



Taller OEA 12 Septiembre 2025

La Economía de Plataformas: Entre la Innovación y el Trabajo Justo

Dr. Alessio Bertolini,
Oxford University Institute,
Universidad de Oxford



Ross Sneddon / Unsplash



***Oportunidades y Riesgos
en la Economía de Plataformas***

Flexibilidad y *Autonomía*

La economía de plataformas permite a los trabajadores *combinar* el trabajo con otras necesidades

- **Balance entre trabajo y vida**
- **Autonomía**
- **Flexibilidad**



Integración en el **Mercado Laboral**

Permite a personas con dificultades en el mercado laboral **encontrar empleo**

- **Migrantes/minorías étnicas**
- **Trabajadores no calificados**
- **Estudiantes**





Pago bajo

Los trabajadores en muchos casos son **clasificados como autónomos** y no tienen derecho a un salario mínimo.

No tienen poder de **negociar precios y tarifas**.

*“Most people, most Filipinos, **they work for 50 cents. It's so embarrassing. You're a professional.***

You know how to do this job... She just wants to get a job. It's really affecting those ones that know how to do the job”

- Oluwa, Nigerian worker



Source: Mellino et. al., 2021. *Deliveroo riders can earn as little as £2 an hour...* The Bureau of Investigative Journalism.

We used the log data of 2,676 workers performing 3.8 million tasks on Amazon Mechanical Turk to understand worker hourly wages. Our task-level analysis revealed a median hourly wage of ~\$2/h, validating past self-report estimates. Only 4% of workers earn more than \$7.25/h, justifying concerns about non-payment of the minimum wage. We characterize three sources of unpaid work that

Source: Wood, A., Graham, M., Lehdonvirta, A., and Hjorth, I. 2019. Good Gig, Bad Big: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*. 33(1). 56-75

Source: Adams, A., et.al. 2018. *A Data-Driven Analysis of Workers' Earnings on Amazon Mechanical Turk*. In . Association for Computing Machinery.



Trabajo no pago

Trabajadores pasan gran parte del **tiempo buscando y esperando trabajo** sin estar pagados.

*Una survey de Fairwork en 2020 encontró que cloudworkers pasan **en media 16 horas a la semana** buscando trabajo.*

Los trabajadores generalmente pagan los costos conectados al trabajo, como gasolinas, seguros etc., sin reembolsos por la plataforma.

Source: Rodino-Colocino, M. 2019. *Uber drivers report 80-plus hour workweeks and a lot of waiting.* The Conversation.

① Use SafePay

Only pay for work that you're 100% satisfied with when you use SafePay.

② Pay with ease using automatic payments

Use AutoPay to pay the Freelancer automatically when an invoice is outstanding.

③ Choose your preferred payment method

We offer four convenient payment options: credit/debit card, PayPal, eCheck (U.S. only) and wire transfer.

Source: Guru. How It Works. <https://www.guru.com/how-it-works/>

Waiting on a fare

Ayele, a middle-aged married father of two who's been driving for Uber and Lyft for more than six years and currently works only for the Uber Black luxury service, estimates that more than half of the 80-plus hours he's on the app each week is spent waiting for a fare. He says there are days where he's spent as many as 16 hours on call in order to get just a few passengers.

While the long waits are necessary to make ends meet – he sends money to his father, sister and other relatives in Ethiopia – he earns “way below” the minimum wage of \$15.



Trabajo inseguro

Las condiciones de trabajo son arriesgadas. Los trabajadores encuentran **riesgos ambos físicos y psicológicos**, que incrementaron durante de la pandemia.

*Una survey de Fairwork de clouworkers en Africa y Asia encontró que **57% de los trabajadores perdieron sueño a causa del trabajo.***

Immigrant food couriers risk death on South African roads

2 July 2019 Text by [Kimon de Greef](#). Photos by [Ashraf Hendricks](#).

"When it rains, it's trouble. Guys are falling all the time."

Source: de Greef, Kimon. 2019. *Immigrant food couriers risk death on South African roads* Ground Up <https://www.groundup.org.za/article/migrant-food-couriers-risk-death-south-african-roads/>

REV TRANSCRIBERS HATE THE LOW PAY, BUT THE DISTURBING RECORDINGS ARE EVEN WORSE

Violent police recordings, descriptions of child abuse, and graphic medical videos have appeared without warning, transcribers say

Source: Deahl, Dani. 2019. *Rev transcribers hate the low pay, but the disturbing recordings are even worse.* The Verge.

Women working for companies like Uber and DoorDash say they have been groped, threatened and harassed by customers. Their stories highlight how technology connects strangers - and opens the door for abuse

Source: Levin, Sam. 2017. *Sexual harassment and the sharing economy: the dark side of working for strangers.* The Guardian.



Discriminación y gestión injusta

Mujeres y minorías étnicas encuentran riesgos de malos *ratings* y de ser excluidos de oportunidades laborales.

Los algoritmos **no son transparentes** ni responsables y no siempre están bajo supervisión humana.

Frecuentemente **no hay oportunidades de apelar y pedir ayuda** si hay casos de discriminación o errores.

MOTHERBOARD
TECH BY VICE

Court Rules Deliveroo Used 'Discriminatory' Algorithm

An Italian court determined that companies can be held liable even if an algorithm unintentionally discriminates against a protected group.

Source: Geiger, G. 2021. Court Rules Deliveroo Used 'Discriminatory' Algorithm. VICE.

Our analysis reveals that perceived gender and race have significant correlations with the amount and the nature of social feedback workers receive on TaskRabbit and Fiverr. For example, on both services, workers who are perceived to be Black receive worse ratings than similarly qualified workers who are perceived to be White. More problematically, we observe algorithmic bias in search results on TaskRabbit: perceived gender and race have significant negative correlations with search rank, although the impacted group changes depending on which city we examine.

Source: Hannák et.al.. 2017. Bias in Online Freelance Marketplaces: Evidence from TaskRabbit and Fiverr. (CSCW '17).



Individualización

Las condiciones de trabajo en la economía de plataformas ponen **dificultades en el organizarse colectivamente** y en negociar colectivamente con las plataformas.

*“I know what labour unionisation does, it cannot change anything [for online freelancing]. Maybe, [if it were at the] global level. For example, a unionized labour of online freelancers in Nairobi, cannot change the policies of GigOnline from here. They cannot... **They’ll just take the job somewhere else if the unionised labour of freelancers in Nairobi don’t want to do the work at certain dollar amount**, then they’ll just take it elsewhere”*

- Ayub, Kenyan worker

Outside the infrastructures that AMT provides, Turkers have formed collectives such as TurkerNation, MTurkGrind, and Reddit’s /r/HITsWorthTurkingFor. On these platforms they share well-paying work, discuss employers, educate newcomers, and consult with employers who are willing to communicate [30]. Turkers in these communities engage in some short-term or small-scale collective action (e.g., to raise funds for a colleague), but efforts that require sustained effort and critical mass are less likely to succeed. Workers told us that collective action is difficult because of divided loyalties, time pressures to earn money, and risks that agitation poses to their reputations and to the availability of crowdwork more generally.

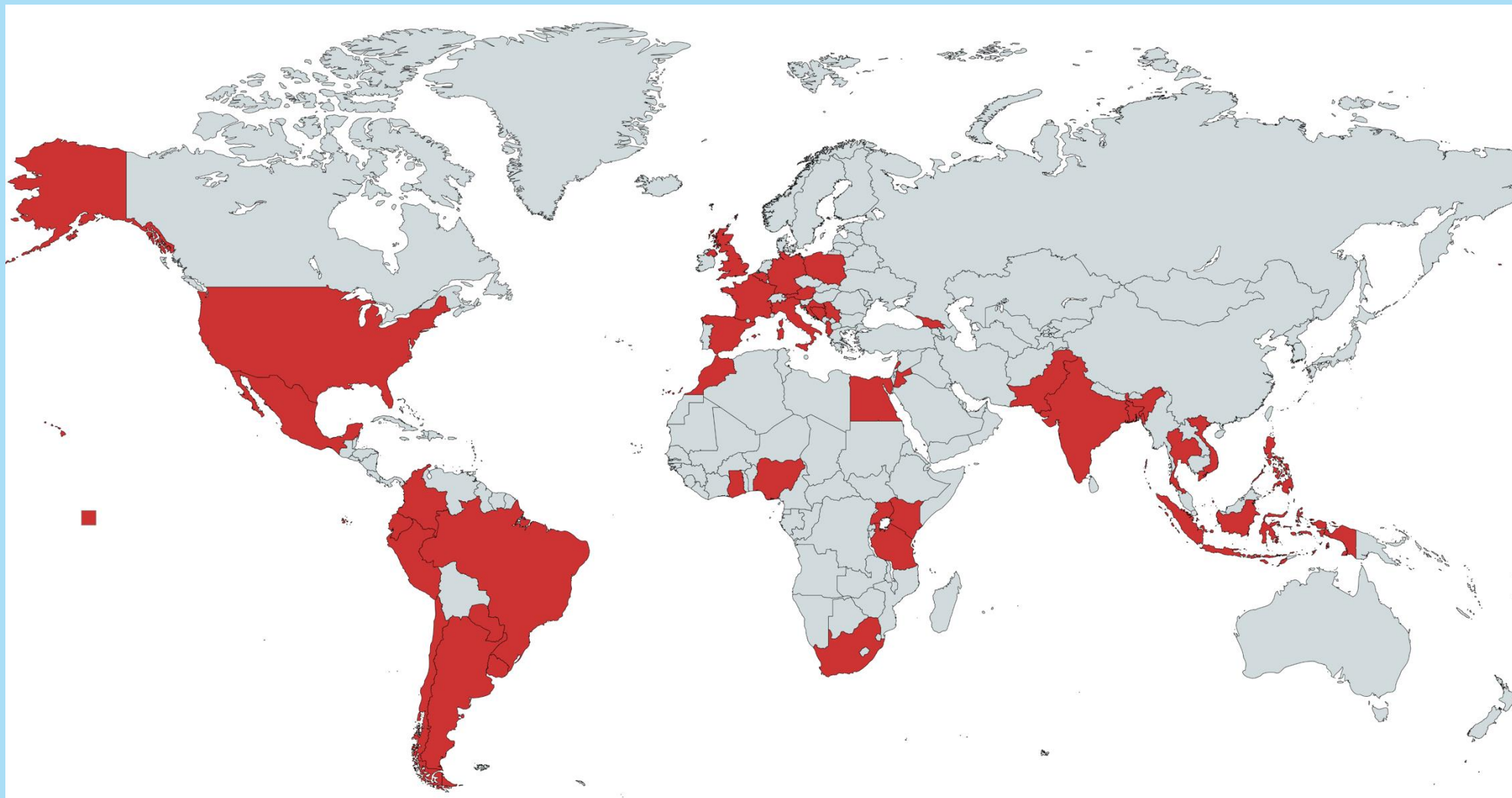
Source: Salehi, N. et. al. 2015. We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers. In *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '15)*.

Source: Wood, A., Lehdonvirta, V., and Graham, M. 2018. Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*. 33(2).



*El Proyecto **Fairwork***

Países de Fairwork



Los cinco principios de **Fairwork**



Pago Justo

Independientemente de su clasificación laboral, los trabajadores deben ganar el salario mínimo establecido en el país después de tener en cuenta los costos relacionados con el trabajo.



Condiciones Justas

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 proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores.



Contratos Justos

Los términos y condiciones deben ser transparentes, concisos y de fácil acceso al trabajador.



Gestión Justa

Debe existir un proceso documentado a través del cual los trabajadores puedan ser escuchados, puedan apelar las decisiones que les afectan y ser informados de las razones que motivan dichas decisiones. El uso de algoritmos debe ser transparente y debe producir resultados justos para los trabajadores.



Representación Justa

Las plataformas deben proporcionar un proceso documentado a través del cual la voz de los trabajadores pueda ser expresada.

Métodos: *Asignación de puntajes*

Principio	Punto básico		Punto avanzado		Total
 Pago justo	1	+	1	=	2
 Condiciones justas	1	+	1	=	2
 Contratos justos	1	+	1	=	2
 Gestión justa	1	+	1	=	2
 Representación justa	1	+	1	=	2

Puntuación de Fairwork máxima





Principio 1: Pago Justo



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

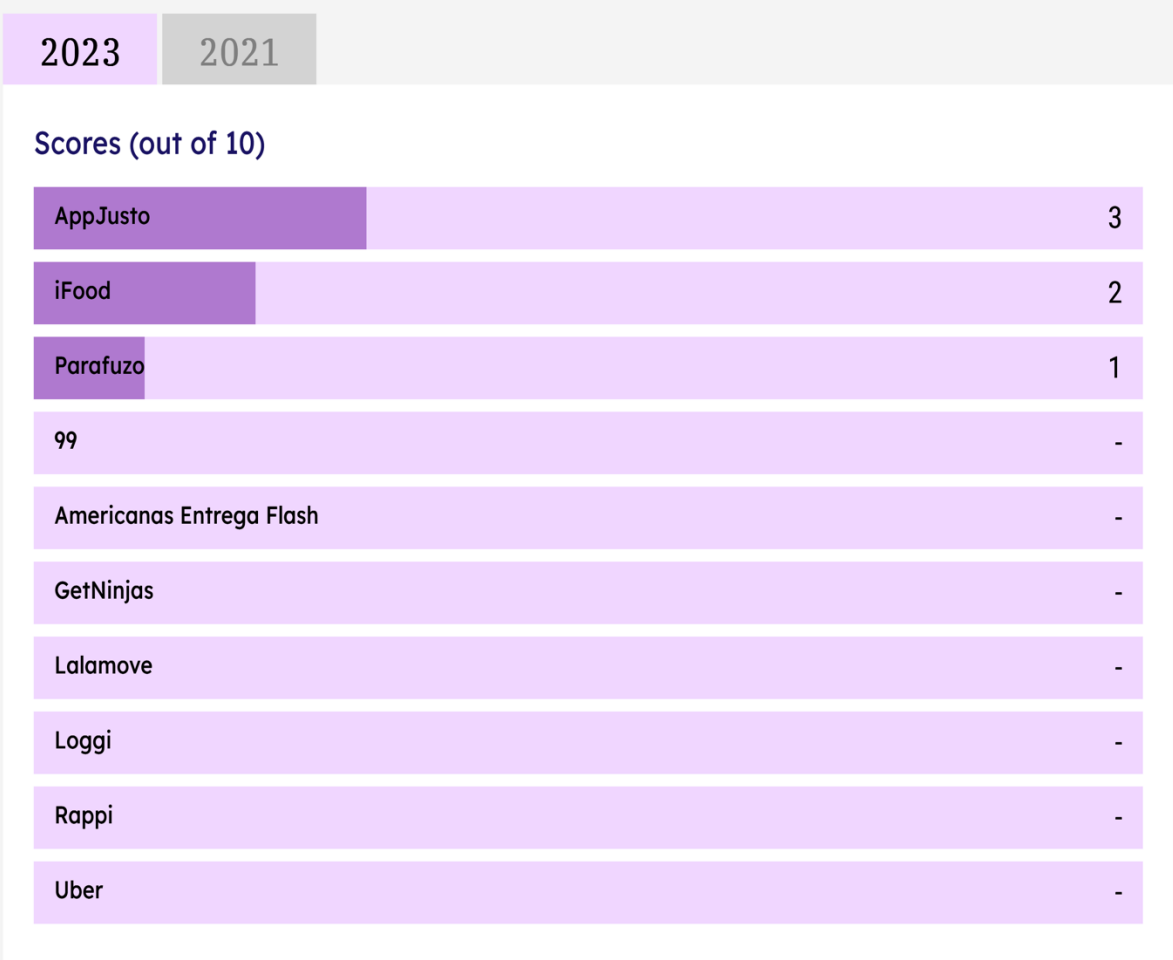
1.2 - Garantiza que los trabajadores ganen al menos un **salario digno local** después de los costos (un punto adicional)



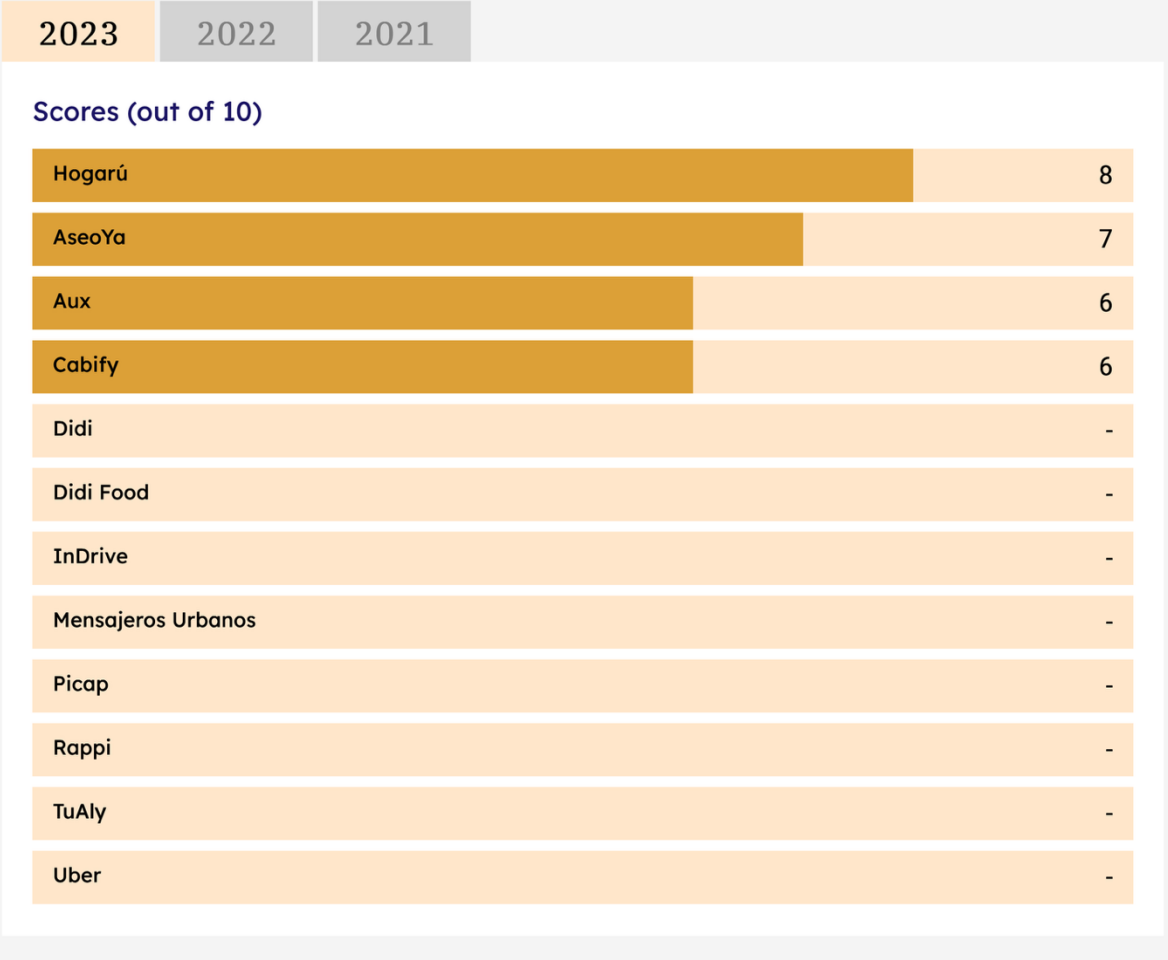
Evaluaciones de las plataformas



Brazil



Colombia



Evaluaciones de las plataformas



United States

2025	2023
Scores (out of 10)	
ShiftMed	2
Papa	1
CareRev	-
ClipboardHealth	-
DoorDash	-
GrubHub	-
Instacart	-
Lyft	-
ShiftKey	-
Uber	-
Ubereats	-

Vías de cambio



Vías de cambio de Fairwork



Regulación del Trabajo de Plataformas

Un fenómeno con poca regulación

...Muchos países están introduciendo **diferentes formas de regulación:**

- a) Establecimiento de una presunción de relación laboral
- a) Creación de una categoría específica de empleo
- a) Introducción de derechos y protecciones específicas para los trabajadores de plataformas
- a) Regulación de la gestión algorítmica

Establecimiento de una **presunción de relación laboral**

- En muchos países los derechos laborales y de protección social están vinculado a una relación laboral
- Muchos casos legales han reconocido una relación laboral entre la plataforma y los trabajadores
- Países como **España, Belgica, Portugal, Croacia y la Unión Europea** establecen una presunción de relación laboral



Creación de una **categoría específica de empleo**

- Reformas laborales en unos países han creado **categorías laborales específicas** con **derechos laborales ad-hoc**
- Por ejemplo, en **Chile y Uruguay** se crearon dos categorías: trabajadores de plataformas **dependientes e independientes**
- Cada categorías tiene **diferentes derechos y protecciones**

Introducción de **derechos y protecciones específicas**

- Unas reformas laborales han garantizado **unos derechos específicos**:
 - a) Derecho a desconectarse de la plataforma y a rechazar tareas
 - b) Normas sobre salario mínimo, incluidas las relativas a horas extra y propinas
 - c) Normas de transparencia en relación con la asignación de trabajos y la remuneración
 - d) Límite de tiempo de trabajo y períodos de descanso
- Ese es el caso en **Francia, Italia, China, México**, las provincias de **Ontario y Columbia Británica**, estados de **Karnataka y Jarkhand**, estado de **Washington, Kenya, Portugal y Nueva Zelanda**

Regulación de la **gestión algorítmica**

Unas reformas han introducido derechos específicos en relación con la gestión algorítmica, incluidos:

- a) transparencia
- b) derecho a la información, incluidas las modificaciones
- c) protección contra la discriminación
- d) supervisión humana
- e) recurso contra decisiones algorítmicas

- Varias jurisdicciones han introducido algunos de estos derechos, entre ellas la **Unión Europea, España, Italia, México, Chile, China, Croacia y Malta.**



Curso focalizado en **América Latina**

- Curso focalizado en las características de la economía de plataformas de la región **América Latina**
- Presentará también opciones de regulación en perspectiva comparada
- Curso focalizado para **policymakers** y otros portadores de interés



Hallazgos Clave de Fairwork **Colombia 2023**

El informe evaluó 12 plataformas en cuatro sectores económicos: trabajo doméstico, delivery, cuidado de la belleza y transporte de pasajeros. Las puntuaciones van de 0 a 10, y los resultados mostraron grandes diferencias:

Líderes en Puntuación: Las plataformas de trabajo doméstico como **Hogarú** (8/10), **AseoYa** (7/10) y **Aux** (6/10), junto con la plataforma de transporte **Cabify** (6/10), obtuvieron las puntuaciones más altas.

Plataformas con Puntuación Cero: Otras plataformas, como DiDi, DiDi Food, InDrive, Mensajeros Urbanos, Picap, Rappi, TuAly y Uber, no obtuvieron puntos en las calificaciones de 2023.

Hallazgos Clave sobre los Principios de Fairwork Colombia 2023

Salario Justo: Solo cuatro plataformas (AseoYa, Hogarú, Aux y Cabify) pudieron demostrar que sus trabajadores ganan un salario igual o superior al salario mínimo colombiano de 2023, que era de \$4,833 COP por hora.

Condiciones y Contratos Justos: Las plataformas con mejores puntuaciones (AseoYa, Hogarú, Aux y Cabify) toman medidas para proteger a los trabajadores, proporcionando equipos de seguridad, sistemas de emergencia y seguros gratuitos. Además, plataformas como InDrive, DiDi, DiDi Food y Uber aplican leyes de otros países, lo que les impide obtener puntos en el criterio de contratos justos.

Gestión y Representación Justa: En cuanto a la representación colectiva, las plataformas de trabajo doméstico (AseoYa, Hogarú y Aux) obtuvieron puntos por reconocer la representación de los trabajadores, aunque ninguna plataforma evaluada apoya la gobernanza democrática.

Prospectivas y Reforma Laboral 2025 - Colombia

Ley 2466 de 2025 como un punto de partida histórico, no como la conclusión de un proceso. Si bien la ley establece un marco legal robusto, el verdadero desafío y la prospectiva realista radican en su **implementación efectiva**.

El éxito futuro de esta legislación dependerá de la capacidad de Colombia para:

Asegurar la afiliación y pago de la seguridad social de manera transparente y eficiente para todos los trabajadores, tanto dependientes como autónomos.

Fortalecer la inspección y vigilancia laboral por parte del Ministerio del Trabajo para garantizar el cumplimiento de los derechos establecidos.

Fomentar un diálogo continuo y constructivo entre plataformas, trabajadores y el gobierno para adaptar la regulación a la evolución del mercado y la tecnología.



Gracias por su atención



fair.work



@towardsfairwork



@towardsfairwork



@towards_fairwork

*The Fairwork team in late 2020. For a current list, visit
fair.work*