

Fecha: 16-11-2022
Medio: Diario Financiero
Supl.: Diario Financiero
Tipo: Actualidad

Pág.: 22
Cm2: 719,9

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: ☐ No Definida

Título: Crítico informe Fairwork Chile 2022 sobre aplicaciones: estándares laborales han empeorado

Crítico informe Fairwork Chile 2022 sobre aplicaciones: estándares laborales han empeorado



JULIO CASTRO

■ De 10 plataformas digitales de transporte y delivery, solamente Cabify cumple con salario mínimo y digno, mostró el estudio.

■ Además, ninguna pudo comprobar condiciones, contratos, gestión y representación justas.

POR AMANDA SANTILLÁN R.

Los estándares laborales de las aplicaciones digitales han empeorado en el último año, según evidenció el informe Fairwork Chile 2022, realizado por la Universidad Adolfo Ibáñez, en conjunto al el Oxford Internet Institute y el Berlin Social Science Center.

Se evaluaron las condiciones de trabajo de las plataformas de transporte y delivery como Cabify, Didi, Uber, Beat, Bicci, Cornershop, Justo, PedidosYa, Rappi y Uber Eats desde la perspectiva de cinco principios: pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa.

A excepción de Cabify, en esta edición ninguna obtuvo puntos y, de acuerdo al reporte, estas “bajas calificaciones ponen de manifiesto que aún queda mucho por hacer para garantizar las normas laborales básicas para los trabajadores de plataformas en Chile”.

La investigación se realizó entre agosto 2021 e igual mes de 2022, antes de que entrara en vigencia la nueva ley que regula el trabajo de las aplicaciones.

1 Pago justo
El primer principio mide que las plataformas garanticen a los trabajadores que ganen al menos el salario mínimo

local -descontando los costos- al momento de realizar la investigación, es decir superior a los \$ 350 mil.

Solamente Cabify logró sumar dos puntos, ya que también logró demostrar que sus trabajadores obtenían ingresos equivalentes o superiores al sueldo “digno” local, que según cálculos de la organización internacional Coalición Global del Salario Digno corresponde a \$ 623.057.

“No se pudieron otorgar puntos a las otras nueve plataformas estudiadas porque no teníamos pruebas suficientemente sólidas de que los trabajadores ganaran al menos un salario mínimo local o, incluso, un salario digno después de restar los costos relacionados con el trabajo”, indica el informe.

2 Condiciones justas
Ninguna plataforma pudo obtener puntos en este principio. “Se requieren mayores y mejores esfuerzos en este ámbito, teniendo en cuenta los riesgos a los que se enfrentan los repartidores y

conductores al realizar su trabajo”, dice el informe.

De acuerdo a la metodología, la medición asigna un punto si la plataforma demuestra que se toman medidas activas para mitigar los riesgos de salud y seguridad

relacionados con el trabajo, como por ejemplo, con implementos y capacitaciones de seguridad adecuadas para realizar las labores sin costos para los trabajadores.

Mientras que entrega un segundo punto si es que las plataformas aseguren que sus trabajadores serán compensados por la pérdida de ingresos debido a la incapacidad para trabajar.

3 Contratos justos
El tercer eje se relaciona con que el contrato o los términos y condiciones definidos por la plataforma sean “claros y accesibles” para los trabajadores, y que “no incluyan cláusulas injustas”.

Sin embargo, ninguna de las diez plataformas pudo conseguir puntos, ya que no se pudo comprobar que los contratos incluyeran un periodo de notificación de cambios en las condiciones, ni que estén libres de cláusulas que excluyan injustificadamente la responsabilidad de la plataforma o que exijan a los trabajadores que renuncien a su derecho a recurrir a la justicia.

4

Gestión justa

Nuevamente, ninguna plataforma logró anotar puntos bajo este concepto.

Para obtener el primer punto en esta dimensión se debe demostrar que los trabajadores no son desactivados de forma arbitraria y que existe un proceso “claro y estipulado” para que se puedan apelar las acciones disciplinarias que ejerce la plataforma.

Para el segundo punto, es neces-

sario que se cuente con una política para evitar la discriminación, medidas para promover la participación de grupos y criterios de asignación de trabajo sean transparentes.

“Aunque algunas plataformas se han esforzado por mejorar sus canales de comunicación con los trabajadores, seguimos sin encontrar suficientes pruebas de que existan procedimientos documentados para recurrir las decisiones de las plataformas, en particular las sanciones como la desactivación de cuentas o las valoraciones negativas”, sostiene el informe.

5

Representación justa

El último principio, que contempla que las plataformas deben garantizar la libertad de asociación de los trabajadores, tampoco se observa en los distintos servicios analizados.

Si bien existen asociaciones de conductores o repartidores de aplicaciones, Fairwork no encontró evidencia de que son reconocidas formalmente por las empresas, al igual que tampoco son facilitadas.

“Esto deja a los trabajadores de plataformas en Chile sin mecanismos de representación formal ni instancias para cooperar entre sí o para influir en las decisiones que impactan en el desarrollo de sus actividades”.

“Las bajas calificaciones ponen de manifiesto que aún queda mucho por hacer para garantizar las normas laborales básicas para los trabajadores de plataformas en Chile”.