIRSE, VISITE

FAIR.WORK/PLEDGE

Sistema de Puntuación de Fairwork

¿Qué empresas están amparadas por los principios de Fairwork?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define una “plataforma de trabajo digital” como una empresa que media y facilita “el intercambio de trabajo entre diferentes usuarios, como las empresas, los trabajadores y los consumidores”³⁰. Esta definición incluye “mercados” de trabajo digital donde “las empresas establecen las tareas y los requisitos, y las plataformas digitales de trabajo los ponen en contacto con una reserva global de trabajadores que pueden realizar las tareas en el tiempo especificado”³¹. Los mercados que no facilitan el intercambio de mano de obra –por ejemplo, Airbnb (que pone en contacto a propietarios de alojamientos con quienes deseen alquilar alojamientos de corta duración) y eBay (que pone en contacto a compradores y vendedores de bienes)– quedan obviamente excluidos de la definición. La definición de la OIT de “plataforma digital de trabajo” es ampliamente aceptada e incluye muchos modelos de negocio diferentes³².

El trabajo de investigación de Fairwork cubre las plataformas digitales de trabajo dentro de esta definición y que tienen el objetivo de conectar a proveedores de servicios individuales con consumidores de dichos servicios por medio de la interfaz de la plataforma. La investigación de Fairwork no cubre las plataformas digitales de trabajo que median ofertas de empleo entre individuos y empleadores (ya sea a largo plazo o de forma temporal).

Fairwork distingue entre dos tipos de plataformas digitales de trabajo. El primero incluye las plataformas digitales de trabajo basadas en la localización (*geographically-tethered*),

en las que el trabajo debe realizarse en un lugar concreto, como llevar comida de un restaurante a un departamento, llevar a una persona de una parte de la ciudad a otra o realizar tareas de limpieza; a menudo se denominan “plataformas de trabajo por encargo”. El segundo son las plataformas de “trabajo en la nube” (*cloudwork*), en las que el trabajo puede, en teoría, realizarse desde cualquier lugar gracias a internet.

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

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

¿Cómo funciona el sistema de puntuación?

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

El segundo punto de cada principio sólo puede concederse si se ha otorgado el primer punto. Los umbrales especifican la evidencia necesaria para que una plataforma digital de trabajo reciba un determinado punto. Cuando no se disponga de pruebas verificables que cumplan cierto umbral, no se concederá ese punto a la plataforma de trabajo digital. Por lo tanto, una plataforma laboral digital puede recibir una puntuación Fairwork máxima de 10 puntos. Las puntuaciones Fairwork se actualizan anualmente; las puntuaciones presentadas en este informe se han obtenido a partir de los datos correspondientes a los 12 meses comprendidos entre agosto de 2021 y agosto de 2022, y son válidas hasta agosto de 2023.

Tabla 1: Sistema de Puntuación de Fairwork

Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
 Principio 1: Pago justo	 Asegura que lxs trabajadorxs ganen el salario mínimo más gastos	 Asegura que lxs trabajadorxs ganen un salario digno más gastos	 2
 Principio 2: Condiciones justas	 Mitiga los riesgos específicos del trabajo	 Provee una red de seguridad social	 2
 Principio 3: Contratos justos	 Hay disponibles unos términos y condiciones claros	 Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas	 2
 Principio 4: Gestión justa	 Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a las personas trabajadoras	 El proceso de gestión es equitativo	 2
 Principio 5: Representación justa	 Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras	 Promueve la gobernanza democrática	 1

Puntuación de Fairwork máxima



Principio 1: Pago justo

1.1 Asegura que lxs trabajadorxs ganen el salario mínimo más gastos (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 del vehículo³³. Los costos de los trabajadores a veces significan que sus ganancias netas pueden caer por debajo del salario mínimo local³⁴. Los trabajadores también absorben los costos por el compromiso de tiempo extra, cuando pasan tiempo esperando o viajando entre puestos de trabajo, u otras actividades no remuneradas necesarias para su labor, que también se consideran horas activas³⁵. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que los costos relacionados con el trabajo no llevan el ingreso de los trabajadores por debajo del salario mínimo local.

La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Lxs trabajadorxs ganan al menos el salario mínimo local o el salario fijado por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde laboran, en sus horas activas, después de costos³⁶.

1.2 Asegura que lxs trabajadorxs ganen un salario digno más gastos (un punto adicional)

En algunos lugares, el salario mínimo no es suficiente para que lxs trabajadorxs tengan un acceso a un nivel de vida básico pero decente. Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que lxs trabajadorxs ganen un salario digno.

La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Lxs trabajadorxs ganan al menos el salario digno local o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, en sus horas activas, después de costos^{37 38}.

Principio 2: Condiciones Justas

2.1 Mitiga los riesgos específicos del trabajo (un punto)

Lxs trabajadorxs de plataformas pueden enfrentar una serie de riesgos en el curso de su trabajo, incluidos accidentes y lesiones, manejo de materiales nocivos, delitos y violencia. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar

que son conscientes de estos riesgos y toman medidas para mitigarlos.

La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Hay políticas o prácticas que protegen la salud y la seguridad de lxs trabajadorxs frente a los riesgos específicos del trabajo³⁹.
- Las plataformas toman medidas de gestión y protección de datos adecuadas, responsables y éticas, establecidas en una política documentada.

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

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

La plataforma debe satisfacer AMBOS de los criterios siguientes:

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

Principio 3: Contratos justos

3.1 Disponibilidad de términos y condiciones claros y transparentes (un punto)

Los términos y condiciones que rigen el trabajo en plataforma

no siempre son claros y accesibles para las personas trabajadoras⁴⁰. Para lograr este punto, la plataforma debe demostrar que las personas trabajadoras pueden comprender, aceptar y acceder a las condiciones de su trabajo en todo momento, y que tienen un recurso legal si la otra parte incumple esas condiciones.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

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

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

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

Independientemente de cómo se clasifique el estado contractual de las personas trabajadoras, la plataforma debe cumplir con AMBOS de los siguientes criterios:

- Toma las medidas apropiadas para asegurar que el contrato no incluye cláusulas que excluyan la responsabilidad por negligencia ni eximan injustificadamente al usuario de servicio y/o la plataforma de responsabilidad por las condiciones de trabajo.
- Toma las medidas apropiadas para asegurar que el contrato no incluye cláusulas que impidan a las personas trabajadoras reclamar efectivamente la reparación de agravios derivados de la relación laboral.

Principio 4: Gestión Justa

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

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

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un canal para que las personas trabajadoras se comuniquen con un representante humano de la plataforma. Este canal está documentado en un contrato y disponible en la interfaz de la plataforma. Las plataformas deben responder a las personas trabajadoras en un plazo razonable.
- Existe un proceso para que las personas trabajadoras puedan apelar ante las calificaciones bajas, falta de pago, problemas con el pago, desactivaciones y otras sanciones y medidas disciplinarias. Este proceso está documentado en un contrato y disponible en la interfaz de la plataforma⁴¹.
- En el caso de desactivaciones, el proceso de apelación debe estar disponible para las personas trabajadoras que ya no tienen acceso a la plataforma.
- Las personas trabajadoras no están en desventaja por expresar sus preocupaciones o apelar acciones disciplinarias.

4.2 – El proceso de gestión es equitativo (un punto adicional)

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

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe una política que garantiza que la plataforma no discrimine por motivos de raza, origen social, casta, etnia, nacionalidad, género, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión o creencia, edad o cualquier otra condición.
- Cuando las personas de un grupo desfavorecido (como las mujeres) están significativamente subrepresentadas entre su base de personas trabajadoras, busca identificar y eliminar las barreras de acceso de las personas de ese grupo.
- Adopta medidas prácticas para promover la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras de grupos desfavorecidos, incluidos los ajustes razonables por embarazo, discapacidad y religión o creencias.
- Si se utilizan algoritmos para determinar el acceso al trabajo o la remuneración o el tipo de trabajo y los niveles de ingresos accesibles para las personas trabajadoras que desean usar la plataforma, estos son transparentes y no generan resultados injustos para las personas trabajadoras de grupos históricamente o actualmente desfavorecidos.
- Dispone de mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a las personas trabajadoras de colectivos desfavorecidos a la hora de acceder a o realizar el trabajo.

Principio 5: Representación justa

5.1 Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras (un punto)

La libertad de asociación es un derecho fundamental de todas las personas trabajadoras y está consagrada en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El derecho de las personas trabajadoras a organizarse, a expresar colectivamente sus deseos y, lo que es más importante, a ser escuchados, es un requisito previo importante para unas condiciones de trabajo justas. Sin embargo, las tasas de organización entre las personas trabajadoras de la plataforma siguen siendo bajas. Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que se den las condiciones para fomentar la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras. Whether or not platforms set the terms on which workers are

retained by service users, platforms must demonstrate that they have taken appropriate steps to ensure that workers are informed of their rights (and have mechanisms in place to help protect those rights) and that workers are directed to appropriate collective bodies or trade unions.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un mecanismo documentado para la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras.
- Existe una política formal de voluntad de reconocer o negociar con un organismo colectivo de personas trabajadoras o sindicato, que se comunica claramente a todas las personas trabajadoras⁴².
- La libertad de asociación no está inhibida y las personas trabajadoras no están en desventaja de ninguna forma por comunicar sus preocupaciones, deseos y demandas a la plataforma⁴³.

5.2 Promueve la gobernanza democrática (un punto adicional)

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

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

1. Las personas trabajadoras juegan un papel significativo en su gobierno.
2. Reconoce pública y formalmente un organismo colectivo independiente de personas trabajadoras, un comité de empresa electo o un sindicato.
3. Busca implementar mecanismos significativos para la representación o negociación colectiva.

Créditos y Financiamiento

Fairwork es un proyecto dirigido por el Oxford Internet Institute de la Universidad de Oxford y el Centro de Ciencias Sociales WZB de Berlín, y se basa en los conocimientos y la experiencia del personal de TEDIC, Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Centre for Labour Research, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPG Innovation Policy Governance, CIPPEC, CREDI, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Humboldt University of Berlin, 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, National University of Singapore, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Pollicy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Solidarity Center, Technical University of Berlin, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Universitas Gadjah Mada's Center for Digital Society, University of California's Hastings College of the Law, University of Cape Town, University of Ghana Business School, University of Manchester, University of the Western Cape, Weizenbaum Institut y XU Exponential University.

Autorxs

Kruskaya Hidalgo Cordero, Caterina Morbiato, Jonas Valente, Anjali Krishan, Tatiana López, Mark Graham

Equipo Fairwork México

Kruskaya Hidalgo Cordero, Caterina Morbiato, Paolo Marinaro, Amanda Sandoval, Eduardo Vargas

Equipo de Fairwork

Jana Ababneh, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad,

Gina Alaschkar, Maria Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Moritz Altenried, Oğuz Alyanak, Hayford Amegbe, Branka Andjelkovic, Viridiana Ángel, Thomas Anning-Dorson, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Tat Chor Au-Yeung, Ahmad Awad, Adam Badger, Marina Benedine, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Gautam Bhatia, Virgel Binghay, Richard Boateng, Manuela Bojadzije, Ameline Bordas, Álvaro Briaes, Joseph Budu, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eiser Carnero Apaza, Eduardo Carrillo, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Aradhana Cherupara Vadekkethil, Andrea Ciarini, Matthew Cole, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Kavita Dattani, Olayinka David-West, Nadia De Jesús Pacheco, Luisa De Vita, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Brikena Kapisyzi Dionizi, Markieta Domecka, Marta D'Onofrio, Elvira Drishti, Darcy du Toit, Veena Dubal, Nagham El Houssamy, Haya El Zayat, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Fabian Ferrari, Pia Garavaglia, Chana Garcia, Beatriz García, Sharon Geeling, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Saúl Gomez, Mark Graham, Markus Griesser, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Julieta Haidar, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Mabel Rocío Hernández Díaz, Kelle Howson, Francisco Ibáñez, Shahidul Islam, Neema Iyer, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Abdul Bashiru Jibril, Ermira Hoxha Kalaj, Zeynep Karlidag, Lucas Katera, Mishal Khan, Bresena Dema Koplaku, Maja Kovac, Anjali Krishan, Martin Krzywdzinski, Amela Kurta, Ilma Kurtović, Morad Kutkut, Arturo Lahera-Sánchez, Sebastian Lew, Jorge Leyton, Tatiana López Ayala, Georgina Lubke, Bilahari M, Raiyaan Mahbub, Amruta Mahuli, Oscar Javier Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Paolo Marinaro, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Caterina Morbiato, Nacef Mouri, Jamal Msami, Baraka Mwaura, Bonnita Nyamwire, Oluwatobi A. Ogunmokun, Kemi Ogunyemi, Caroline A Omware, Leonhard Plank, Frederick Pobe, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Alberto Riesco-Sanz, Nabiyla Risfa Izzati, Nagla Rizk, Moisés K. Rojas Ramos, Cheryll Ruth Soriano, André Sobczak, Kristin Thompson, Kiko Tovar, Pitso Tsibolane, Wing Yin Anna Tsui,

Funda Ustek-Spilda, Jonas Valente, Jean-Paul Van Belle, Giulia Varaschin, Eduardo Vargas, Daniel Vizuete, Laura Vogel, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba a Najlae Zhani. Wirawan Agahari, Sami Atallah, Ladin Bayurgil, Maren Borkert, Joe Buckley, Maria Catherine, Hussein Cheaito, Ana Chkareuli, Adriansyah Dhani Darmawan, Ha Do, James Dunn-Willimason, Khatia Dzamukashvili, Trevilliana Eka Putri, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Jackeline Gameleira, Teona Henderson, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Benjamin Herr, Nur Huda, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Amelinda Pandu Kusumaningtyas, Wassim Maktabi, Melissa Malala, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlshvili, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Chau Nguyen Thi Minh, Sidra Nizambuddin, Thando Nkohla-Ramunenyiwa, Claudia Nociolini Rebecchi, Anesthesia H. Novienda, Nermin Oruc, Christian Nedu Osakwe, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, Obed Penu, Lucero Pinedo Huerta, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Ruth Tarullyna Simanjuntak, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Anna Sting, Zuly Bibiana Suárez Morales, David Sutcliffe, Dinh Thi Chien y Jami Zoughaib.

Revisores externos del puntaje

Belén Albornoz y Murali Shanmugavelan

Revisión del informe

Funda Ustek Spilda

Edición

Pablo Aguera (español) y David Sutcliffe (inglés)

Por favor, cítese como

Fairwork (2023), “Fairwork México puntuaciones 2023: estándares laborales en la economía de las plataformas”, Ciudad de México, México; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

Por favor, tenga en cuenta que este informe contiene secciones en común con otros informes de Fairwork, especialmente el Marco de Fairwork, partes de la sección Impacto y Próximos Pasos, y el apéndice.

Diseño

One Ltd.

Financiamiento

Este informe fue financiado por Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), encargado por el Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ), y el Centro de Solidaridad en México, con el apoyo del Fondo Nacional para la Democracia (NED).

Agradecimientos

Queremos agradecer a todxs lxs trabajadorxs de plataformas en México que compartieron su tiempo y sus experiencias para este informe. Sus voces, sus experiencias y sus luchas dan sentido a este reporte. Al grupo de 10 entrevistadorxs de los colectivos Ni Un Repartidor Menos y Ni Una Repartidora Menos, que sostuvieron el trabajo de campo por meses. A Hilary Goodfriend y Carolina Ramírez, por las transcripciones.

Declaración de conflicto de intereses

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

UNA COLABORACIÓN DE

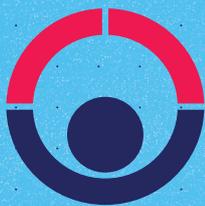


REFERENCIAS

- 1 Este informe utiliza lenguaje inclusivo, con el uso de la x para reconocer la diversidad de identidades de género más allá de la estructura binaria.
- 2 G. Hernández, “Trabajo en plataformas multiplicó los ingresos y el número de repartidores en México, El Economista, 26 de noviembre de 2021. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Trabajo-en-plataformas-multiplico-los-ingresos-y-el-numero-de-repartidores-en-Mexico-20211125-0071.html>
- 3 Oxfam México e Instituto de Estudios sobre Desigualdad (Indesig) (2022), Este futuro no aplica. https://www.researchgate.net/publication/361340384_Este_futuro_no_aplica_Mexico
- 4 Oxfam México e Instituto de Estudios sobre Desigualdad (Indesig) (2022). Este futuro no aplica. https://www.researchgate.net/publication/361340384_Este_futuro_no_aplica_Mexico
- 5 En varios países, las mujeres repartidoras y conductoras reportan enfermedades habituales de infección en vías urinarias y cistitis. Además, se ha reportado en varios países que las mujeres repartidoras en estado de gestación no sólo están más expuestas en caso de accidentes, sino que pueden ser bloqueadas de las aplicaciones si las empresas saben que están embarazadas. Véase más en K. Hidalgo (2021), “Maternidades dentro de las economías de plataforma. Tejiendo resistencias con mujeres migrantes repartidoras de Rappi y Glovo en Ecuador”, en *Economía para cambiarlo todo. Feminismos, trabajo y vida digna*, Pontificia Universidad Católica del Ecuador y FES ILDIS, pp. 142-155.
- 6 Otro elemento de riesgo para la salud de las personas que reparten en bicicleta tiene que ver con los altos índices de contaminación en Ciudad de México. Éstos pueden causar una serie de enfermedades, como sinusitis, rinitis, conjuntivitis, asma, alergias alimentarias, dermatitis, enfermedades de tipo crónico –como la EPOC (enfermedad pulmonar obstructiva crónica)– o crónico-degenerativo, como la diabetes. A pesar de ser un riesgo laboral importante, la falta de medicina del trabajo en México dificulta demostrar la asociación de una de estas enfermedades con el trabajo que se realiza. Véase más en C. Morbiato, “Trabajadores fantasma. Uber Eats en México”, *Altair Magazine*, junio de 2018, junio. <https://www.altairmagazine.com/voces/uber-eats-en-mexico/>
- 7 La coinvestigación es una metodología que se desarrolló en Italia en los años setenta, en el contexto del movimiento “obrerista” y con base en la tradición marxista de la encuesta obrera. La prerrogativa fundamental de este método y su diferencia con la encuesta obrera es la relación entre investigadores y trabajadores. Véase más en R. Alquati (1993), *Per fare conricerca*, Calusca Edizioni.
- 8 Inegi (2023), “Indicadores de ocupación y empleo”. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OEICK-QiBOQJ:https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_01.docx&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx&client=safari
- 9 Instituto Mexicano para la Competitividad (2022), “Brecha salarial de género”. <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/>
- 10 Para 2022, el salario mínimo se fijó en 172.87 pesos diarios o 5 255 pesos mensuales.
- 11 Inegi (2021), “Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer”. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_nal.pdf
- 12 Redacción Animal Político, “84% de quienes perdieron su empleo por la pandemia fueron mujeres: Inegi”, *Animal Político*, 17 de mayo de 2021. <https://www.animalpolitico.com/sociedad/mujeres-perdieron-empleo-pandemia-2021-inegi>
- 13 J. Rubio Campos (2017). “Sindicalización y precariedad laboral en México”, *Región y sociedad*, 29(68), pp. 37-75. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252017000100037#aff1
- 14 Rubio Campos (2017) sostiene que las mujeres sindicalizadas tuvieron menor precariedad laboral que los hombres en la mayoría de las dimensiones evaluadas, excepto en la insuficiencia salarial, cuando realizó un estudio entre 2005 y 2014.
- 15 M. Silva, R. Rivera y M. Jaramillo-Molina (2022), *Reparto justo: condiciones laborales de personas repartidoras de apps durante la pandemia*, Instituto de Estudios sobre Desigualdad (Indesig). Este documento se basa en una muestra de 432 respuestas válidas. https://www.indesig.org/wp-content/uploads/2022/11/Reparto_Justo.pdf
- 16 Oxfam México e Instituto de Estudios sobre Desigualdad (Indesig) (2022), Este futuro no aplica. https://www.researchgate.net/publication/361340384_Este_futuro_no_aplica_Mexico. K. Maich y P. Marinaro (2022), *Food Delivery Workers Shaping the Future of Work: #NiUnRepartidorMenos*, The Center for Global Workers’ Rights (CGWR). <https://ler.la.psu.edu/wp-content/uploads/>

- sites/4/2022/09/Food-Delivery-Workers-Report.pdf
- 17 B. Juárez, “500 000 repartidores y conductores de Didi, Uber y Rappi, meta de afiliación del IMSS”, *El Economista*, 6 de octubre de 2021. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/500000-repartidores-y-conductores-de-Didi-Uber-y-Rappi-meta-de-afiliacion-del-IMSS-20211005-0141.html>
- 18 Véase más en http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/010_comisioneslxi/002_especiales/017_competitividad/08_iniciativas.
- 19 V. Contreras García, “Repartidores por plataforma proponen ley para tener acceso a seguridad social sin perder flexibilidad”, *dpl news*, 12 de noviembre de 2022. <https://dplnews.com/repartidores-por-plataforma-proponen-ley-para-tener-acceso-a-seguridad-social-sin-perder-flexibilidad/>
- 20 G. Hernández y B. Juárez, “Reducción de la jornada laboral y trabajo en apps, los próximos debates en el Congreso”, *El Economista*, 30 de enero de 2023. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Reduccion-de-la-jornada-laboral-y-trabajo-en-apps-los-proximos-debates-en-el-Congreso-20230129-0031.html>
- 21 C. Prego, “inDriver: cómo una oscura app nacida en Siberia ha terminado conquistando el mundo de los viajes en coche”, *Xataka*, 4 de junio de 2022. <https://www.xataka.com/movilidad/indrider-como-oscura-app-nacida-siberia-ha-terminado-conquistando-mundo-viajes-coche>
- 22 V. Contreras García, “inDrive cambia de nombre, ¿también las malas prácticas?”, *dpl news*, 9 de enero de 2023. <https://dplnews.com/indrive-cambia-de-nombre-tambien-las-malas-practicas/>
- 23 R. Parra, “inDriver se transforma en inDrive y amplía servicios”, *dpl news*, 12 de octubre de 2022. <https://dplnews.com/indrider-se-transforma-en-indrive-y-amplia-servicios/>
- 24 Inegi (2022), Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana, tercer trimestre de 2022. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/ensu/ensu2022_10.pdf
- 25 “Alertan por alto porcentaje de muertes de peatones por siniestros de tránsito”, *El Poder del Consumidor*, 16 de agosto de 2022. <https://elpoderdelconsumidor.org/2022/08/alertan-por-alto-porcentaje-de-muertes-de-peatones-por-siniestros-de-transito/>
- 26 Esta cifra surge de un conteo que lleva el colectivo Ni Un Repartidor Menos.
- 27 E. Morelos, “Repartidores de Uber y Rappi contabilizan hasta 285 muertos por asesinatos y accidentes viales; piden seguridad social”, *sdp noticias*, 27 de septiembre de 2022. <https://www.sdpnoticias.com/negocios/repartidores-de-uber-y-rappi-contabilizan-hasta-285-muertos-por-asesinatos-y-accidentes-viales-piden-seguridad-social/#:~:text=Durante%20la%20pandemia%2C%20s%C3%B3lo%20en,edad%20y%20no%20se%20contabilizan>
- 28 Oxfam México e Instituto de Estudios sobre Desigualdad (Indesig) (2022), *Este futuro no aplica*. https://www.researchgate.net/publication/361340384_Este_futuro_no_aplica_Mexico
- 29 Diferentes estudios a escala mundial han provisto información cuantitativa sobre el género de las personas trabajadoras de plataformas de reparto y conducción, con lo que se demuestra la sobrerrepresentación de hombres en este sector. En el caso del reporte Fairwork México, de las 105 personas trabajadoras entrevistadas, 12 fueron mujeres y 93 hombres.
- 30 ILO (2021), *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, p. 31. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm
- 31 ILO 2021, p. 107.
- 32 V. de Stefano (2016), *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the “Gig-Economy”*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, p. 1. https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang-en/index.htm
- 33 Los costos relacionados con el trabajo incluyen los costos directos en los que el trabajador puede incurrir al realizar el trabajo. Esto puede incluir, por ejemplo, transporte entre trabajos, suministros, reparación y mantenimiento de vehículos, combustible, peajes y seguros de vehículos. Sin embargo, no incluye transporte hacia y desde el trabajo (a menos que sea entre tareas) ni impuestos, contribuciones a la seguridad social o seguro médico.
- 34 La OIT define el salario mínimo como “la cantidad mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un periodo determinado, que no puede reducirse por convenio colectivo”

- o contrato individual”. Las leyes de salario mínimo protegen a los trabajadores de salarios indebidamente bajos y los ayudan a alcanzar un nivel de vida mínimo. El Convenio de Fijación de Salarios Mínimos de la OIT, 1970 (C135), establece las condiciones y los requisitos para establecer salarios mínimos y exhorta a todos los países que lo hayan ratificado a actuar de conformidad con él. Hay leyes de salario mínimo en más de 90 % de los estados miembros de la OIT.
35. Además de las horas de trabajo directo en las que lxs trabajadorxs completan tareas, lxs trabajadorxs también dedican tiempo a realizar actividades no remuneradas necesarias para su labor, como esperar pedidos de entrega en restaurantes y viajar entre trabajos. Estas horas de trabajo indirectas también se consideran parte de las horas activas, ya que los trabajadores le están dando este tiempo a la plataforma. Por lo tanto, las “horas activas” se definen como horas de trabajo tanto directas como indirectas.
 36. Para evidenciar esto, la plataforma debe a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciban al menos el salario mínimo local después de los costos en sus horas activas o b) proporcionar estadísticas resumidas de transacciones y datos de costos.
 37. Cuando no exista un salario digno, Fairwork utilizará la Metodología Anker, de la Coalición Mundial de Salario Digno, para estimar uno.
 38. Para evidenciar esto, la plataforma debe a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciban al menos el salario digno local después de los costos en sus horas activas o b) proporcionar estadísticas resumidas de transacciones y datos de costos.
 39. El punto de partida es el Convenio sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT, 1981 (C155). Éste estipula que se exigirá a los empleadores “en la medida en que sea razonablemente factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud”, y que “cuando sea necesario, se debe proporcionar ropa y equipo de protección adecuados”, para prevenir, en la medida de lo razonablemente posible, el riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud.
 40. El Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT, 2006 (MLC 2006), reg. 2.1, y el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (C189), artículos 7 y 15, sirven como útiles ejemplos de orientación acerca de las disposiciones adecuadas en los términos y las condiciones de lxs trabajadorxs, así como el acceso de lxs trabajadorxs a esos términos y condiciones.
 41. Lxs trabajadorxs deben tener la opción de dar seguimiento a las quejas que no se hayan abordado satisfactoriamente y, en el caso de decisiones automatizadas, deben tener la opción de una mediación humana.
 42. 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”.
 43. Véase el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT, 1948 (C087), que estipula que “los trabajadores y los empleadores, sin distinción, tendrán derecho a establecer y afiliarse a organizaciones de su propia elección sin autorización previa” (artículo 2); “las autoridades públicas se abstendrán de toda injerencia que restrinja el derecho o impida el legítimo ejercicio del mismo” (artículo 3) y que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores no podrán ser disueltas o suspendidas por vía administrativa” (artículo 4). De manera similar, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, 1949 (C098) protege a las personas trabajadoras contra actos de discriminación antisindical con respecto a su empleo, explicando que no afiliarse a un sindicato o renunciar a la afiliación sindical no puede ser una condición de empleo o causa de despido. De los 185 estados miembros de la OIT, actualmente 155 ratificaron el C087 y 167 ratificaron el C098.



Fairwork

Descubre más

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

 info@fair.work

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

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