

Informe Fairwork Chile 2021 evidencia bajos estándares laborales de las app

La economía de las plataformas digitales ha logrado consolidarse en Chile en el último tiempo y, potenciado por la pandemia y sus consecuencias en la actividad productiva, un grupo importante de personas se ha integrado laboralmente a este mundo, viendo en ellas un camino para no dejar de percibir ingresos. Sin embargo, ¿cómo son los estándares laborales que entregan las aplicaciones a sus usuarios? Para resolver esta duda, la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) junto a Oxford Internet Institute y la Universidad de Cape Town, realizaron el informe Fairwork Chile 2021, en el cual se evaluó los estándares laborales de Uber, Uber Eats, Cabify, Rappi, Pedidos Ya y DiDi.

Para realizar la medición, el informe evaluó las condiciones de trabajo en plataformas digitales bajo cinco principios: pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa. Acá, el detalle de los principales resultados.

POR CAROLINA LEÓN



Pago: sueldos sobre el mínimo, pero sin incluir gastos

De acuerdo al informe, todas las aplicaciones analizadas obtuvieron una puntuación "muy baja" al aplicar los principios de Fairwork. De hecho, ninguna de ellas logró obtener más de dos puntos (de un total de 10) en la tabla de puntajes. "Esta situación evidencia el largo camino que queda por recorrer antes de que se vea una economía de las plataformas más justa en nuestro país", dice el reporte. En materia de pagos, el informe mostró que si bien los trabajadores de aplicaciones ganan por sobre el sueldo mínimo existente en Chile (actualmente de \$ 326.500 mensuales), ninguna de las plataformas pudo demostrar que otorga un salario justo después de contabilizar los gastos de los trabajadores en bencina, al igual que la depreciación de los medios de transporte que utilizan (como auto, moto y/o bicicleta).

Condiciones: "Se requieren mayores esfuerzos"

De acuerdo a la metodología de Fairwork, las plataformas deben contar con políticas para proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de los procesos de trabajo y deben adoptar medidas proactivas para promover la salud y la seguridad de los trabajadores. Sin embargo, el informe explicó que durante el análisis ninguna plataforma pudo aportar pruebas de políticas concretas y coherentes destinadas al cuidado de los trabajadores de cualquier tipo de riesgo en el desarrollo de sus actividades. "Si bien las siete plataformas analizadas implementaron medidas desde el principio de la pandemia (como la provisión de mascarillas y gel), solo cuatro proporcionaron algún tipo de apoyo financiero en caso de que los trabajadores contrajeran Covid-19", sostiene el informe, agregando que se requieren mayores y mejores esfuerzos en este ámbito.

Contratos: usuarios califican como "independientes"

El tercer principio analizado por las entidades contempla que los términos y condiciones de las aplicaciones deben ser transparentes, concisos y de fácil acceso al trabajador. El análisis realizado arrojó que, por regla general, los contratos o condiciones redactados por las empresas resultaron aludidas "ser fácilmente accesibles para los trabajadores", tanto en lo que respecta a la terminología como al lenguaje, "aunque algunas cláusulas se redactaron en un lenguaje jurídico técnico", señala el análisis. En esa línea, el estudio destacó que todos los acuerdos clasifican a los trabajadores como independientes, "ya sea a través de una cláusula explícita (que normalmente incluye una declaración que niega cualquier tipo de regulación por parte de la legislación laboral) o a través del marco general de las cláusulas redactadas", sostiene el texto.

Gestión: débil presencia de vías de comunicación

El cuarto principio de la investigación se relaciona con la gestión y plantea que debe existir un proceso documentado a través del cual los trabajadores puedan ser escuchados, puedan apelar a las decisiones que les afectan y ser informados de las razones de las decisiones. Respecto a esto, sólo en tres de las siete plataformas se pudo evidenciar que existen canales de comunicación claros con sus trabajadores, a través del chat u otros sistemas disponibles en las propias aplicaciones. "No existe un contacto directo y permanente con los managers o ejecutivos y en la mayoría de las plataformas, una vez que los trabajadores son desactivados, no pueden apelar una decisión", asegura el texto, añadiendo que ninguna plataforma evidencia tener políticas de equidad hacia sus trabajadores, que garanticen, por ejemplo, que no se beneficie a unos sobre otros a la hora de recibir pedidos.

Representación: no se reconoce organizaciones

"Independientemente de su clasificación laboral, los trabajadores deben tener derecho a organizarse en cuerpos colectivos, y las plataformas deben estar preparadas para cooperar y negociar con ellos", sostiene el quinto principio analizado por la investigación. Pero el estudio mostró que la representación justa no se cumplió en ninguna de las plataformas analizadas. Ninguna reconoce la existencia de dichas instancias para generar acuerdos y revisar las condiciones de trabajo existentes. "Aunque existen asociaciones de conductores de app (Acua Chile, por ejemplo) y de repartidores (Riders Unidos Ya Chile), no son reconocidas formalmente por las plataformas", para el informe este escenario deja a los trabajadores sin mecanismos de representación formal ni instancias para cooperar entre sí o para influir en las decisiones que impactan en el desarrollo de su trabajo.