



Fairwork



ESTÁNDARES LABORALES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

**PERÚ
2025**



Internet Society
Foundation



CONTENIDOS

2	Resumen ejecutivo	42	Apéndice I
5	Hallazgos Claves	50	Apéndice II
7	Editorial	52	Créditos y Financiación
9	El Contexto Nacional	54	Bibliografía
11	Plataformas Evaluadas y Condiciones laborales		
13	El Contexto Regulatorio en América Latina: Un Debate Fragmentado		
21	Contexto Legal en Perú		
24	El Modelo Fairwork		
29	Puntajes Fairwork Perú		
34	Plataforma en Foco		
35	Historia de Trabajadores		
36	Tema en Foco		
38	Próximos Pasos		
40	El Compromiso de Trabajo Justo		



EL PROYECTO FAIRWORK

RESUMEN EJECUTIVO

El Informe Fairwork Perú 2025 analiza las condiciones de trabajo en la economía de plataformas digitales en un contexto de expansión, diversificación sectorial y mayor visibilidad institucional. El estudio evalúa siete plataformas que operan en el país, abarcando los sectores de reparto, transporte de pasajeros y, por primera vez, trabajo doméstico mediado digitalmente, lo que amplía de manera significativa el alcance del análisis respecto a ediciones anteriores. Las plataformas evaluadas en esta edición son Cabify, Uber, DiDi, Yango, Rappi, PedidosYa y Hadas Perú. La evaluación se realiza a partir de los cinco principios de trabajo justo de Fairwork: salario justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa.

Los hallazgos de este informe indican que, a pesar de la diversidad de sectores y modelos de negocio analizados, las plataformas evaluadas continúan recibiendo puntuaciones bajas o incluso nulas en la mayoría de los principios de Fairwork. En el caso de Fairwork Perú, los resultados muestran que algunas plataformas han mejorado sus puntuaciones en comparación con evaluaciones anteriores, mientras que otras han mantenido puntuaciones similares, y varias participan en el estudio por primera vez. En general, los hallazgos apuntan a un progreso aún limitado y desigual, lo que refleja un cumplimiento parcial y fragmentado de los principios evaluados, sin lograr una alineación completa con los estándares establecidos por Fairwork.

Las principales deficiencias se relacionan con la falta de evidencia de una remuneración justa, debido a los ingresos variables e impredecibles; condiciones justas, como resultado de la protección insuficiente contra los riesgos laborales; y una representación justa, dada la ausencia de mecanismos efectivos de diálogo colectivo reconocidos por las plataformas. Estos hallazgos ponen de relieve la persistencia de prácticas que trasladan los costos y riesgos del trabajo a los propios trabajadores.

En comparación con el informe Fairwork Perú 2023¹, el período 2024–2025 muestra avances relevantes en el plano institucional. Destaca la consolidación de dos sindicatos de trabajadores de plataformas digitales, así como su participación en espacios formales de diálogo, como el Grupo de Trabajo sobre Economía de Plataformas del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE). Asimismo, se observa una mayor disposición de algunas plataformas a participar en procesos de evaluación independiente, lo que refleja un cambio en el entorno del debate público sobre el trabajo mediado por plataformas.

Sin embargo, el Tema en Foco del informe — Economía de plataformas, informalidad y soberanía digital: tensiones del modelo en el contexto peruano — pone en evidencia una problemática de fondo más profunda. Aunque las plataformas digitales se han expandido y han sido promovidas como vehículos de innovación, emprendimiento y generación de ingresos, su consolidación en el país se ha producido sobre una base estructural de informalidad y una limitada capacidad del Estado para ejercer soberanía digital. En la práctica, ello se traduce en modelos de



intermediación tecnológica que operan bajo un débil anclaje normativo local, escasa transparencia sobre el uso de datos y un impacto mínimo en la formalización del empleo.

El informe incorpora además un análisis de “Plataforma en foco”, que permite examinar con mayor profundidad cómo determinadas iniciativas empresariales conviven con limitaciones estructurales en materia de trabajo justo. Este análisis muestra que, si bien algunas plataformas han implementado programas focalizados dirigidos a grupos específicos de trabajadores (como las mujeres), estas iniciativas no necesariamente han resultado en mejoras sustanciales en la protección contractual de los trabajadores, los niveles de protección social o los mecanismos de representación colectiva, según la evaluación de Fairwork.

Un aporte central de Fairwork Perú 2025 es la inclusión de Hadas Perú como plataforma de trabajo doméstico, lo que permite analizar cómo la intermediación digital se extiende a sectores históricamente feminizados y marcados por la informalidad. Los resultados muestran que la digitalización del trabajo doméstico no ha eliminado desigualdades estructurales, sino que en muchos casos las reproduce, con ingresos inestables, ausencia de protección social y una alta exposición a riesgos no cubiertos, especialmente para mujeres trabajadoras.

El informe se complementa con historias de trabajadores y trabajadoras de plataformas, que ilustran cómo las decisiones algorítmicas, los sistemas de incentivos y los mecanismos de control afectan directamente los ingresos, los tiempos de trabajo y la posibilidad de ejercer derechos. Estos testimonios refuerzan el diagnóstico central del informe: el reconocimiento institucional del trabajo en plataformas aún no se refleja en condiciones laborales más justas.

Finalmente, el análisis se sitúa en un contexto internacional de creciente atención regulatoria. El proceso iniciado por la Organización Internacional del Trabajo para la elaboración de un instrumento internacional sobre trabajo decente en plataformas digitales refuerza la relevancia de los hallazgos de Fairwork Perú 2025. En este contexto, el informe ofrece una línea de base clave para evaluar los desafíos pendientes y subraya la necesidad de avanzar más allá del diálogo hacia transformaciones efectivas en las condiciones de trabajo en la economía de plataformas.



PUNTACIONES

FAIRWORK PERÚ 2025



CABIFY	4/10	☒	☒	☒	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐
HADAS PERÚ	1/10	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
PEDIDOS YA	1/10	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
RAPPI	1/10	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
YANGO	1/10	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
DIDI	0/10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
UBER	0/10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



El desglose de las puntuaciones por
plataforma está disponible en
[FAIR.WORK/PERU](https://fair.work/peru).



HALLAZGOS CLAVE



PAGO JUSTO

Para obtener este punto, las plataformas deben demostrar que los costos laborales no reducen los ingresos del trabajador por debajo de un umbral definido. Al respecto, Cabify logró un punto en el primer umbral de este principio, ya que la evidencia demostró que los trabajadores reciben una tarifa por hora superior al salario mínimo después de considerar los costos laborales. La plataforma también garantiza pagos completos y puntuales. Además, Cabify también cumplió con los criterios del segundo umbral, que otorgan otro punto- en el que lograron demostrar que los trabajadores ganen al menos el equivalente al salario digno local después de considerar los costos.



CONDICIONES JUSTAS

Para otorgar puntos bajo este principio, se debe demostrar que las plataformas son conscientes de los riesgos laborales y adoptan medidas básicas para mitigarlos. Asimismo, deben minimizar el riesgo de enfermedades y lesiones básicas, incluso después de implementar todas las medidas de protección básicas. En este sentido, no se obtuvo evidencia suficiente de ninguna de las plataformas incluidas en el estudio para justificar una puntuación en ninguno de los dos umbrales de este principio.



CONTRATOS JUSTOS

Para obtener dos puntos bajo este principio, las plataformas evaluadas deben demostrar que los trabajadores pueden comprender, aceptar y acceder a los términos y condiciones de su trabajo en todo momento, y que tienen acceso a recursos legales efectivos en caso de incumplimiento por parte de la otra parte. Sobre esta base, se otorgó un punto a Cabify, Rappi, PedidosYa, Yango y Hadas Perú, al verificarse el cumplimiento del primer umbral del principio.

Sin embargo, si bien la mayoría de las plataformas evaluadas cumplieron con este umbral inicial, ninguna obtuvo el punto adicional correspondiente al segundo umbral del principio. No se encontró evidencia suficiente para demostrar que los términos y condiciones estén libres de cláusulas abusivas, no eximan de responsabilidad a las plataformas, garanticen la notificación oportuna de cambios contractuales y brinden transparencia sobre el funcionamiento de los sistemas de gestión algorítmica.



GESTIÓN JUSTA

Para obtener dos puntos bajo este principio, se requiere evidencia de que las plataformas permiten a los trabajadores comunicarse eficazmente con ellas y apelar de forma significativa cualquier medida disciplinaria a la que puedan estar sujetos. En este sentido, solo Cabify pudo demostrar el cumplimiento de los criterios que constituyen este principio. Así mismo, la evidencia recopilada durante el trabajo de campo, basada en entrevistas con trabajadores, indicó que experimentan diversas dificultades para comunicarse con las plataformas y usarlas, especialmente cuando sus cuentas son suspendidas.

Para alcanzar el segundo umbral, las plataformas deben demostrar no solo la existencia de políticas antidiscriminatorias, sino también la implementación de acciones destinadas a eliminar las barreras que afectan a los grupos desfavorecidos y promover la inclusión. Además, las plataformas deben demostrar que los algoritmos utilizados para asignar el trabajo o determinar la remuneración son transparentes y no generan resultados inequitativos para los trabajadores de grupos históricamente o actualmente desfavorecidos. En este sentido, ninguna plataforma obtuvo una puntuación en el segundo umbral de este principio.



REPRESENTACIÓN JUSTA

Para obtener puntos bajo este principio, las plataformas deben, en primer lugar, garantizar la existencia de condiciones que promuevan la expresión colectiva de la voz de los trabajadores, sin que estos sufran represalias por plantear inquietudes relacionadas con sus condiciones laborales. En segundo lugar, debe demostrarse una colaboración efectiva con las organizaciones de trabajadores, incluyendo mecanismos de negociación colectiva. En la evaluación realizada, ninguna de las plataformas analizadas logró demostrar el cumplimiento de ninguno de los dos umbrales de este principio.



EDITORIAL

RECONOCIMIENTO SIN TRANSFORMACIÓN: MÁS ALLÁ DEL DIÁLOGO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

En los últimos años, el trabajo mediado por plataformas digitales ha dejado de ser un fenómeno marginal en el Perú para convertirse en un sector con mayor presencia—aunque aún en proceso de consolidación— dentro del mercado laboral urbano. En un país caracterizado por una informalidad persistente, una débil generación de empleo de calidad y una creciente presión demográfica sobre el mercado de trabajo, las plataformas digitales se han expandido como una alternativa inmediata de obtención de ingresos, particularmente para jóvenes, personas migrantes y mujeres. El escenario observado en 2025 evidencia una evolución significativa respecto al primer informe publicado en el 2023, no solo en términos de alcance sectorial, sino también en la interacción entre plataformas, trabajadores y las políticas públicas.

A diferencia del contexto analizado en 2023, la economía de plataformas en el Perú exhibe hoy una mayor diversificación de actividades. Junto a los sectores de reparto y movilidad, se ha producido una expansión hacia servicios logísticos especializados, trabajo digital por encargo y, de manera especialmente relevante, plataformas que intermedian trabajo doméstico y de cuidados. Esta incorporación amplía el campo de análisis y obliga a repensar los límites tradicionales del debate sobre plataformas digitales, al involucrar actividades históricamente invisibilizadas, altamente feminizadas y moldeadas por relaciones de desigualdad estructural.

El proceso de investigación de Fairwork Perú 2025 se ha desarrollado en un contexto marcado por una mayor disposición relativa de algunas plataformas a interactuar con equipos de investigación independientes. Si bien esta apertura no puede interpretarse como una transformación sustantiva de los modelos de negocio, sí representa un cambio frente al hermetismo observado en procesos anteriores. La participación parcial de determinadas empresas refleja una creciente sensibilidad frente a la evaluación pública de sus dinámicas, así como al posicionamiento de estándares internacionales que comienzan a incidir en el debate nacional.

Este giro -asimismo- no es ajeno al fortalecimiento progresivo de la acción colectiva de las personas que trabajan en plataformas. En los últimos dos años, los trabajadores han logrado articular demandas comunes, sostener movilizaciones y constituir organizaciones sindicales en un entorno adverso, caracterizado por la fragmentación laboral y la inestabilidad contractual. A ello se suma la apertura de espacios formales —aunque todavía frágiles— de diálogo con el Estado, así como el surgimiento del primer antecedente judicial que cuestiona la narrativa de la autonomía absoluta promovida por la plataformización del empleo. Si bien estos avances no resuelven las tensiones existentes, sí reconfiguran el campo de disputa en torno a los derechos laborales en el entorno digital.

El informe Fairwork Perú 2025 evalúa a las plataformas digitales a partir de cinco principios fundamentales: salario justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa. Los resultados muestran que, pese a algunos ajustes operativos las brechas entre las condiciones efectivas de trabajo y los estándares mínimos de justicia laboral siguen siendo puntos de inflexión. La mayoría de plataformas continúa operando bajo esquemas que externalizan los riesgos económicos, trasladan los costos de seguridad y salud a los trabajadores y



no muestran evidencias de reconocimiento y de mecanismos reales de participación y defensa colectiva.

Este informe busca dar cuenta de una dinámica dual. Por un lado, la consolidación de modelos de intermediación digital que se insertan en un mercado laboral ya precario y, por otro lado, el surgimiento de nuevas formas de organización, resistencia y producción de evidencia que disputan la narrativa dominante sobre flexibilidad, innovación y autonomía. Las puntuaciones Fairwork 2025 no solo permiten identificar avances y aspectos de mejora, sino que funcionan como una herramienta crucial para orientar y fundamentar decisiones públicas, empresariales y ciudadanas.

En el contexto peruano, avanzar hacia condiciones laborales más justas en las plataformas digitales no es únicamente un desafío regulatorio, sino también político y social. Sin marcos regulatorios coherentes, sin diálogo social efectivo y sin compromisos empresariales verificables, la expansión de la economía de plataformas corre el riesgo de amplificar una nueva capa de informalidad de carácter digital. Al respecto, este informe busca contribuir a un debate informado y riguroso sobre el futuro del trabajo, poniendo en el centro la experiencia y los derechos de quienes sostienen cotidianamente este modelo de negocios





EL CONTEXTO NACIONAL

La economía de plataformas digitales ha adquirido una presencia cada vez mayor en el mercado laboral urbano del Perú, en un contexto marcado por altos niveles de informalidad, heterogeneidad productiva y limitadas oportunidades de inserción laboral formal. Diversas estimaciones recientes indican que un número significativo de personas obtiene ingresos total o parcialmente a través de plataformas digitales, ya sea como actividad principal o complementaria². Lamentablemente, el Estado peruano sigue careciendo de cifras oficiales referentes³ a este sector.

Este fenómeno se ha desarrollado en paralelo a transformaciones más amplias del mundo del trabajo, en las que la intermediación digital ocupa un lugar cada vez más visible. La economía de plataformas no puede comprenderse de manera aislada, sino como parte de transformaciones más amplias que vienen reconfigurando el mundo del trabajo en el Perú y en la región. En las últimas décadas, el mercado laboral ha experimentado cambios asociados a la flexibilización de las relaciones de trabajo, la fragmentación de las trayectorias laborales y la creciente externalización de funciones productivas. En este contexto, la intermediación digital emerge como una modalidad que reorganiza la asignación de tareas, la gestión del tiempo de trabajo y la relación entre empresas y personas trabajadoras, introduciendo nuevos mecanismos de coordinación basados en plataformas tecnológicas y control algorítmico.

La expansión de estas formas de intermediación se apoya en el uso intensivo de sistemas digitales para la asignación de servicios, la evaluación del desempeño y la gestión de pagos, lo que modifica las formas tradicionales de supervisión y control del trabajo. A través de algoritmos y aplicaciones móviles, las plataformas establecen reglas de acceso, permanencia y remuneración que inciden directamente en la experiencia laboral, aun cuando se mantenga la calificación de trabajo independiente. Esta configuración plantea interrogantes relevantes sobre la naturaleza de la relación laboral y sobre los límites entre autonomía y dependencia en entornos digitalizados.

En este contexto, la intermediación digital se inserta en un mercado de trabajo caracterizado por una creciente heterogeneidad de las formas de empleo, en el que coexisten relaciones laborales formales, informales y modalidades no estándar o atípicas, tal como ha señalado la Organización Internacional del Trabajo⁴. Estas últimas formas incluyen modalidades de trabajo que se alejan del empleo asalariado tradicional, ya sea por la ausencia de un empleador claramente identificado, horarios de trabajo fragmentados, la remuneración basada en tareas o la combinación de autonomía formal con mecanismos indirectos de control. Para otros, en cambio, constituye su principal fuente de ingresos, en particular en contextos donde escasean las alternativas de empleo más estables. Esta diversidad de situaciones laborales refuerza la complejidad del fenómeno y pone de relieve las limitaciones de las categorías normativas tradicionales para captar adecuadamente las nuevas formas de organización del trabajo mediadas digitalmente.

Desde mediados de la década pasada, y con mayor intensidad a partir de la pandemia de la COVID-19, las plataformas digitales se han expandido principalmente en los sectores de movilidad urbana y reparto de bienes⁵. En los últimos años, el mercado peruano ha registrado además la entrada de nuevas aplicaciones, como Yango⁶, que se han sumado a un ecosistema cada vez más competitivo. Esta creciente presencia de actores ha ampliado la oferta de servicios disponibles para los consumidores, a la vez que ha reconfigurado las dinámicas laborales de conductores y repartidores, caracterizadas por ingresos variables, alta rotación y dependencia de sistemas de asignación gestionados digitalmente.



Paralelamente, la economía de plataformas ha comenzado a extenderse hacia actividades que históricamente han operado bajo esquemas de informalidad, como los servicios personales a domicilio. En este contexto, la inclusión de Hadas Perú en el análisis Fairwork 2025 resulta especialmente relevante, al tratarse de una plataforma que intermedia trabajo doméstico y de cuidado⁷. La incorporación de este tipo de plataformas amplía el alcance del debate sobre trabajo mediado por tecnología, al involucrar un sector altamente feminizado y atravesado por relaciones laborales desiguales, cuya digitalización plantea tanto oportunidades como nuevos riesgos para las personas trabajadoras.

Por otro lado, el desarrollo de la economía de plataformas en el Perú se ha producido en un entorno normativo que carece de una regulación específica e integral para este tipo de trabajo. En la práctica, las plataformas suelen calificar a las personas que prestan servicios a través de sus aplicaciones como trabajadoras independientes, situándolas fuera del ámbito de protección de la legislación laboral vigente. Esta clasificación coexiste con prácticas de organización del trabajo que implican diversos grados de control, supervisión y dependencia económica, generando una situación de ambigüedad jurídica respecto a la naturaleza de la relación laboral.

Entre los años 2017 y 2025, el debate público y legislativo en torno a las plataformas digitales ha dado lugar a múltiples iniciativas normativas orientadas a regular aspectos como el transporte, la seguridad ciudadana, la tributación y, en menor medida, las condiciones laborales⁸. Sin embargo, estos esfuerzos se han desarrollado de manera fragmentada y sin una articulación clara entre las distintas entidades del Estado. Como resultado, la intervención pública ha tendido a priorizar el ordenamiento del servicio y la fiscalización operativa, antes que el reconocimiento de derechos laborales o el fortalecimiento de mecanismos de protección social.

En los últimos años, el contexto jurídico ha mostrado algunas señales incipientes de cambio. Un reciente pronunciamiento judicial⁹ (el cual será desarrollado más adelante) ha cuestionado la calificación contractual utilizada en el trabajo en plataformas, al reconocer la existencia de elementos de subordinación en un caso específico. Si bien este antecedente no constituye aún un criterio jurisprudencial consolidado, introduce un elemento relevante en el debate sobre la aplicabilidad del derecho laboral a las nuevas formas de trabajo mediadas por plataformas digitales.

En este escenario, la economía de plataformas en el Perú se configura como un espacio en el que convergen procesos de innovación tecnológica, reconfiguración del trabajo e importantes desafíos regulatorios. La ausencia de estadísticas oficiales sistemáticas, la limitada fiscalización y la debilidad del diálogo social continúan condicionando la capacidad del Estado para intervenir de manera efectiva. Al mismo tiempo, la expansión hacia nuevos sectores —como el trabajo doméstico mediado digitalmente— refuerza la necesidad de analizar estas dinámicas desde una perspectiva amplia, que considere tanto sus efectos laborales como sus implicancias sociales y de género.

Por lo tanto, comprender el contexto de la economía de plataformas en el Perú implica, por tanto, situar este fenómeno dentro de las transformaciones estructurales del mercado laboral y reconocer que su desarrollo plantea interrogantes centrales sobre regulación, protección social y representación.

La intermediación digital redefine las formas de acceso al trabajo y desafía los marcos normativos existentes, lo que hace necesario avanzar hacia enfoques de políticas públicas que integren estas nuevas realidades en la discusión sobre trabajo justo y condiciones laborales adecuadas.



PLATAFORMAS EVALUADAS Y CONDICIONES LABORALES:

En el marco de este segundo informe sobre condiciones laborales en plataformas digitales en el Perú, se evaluaron siete plataformas que operan de manera activa en los sectores de movilidad urbana, reparto y servicios domésticos: Uber, Didi (movilidad), Yango, Cabify (movilidad), Rappi, Pedidos Ya y Hadas Perú. La selección de estas plataformas respondió a criterios de relevancia en el mercado nacional, diversidad de sectores y viabilidad metodológica, con el objetivo de capturar un panorama representativo del trabajo mediado por plataformas en el país.

Las plataformas incluidas representan una participación significativa en sus respectivos segmentos ampliamente utilizados por personas trabajadoras y usuarios en el contexto peruano. Además, se priorizó la inclusión de aquellas plataformas respecto de las cuales fue posible recopilar evidencia suficiente, tanto a través del análisis documental como del trabajo de campo con personas trabajadoras.

Otras plataformas que operan en el país no fueron consideradas en esta edición del informe debido a limitaciones metodológicas y operativas, tales como la imposibilidad de establecer canales de contacto institucional y la ausencia de información pública verificable.

La presencia de estas aplicaciones ha crecido de manera sostenida en los últimos años, impulsada por la digitalización de la economía y el aumento de la demanda de servicios de transporte y reparto, especialmente desde la pandemia de COVID-19. Según las estimaciones del Instituto Peruano de Economía¹⁰, la demanda por servicios de movilidad urbana y delivery se ha más que duplicado entre 2020 y 2022, con cerca de 531 mil viajes y 116 mil repartos diarios realizados mediante plataformas digitales en el 2022.

En el caso de la movilidad urbana, empresas como Uber, Cabify y Didi compiten por la preferencia de los usuarios en Lima Metropolitana y otras ciudades del país, donde también ha ingresado Yango¹¹ como un actor emergente con crecimiento en participación de mercado¹². Este fenómeno ha generado debates en torno a la regulación del sector, incluyendo propuestas legislativas para fortalecer la seguridad vial¹³ y las condiciones laborales de los conductores.

En el sector de reparto, plataformas como Rappi y Pedidos Ya vienen consolidando su presencia al ofrecer servicios de entrega de alimentos, productos de supermercado y compras de conveniencia, con crecimiento sostenido del uso de estas aplicaciones por parte de los consumidores peruanos¹⁴. Las plataformas de reparto han contribuido a dinamizar el comercio electrónico y a generar ingresos para miles de repartidores que trabajan a través de ellas, aunque también han sido objeto de tensiones por las condiciones laborales precarias e ingresos fluctuantes como se viene siendo documentado en los últimos años¹⁵.

Finalmente, Hadas Perú¹⁶, una plataforma digital proveedora de servicios domésticos mediante herramientas digitales, constituye un caso particular dentro del estudio nacional. En el Perú, este sector cuenta con un marco normativo específico —la Ley N.º 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar— que reconoce derechos laborales y establece obligaciones para la relación directa entre la persona empleadora y la persona trabajadora doméstica. Sin embargo, dicha normativa no incorpora disposiciones específicas sobre modelos de intermediación



tecnológica ni sobre el rol de las plataformas digitales en la organización, asignación o supervisión del trabajo.



EL CONTEXTO REGULATORIO EN AMÉRICA LATINA: UN DEBATE FRAGMENTADO

El interés regulatorio por abordar las realidades de la economía de plataformas se extiende más allá de Perú hacia numerosos países de América Latina, algunos de los cuales han avanzado de manera significativa en el establecimiento de regímenes regulatorios nacionales (véase la Tabla 1).

Como se muestra en la tabla, las diferentes regulaciones abordan el trabajo en plataformas de formas diversas. Algunas resuelven el debate sobre la dependencia de los trabajadores, tanto en plataformas de reparto como de transporte de pasajeros, mientras que otras codifican, a nivel normativo, la narrativa del trabajo independiente

Asimismo, algunas regulaciones establecen explícitamente la obligación de que las plataformas mantengan una presencia legal en el país, mientras que otras omiten este aspecto. Finalmente, la tabla destaca un debate fragmentado, en el que las organizaciones de trabajadores presentan interpretaciones divergentes sobre cómo debería configurarse la regulación de la economía de plataformas.

Iniciativa/Ley	País	¿Aprobada?	Breve resumen
Ley No. 20,396 (2025)	 Uruguay	Sí	Procedencia iniciativa: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dependencia/autonomía de personas trabajadoras: No resuelve. Permite contratos como dependientes e independientes. Apoyo de trabajadores: La central sindical (PIT-CNT) manifestó su rechazo. Derechos y obligaciones para el ecosistema de plataformas: <u>Derechos comunes:</u> transparencia de los algoritmos y sistemas de monitoreo; derecho a explicación; derecho a la intangibilidad de la reputación digital y portabilidad de datos; términos y condiciones deben ser transparentes, concisos y de fácil acceso. <u>Obligaciones de la plataforma:</u> evaluación de riesgos y medidas de prevención; capacitación de los trabajadores. No se obliga a las empresas a constituir una persona jurídica en el país. De todos modos, las controversias entre personas trabajadoras que vivan en



Uruguay y las plataformas deben someterse a los tribunales nacionales.

Derechos personas trabajadoras dependientes: límite semanal de 48 horas de trabajo; retribución mínima.

Derechos personas trabajadoras independientes: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; beneficios de seguridad social (monotributo); libertad sindical y negociación colectiva.

Proyecto de
"Ley de
Modernización
Laboral"
35/2025



Argentina

En proceso

Origen de la iniciativa: Poder ejecutivo (bloque oficialista). Presentada en el Congreso como parte de un proyecto de ley más amplio de reforma laboral.

Dependencia/autonomía de los trabajadores: Crea la categoría de "proveedor de servicios independiente", excluyendo explícitamente a estos trabajadores de cualquier presunción de relación laboral.

Apoyo de los trabajadores: los sindicatos rechazan la propuesta, mientras que las posiciones de los trabajadores atomizados son dispares.

Derechos y obligaciones del ecosistema de plataformas:

Obligaciones de las plataformas: respetar la libertad de conexión; ofrecer información sobre seguridad; facilitar el acceso a equipos de seguridad; mantener un mecanismo digital de reclamaciones; y garantizar el acceso a operadores humanos capaces de justificar las decisiones que afectan a los trabajadores. Las plataformas también deben divulgar los criterios de clasificación "en un lenguaje claro", con sujeción a los límites del secreto comercial.

Derechos de los trabajadores: derecho a rechazar pedidos, conectarse sin frecuencia mínima y elegir libremente sus horarios, rutas y uso de la aplicación. Pueden ejercer sus derechos de portabilidad de datos, reci-



bir formación gratuita y beneficiarse de una póliza de seguro de accidentes personales. También reciben el pago íntegro por sus servicios y el 100 % de las propinas.

Proyecto de ley “Que regula el trabajo en empresas de plataformas digitales de movilidad y reparto a domicilio”.



Paraguay

En trámite

Procedencia iniciativa: Poder legislativo

Dependencia/autonomía trabajadores: No se resuelve el vínculo laboral, estableciendo una categoría genérica de persona prestadora de servicios de plataforma de movilidad y reparto.

Procedencia iniciativa: Poder legislativo

Dependencia/autonomía trabajadores: No se resuelve el vínculo laboral, estableciendo una categoría genérica de persona prestadora de servicios de plataforma de movilidad y reparto.

Apoyo de trabajadores: Grupos de trabajadores de delivery y transporte participaron en el debate, con posturas divididas frente al proyecto y en torno a la cuestión de categoría laboral.

Derechos y obligaciones para el ecosistema de plataformas:

Obligaciones de la plataforma: Se debe establecer una personería jurídica en el país y un espacio físico para atender a personas trabajadoras. Se establece la obligatoriedad de establecer mecanismos de verificación de identidad para todas las personas del ecosistema de plataformas. Se obliga a establecer medidas antidiscriminación en la plataforma así como medidas para la protección de la privacidad en el ecosistema.

Derechos personas trabajadoras: Se establece una Mesa de Trabajo Permanente en donde personas trabajadoras pueden participar, y se establecen garantías contra la discriminación. Se establece también la garantía de que la persona trabajadora ejecute sus actividades en condiciones de trabajo que prevengan riesgos laborales y se garantice la salud.



Ley 2466 de
2025 Congreso de la
República de
Colombia



Colombia

Sí

Procedencia iniciativa: Ejecutivo Ministerio del Trabajo y Legislativo.

Dependencia/autonomía de trabajadores:

No resuelve. Permite contratos como dependientes e independientes a discreción de los trabajadores. La reforma habla de trabajadores de plataforma de reparto digital y no incluye otros sectores de la economía de plataforma (como transporte, y cloudwork, aunque incluye un capítulo particular para lo que denominan teletrabajo).

Apoyo de personas trabajadoras: Reacciones mixtas. Aceptación por parte de algunos sindicatos que apoyaron el desarrollo del proyecto y oposición por algunas organizaciones de repartidores.

Derechos y obligaciones para el ecosistema de plataformas:

Obligaciones de la plataforma

Informar de manera clara a las personas trabajadoras sobre el alcance de la modalidad de trabajo a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso dicha persona. Aviso de modificación de contrato anterior a la entrada en vigencia, derecho a reclamos y verificación. Empresa debe inscribir a personas trabajadoras ante el Ministerio de Trabajo e informar sobre el uso de sistemas automatizados para su manejo y reparto de tareas.

Derechos personas trabajadoras

Seguridad Social: Para la persona trabajadora dependiente, se establecen pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Para persona trabajadora independiente se establece un régimen de aporte compartido entre empresa y persona trabajadora. La empresa debe garantizar el cubrimiento en materia de riesgos laborales.



Proyecto de Ley N° 018 “Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales”.



Perú

En proceso

Procedencia de Iniciativa: Congreso de la República

Dependencia/Autonomía de trabajadores: Establece dependencia para trabajadores con una jornada laboral no menor a 4 horas diarias o 20 horas semanales.

Apoyo de trabajadores: La Central Sindical CATP mostró su apoyo.

Derechos y obligaciones para el ecosistema de plataformas:

Derechos de trabajadores: Se establece jornada laboral de 48 horas semanales, 30 minutos de descanso. Tiempo extra considerado si se sobrepasa lo establecido. Otorgamiento de contrato, seguro contra accidentes, invalidez y muerte, así como seguro de salud. Establecimiento de fiscalización laboral a cargo de SUNAFIL.

Obligaciones de la plataforma: Creación de registro de trabajadores en plataformas de reparto, movilidad y logística. Entrega y renovación periódica de materiales de protección personal. Establecimiento de sistema de atención a quejas y denuncias frente a actos de hostigamientos sexual y/o discriminación. Respeto a la libertad de asociación. Emisión de constancias de trabajo.

PLP 12/2024



Brasil

En proceso

Procedencia de Iniciativa: Gobierno federal.

Dependencia/Autonomía de trabajadores: No resuelve. Permite contratos como dependientes e independientes.

Apoyo de trabajadores: El proyecto surgió de una disputa con representantes del gobierno, empresas y trabajadores. Organizaciones como la Asociación Brasileña de Estudios Laborales (ABET) y el Ministerio Público del Trabajo (MPT) señalan posibles inconstitucionalidades y violaciones de derechos en el proyecto.



Derechos y obligaciones para el ecosistema de plataformas:

Aunque el PLP (Proyecto de Ley Complementaria) reconoce la categoría "trabajador autónomo por plataforma", que se aplica a los conductores de aplicaciones, el proyecto de ley no establece una relación laboral en la línea de la CLT (Consolidación de Leyes Laborales) entre conductores y empresas de plataformas. La propuesta no especifica la necesidad de que la empresa tenga su sede formal en Brasil para poder operar.

Derechos personas trabajadoras: limita la jornada laboral a 12 horas diarias; incluye la definición de una remuneración mínima por kilómetro recorrido; establece cotizaciones a la Seguridad Social, siendo el 8% de los ingresos mínimos a cargo del trabajador y el 20% por la plataforma.

Obligaciones de las empresas: se centra exclusivamente en los conductores de aplicaciones de transporte de pasajeros, no cubre a los repartidores y motociclistas; Establece la obligatoriedad de mecanismos de representación sindical para la negociación colectiva, reducción de los riesgos inherentes al trabajo e eliminación de todas las formas de discriminación, violencia y acoso en el trabajo.

Ley 21.431



Chile

Aprobado

Procedencia de la iniciativa: Poder legislativo

Dependencia/Autonomía de personas trabajadoras: Permite contratos como dependientes e independientes.

Apoyo de personas trabajadores: El proyecto surgió de distintas iniciativas legislativas presentadas por partidos políticos y de rondas de negociación y presentaciones por parte de empresas de plataformas.

Derechos y obligaciones para el ecosistema de plataformas:

La presente ley se encarga de regular las relaciones entre personas trabajadoras de plataformas digitales y las empresas de



plataformas digitales de servicios prestados en el país.

Derechos personas trabajadoras

Se establece la prohibición de la discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. Acceso a capacitación y a los elementos de protección a las personas trabajadoras. Se establecen también derechos colectivos de las personas trabajadoras.

Obligaciones de la plataforma

Deber de protección del empleador, duración de jornada de trabajo, remuneración u honorarios y obligatoriedad de acceso de persona trabajadora al sistema de seguridad social, derecho de desconexión y el aviso previo del término de contrato. Obligación de la empresa de informar sobre el servicio ofrecido. Se establece también la base de cálculo para indemnizaciones legales en caso de despido de personas trabajadoras.

Proyecto de Ley para Regular la Relación Laboral de las y los Trabajadores con las Empresas de Plataformas Digitales



Ecuador

En trámite legislativo (informe para segundo debate del pleno)

Procedencia iniciativa: Función legislativa

Dependencia/autonomía de trabajadores: Reconoce trabajo de reparto mediado por plataformas digitales como modalidad de trabajo dependiente reconocida por el Código de Trabajo.

Apoyo de trabajadores: Este informe no ha sido debatido en público. En etapas anteriores de este proyecto de ley, el colectivo de trabajadores de plataforma “FRENAPP” manifestó su rechazo a la creación de dos categorías de trabajadores dependientes e independientes y aboga por el reconocimiento general de trabajadores de plataforma. El colectivo “Unión de trabajadores de plataformas Quito” expresó su rechazo a la ley aduciendo que puede “destruir empleos”.

Derechos y obligaciones para el ecosistema de plataformas:



La iniciativa original fue fusionada con otras 2 propuestas de ley modificando la propuesta inicial. El informe para segundo debate de la comisión incluye:

Derechos comunes: establecimiento de relación de dependencia, derecho a la desconexión, derecho a la libre asociación.

Obligaciones de las empresas: designación de canal oficial para reclamos y objeciones de trabajadores, establecer una oficina física, mantenimiento de base de datos actualizada de trabajadores, brindar capacitación continua a trabajadores, sensibilizar a usuarios, brindar implementos de trabajo de modo gratuito, mantener a disposición de los trabajadores la información relativa a las evaluaciones que los usuarios y comercios. Derechos trabajadores: seguridad social y todos los derechos reconocidos a trabajadores con relación de dependencia.

Nota: En diciembre de 2024, una asambleísta opositora al gobierno presentó la propuesta de ley titulada “Ley Orgánica de Protección a Trabajadores de Plataformas Digitales de Servicios” que plantea la obligatoriedad de firmar contratos laborales entre trabajadores y empresas, reconociendo la relación laboral. Adicionalmente, plantea el establecimiento de oficina física y un canal virtual, otorgamiento de implementos y acceso a internet gratuito; así como un seguro de vida. El proyecto de ley no ha sido asignado a ninguna comisión, por lo que su debate público no ha comenzado.

En el marco de los debates en curso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales, en abril de 2025 los países latinoamericanos participantes del proyecto Fairwork impulsaron la “Declaración de Asunción¹⁷”. Este pronunciamiento colectivo fue elaborado por investigadores e investigadoras de Fairwork América Latina, junto con organizaciones de la sociedad civil de la región y del ámbito internacional, con el objetivo de defender los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en plataformas digitales en América Latina.

La declaración fue construida de manera colaborativa y pone énfasis en la garantía de la salud y seguridad en el trabajo, la transparencia algorítmica, la protección de datos personales, una remuneración justa y la existencia de mecanismos efectivos de resolución de disputas, todo ello desde una perspectiva situada en las realidades laborales latinoamericanas.



CONTEXTO LEGAL EN PERÚ

PRIMER PRECEDENTE JUDICIAL Y DEBATE LEGISLATIVO

La Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Resolución N° 10 en el Expediente N.º 21956-2022, confirmó la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre un repartidor y JOKR Perú SAC18, reclasificando un contrato civil de prestación de servicios. Se trata de una sentencia de segunda instancia que confirma el fallo de primera instancia emitido por el Tribunal del Trabajo (Resolución N.º 05, de 25 de junio de 2024), el cual ya había declarado la calificación errónea del vínculo contractual. Aunque la empresa puede intentar un recurso extraordinario de casación ante la Corte Suprema, la sentencia de apelación tiene fuerza ejecutiva, lo que la convierte, en términos prácticos, en el primer precedente judicial peruano sobre la economía de plataformas.

La Sala fundamentó su decisión en el principio de primacía de la realidad, al constatar indicios claros de subordinación durante el periodo laborado (agosto de 2021 a noviembre de 2022), pese a la existencia de contratos civiles. Entre los elementos considerados se incluyeron el uso de uniforme, la coordinación operativa diaria, el pago mensual fijo y la ausencia de autonomía económica real. De manera innovadora, la sentencia reconoció nuevas formas de subordinación digital, como la plataforma como condición indispensable de trabajo, el control algorítmico sobre horarios, pedidos y desempeño, la centralización de información (precios, clientes y pagos) y un modo de ejecución organizado y jerárquico. Estos elementos configuran lo que la Sala denominó subordinación virtual, que amplía la comprensión tradicional del vínculo laboral.

En términos de impacto, la sentencia marca un hito judicial en un contexto peruano caracterizado por la ausencia de regulación específica para el trabajo en plataformas, el cual tiene pocos avances legislativos, además del reciente grupo de trabajo impulsado por el Ministerio de Trabajo¹⁹. El fallo reafirma que el vacío legal no impide resolver la controversia, remitiendo al régimen laboral del sector privado (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) como marco general aplicable. Asimismo, refuerza el rol de SUNAFIL en la supervisión del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social cuando existen indicadores de una relación laboral, sentando las bases para una jurisprudencia orientada al reconocimiento de los derechos laborales en la economía de plataformas, sin perjuicio de los desafíos pendientes para equilibrar la innovación y el trabajo decente.

En cuanto al debate legislativo, desde el 2022 hasta la actualidad, las iniciativas legislativas más recientes relacionadas con el sector, por su relevancia, son las que se presentan en la Tabla N° 2.



Tabla N° 2

N° de PL	Título	Fecha de presentación	Autor	Estado
10310/2024 -CR	Proyecto de ley general para la formalización del trabajo de taxistas y la regulación de aplicativos digitales vinculados a empresas de transporte	21/02/2025	Jorge Luis Flores Ancachi	Derivado a comisión.
10281/2024 -CR	Proyecto de Ley que establece la protección y defensa del consumidor digital	19/02/2025	María Grimaneza Acuña Peralta	Con dictámenes aprobatorios.
09707/2024 -CR	Proyecto de Ley que regula la intermediación en servicios de transporte, reparto y otros a través de plataformas tecnológicas	05/12/2024	Elvis Hernán Vergara Mendoza	On the Agenda of the Plenary Session of Congress
07981/2023 -CR	Proyecto de Ley que crea el registro nacional de las personas prestadoras de servicios de delivery y taxi mediante plataformas digitales.	30/05/2024	Auristela Ana Obando Morgan	En Agenda del Pleno
07483/2023 -CR	Proyecto de ley que regula el servicio de taxi por aplicativo u otros medios tecnológicos análogos	05/04/2024	Segundo Héctor Acuña Peralta	En Agenda del Pleno
07155/2023 -CR	Proyecto de Ley del servicio de entrega rápida de bienes en vehículos motorizados o no motorizados	29/02/2024	Wilson Soto Palacios	Orden del Día
06136/2023 -CR	Proyecto de ley de la economía digital	13/10/2023	Jorge Luis Flores Ancachi	En Comisión

Fuente: Elaboración propia



Por su parte, el segundo Grupo de Trabajo sobre Condiciones de Empleo en Plataformas Digitales, creado mediante Resolución Ministerial N.º 133-2024-TR por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, elaboró y aprobó por consenso tripartito su Informe Final O en agosto de 2025, tras sesiones iniciadas en octubre de 2024. Este espacio de diálogo social contó con la participación de representantes del gobierno, centrales sindicales, gremios empresariales, trabajadores y trabajadoras de plataformas, empresas titulares de plataformas digitales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU) y la Superintendencia Nacional de Migraciones, lo que permitió construir recomendaciones mediante aporte conjunto de distintos sectores.

Entre los principales resultados del informe se encuentran propuestas para mejorar las condiciones laborales de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales. Estas propuestas reconocen la diversidad de perfiles y trayectorias laborales de los trabajadores, identifican grupos en situación de mayor vulnerabilidad (como las poblaciones migrantes y los jóvenes), enfatizan la importancia de la transparencia en las condiciones laborales y formulan recomendaciones para promover una mayor protección social, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como mecanismos para fortalecer el diálogo social y las capacidades de los actores involucrados. Estas iniciativas deben considerarse en el análisis técnico y la reflexión institucional sobre los desafíos y oportunidades del empleo a través de plataformas digitales en el Perú.

7.1. El contexto sindical: ¿avance o retroceso?

El informe Fairwork Perú 2023 mostraba un escenario incipiente de organización colectiva entre trabajadores de plataformas digitales, con el SINTRAPLADI aún en proceso de inscripción. Esta situación cambió a fines de 2023, cuando este sindicato por rama obtuvo su registro formal²¹ en noviembre y, en diciembre, se constituyó la Organización Sindical de Conductores Profesionales y Autoempleados (OSCPA). Desde entonces, el país cuenta con al menos dos sindicatos activos que representan a trabajadores de plataformas, especialmente en los sectores de reparto y movilidad.

Este avance se reflejó en la participación²² de ambos sindicatos en el segundo Grupo de Trabajo sobre Economía de Plataformas Digitales del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo-CNTPE, instalado en 2025. En ese espacio, el SINTRAPLADI priorizó el reconocimiento de la relación laboral en situaciones de subordinación y dependencia económica, así como el acceso a la protección social y a la seguridad y salud en el trabajo, mientras que la OSCPА puso énfasis en derechos mínimos para conductores autoempleados, como seguros, reglas claras de operación y mecanismos frente a bloqueos. Estas posiciones fueron respaldadas por la CGTP y la CATP, que coincidieron en señalar las limitaciones del marco normativo vigente y la necesidad de una regulación integral.

Entre 2023 y 2025, la acción colectiva combinó la participación institucional con movilizaciones directas²³, como protestas²⁴ y paros parciales²⁵ frente a medidas nacionales²⁶. No obstante, la fragmentación del trabajo en plataformas, la alta rotación y la dependencia de ingresos inmediatos han limitado la sostenibilidad de estas acciones. Frente a ello, los sindicatos han buscado articular alianzas con otras organizaciones, evidenciando avances relevantes²⁷, pero todavía frágiles en la consolidación de la acción sindical en la economía de plataformas.



EL MODELO FAIRWORK

Fairwork evalúa las condiciones laborales de plataformas digitales y las clasifica según qué tan bien lo hacen. Para esto, utilizamos cinco principios que las plataformas laborales digitales deben garantizar para considerar que ofrecen 'trabajo justo'.

Los cinco principios de Fairwork fueron desarrollados a través de un taller multipartes en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y muchos más talleres en varios países. En los años transcurridos desde entonces, los principios y su operacionalización han sido perfeccionados aún más. Detalles adicionales sobre los umbrales para cada principio y los criterios utilizados para evaluar la evidencia recopilada para calificar a las plataformas se pueden encontrar en el Apéndice.

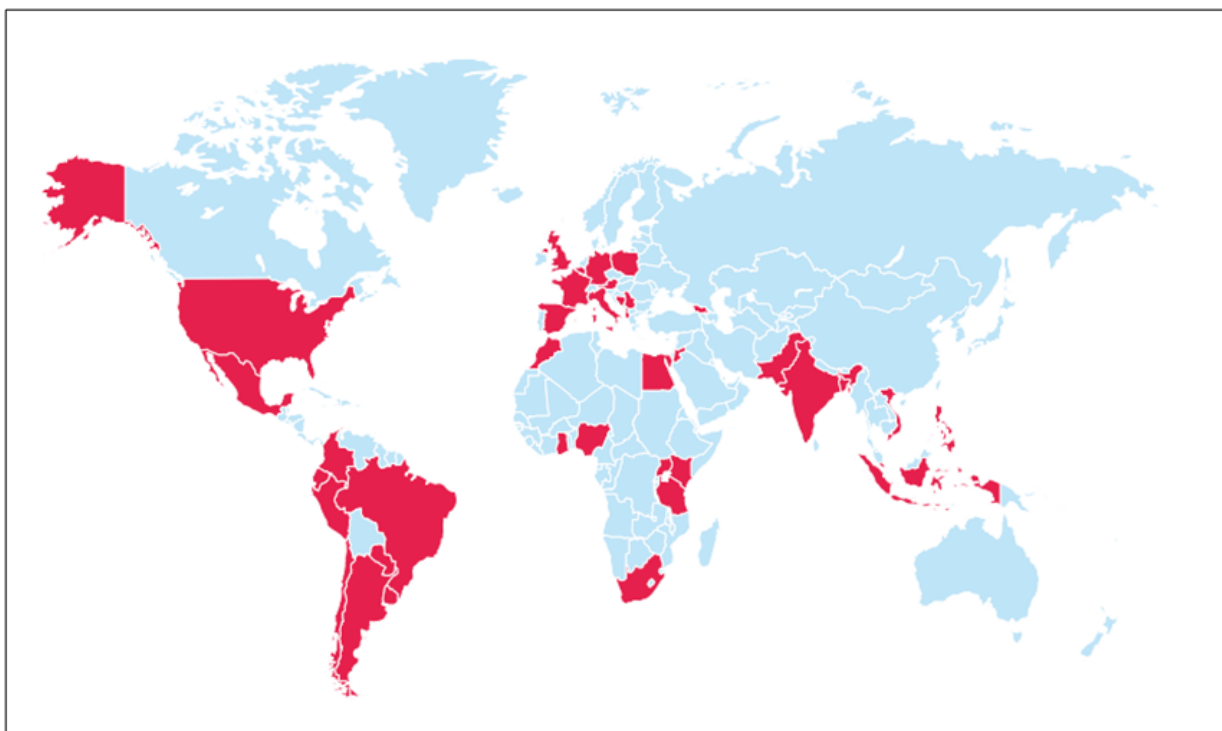
Vale la pena señalar que los principios de Fairwork fueron actualizados en 2024 a través de la colaboración de equipos de los países participantes. Para mejorar el análisis de las plataformas de acuerdo con los principios rectores, los principios de Fairwork fueron refinados para proporcionar mayor claridad, mientras se preservan los principios fundamentales del proyecto. El proyecto también tuvo una segunda ronda de actualizaciones, que tuvo lugar en una reunión en Asunción, Paraguay, en abril de 2025. Esta reunión discutió específicamente el contexto latinoamericano del trabajo de plataformas, destacando la necesidad de una metodología que capture problemas locales, como la soberanía tecnológica y la precariedad, sin afectar la estructura general de los principios.

En cada país, Fairwork colabora estrechamente con trabajadores, plataformas, defensores y legisladores para promover un futuro más justo para el trabajo en plataformas. En Perú, esta investigación es liderada por investigadores del Observatorio de Plataformas-Perú.





FAIRWORK COUNTRIES



ÁFRICA:

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

ASIA:

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

EUROPA:

Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Croacia, España, Francia, Georgia, Italia, Polonia, Reino Unido, Serbia.

SUDAMÉRICA:

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

AMÉRICA DEL NORTE:

México, EE. UU.



PASO 1

1. Pago justo

Independientemente de su clasificación laboral, los trabajadores/as deben percibir unos ingresos decentes de acuerdo con el país en donde trabajan después de deducir los costes derivados de la actividad laboral. Evaluamos los ingresos según el salario mínimo obligatorio del país, así como en base al salario vital vigente.

2. Condiciones justas

Las plataformas deben contar con políticas para proteger a los trabajadores/as 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/as.

3. Contratos justos

Los términos y condiciones deben ser accesibles, legibles y comprensibles. La parte que contrata con el trabajador/a debe estar sujeta a la legislación local y debe ser identificada en el contrato. Independientemente de la situación laboral de los trabajadores/as, el contrato debe estar libre de cláusulas que excluyan de forma injustificada la responsabilidad por parte del usuario del servicio y/o de la plataforma.

4. Gestión Justa

Debe existir un proceso documentado a través del cual los trabajadores/as puedan ser escuchados/as, puedan recurrir las decisiones que les afecten y ser informados/as de las razones de dichas decisiones. Debe existir un canal claro de comunicación a disposición de los trabajadores/as que permita recurrir las decisiones que toma la dirección o su desactivación de sus cuentas. El uso de algoritmos debe ser transparente y debe producir resultados justos para los trabajadores/as. Las plataformas deben ofrecer a los trabajadores/as una política claramente identificable y formalizada documentalmente que garantice la equidad en la gestión del trabajo en la plataforma (por ejemplo, durante la contratación, la aplicación de medidas disciplinarias o el despido de trabajadores/as).

5. Representación Justa

Las plataformas deben proporcionar un proceso formalizado documentalmente a través del cual los trabajadores/as puedan expresar y defender sus intereses. Con independencia de su clasificación laboral, los trabajadores/as deben tener derecho a organizarse en órganos colectivos, debiendo las plataformas estar dispuestas a cooperar y negociar con ellos.



PASO 2

METODOLOGÍA

El proyecto Fairwork utiliza tres enfoques para medir eficazmente la equidad de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo: investigación documental, entrevistas y encuestas a trabajadores/as y entrevistas a responsables de las plataformas. A través de estas tres fuentes buscamos poder corroborar con pruebas sólidas cual es el proceder de las plataformas respecto a los cinco principios de Fairwork.

Investigación documental

Cada ciclo anual de calificación de Fairwork comienza con una investigación documental para identificar las plataformas que se evaluarán, identificar los puntos de contacto con la gerencia, desarrollar guías de entrevistas e instrumentos de encuesta adecuados, y diseñar estrategias de reclutamiento para acceder a los trabajadores. Para cada plataforma, recopilamos y analizamos una amplia gama de documentos públicos, incluyendo contratos, términos y condiciones, políticas y procedimientos publicados, así como interfaces digitales.

La investigación documental también identifica cualquier información pública que pueda ayudarnos a evaluar las diferentes plataformas: por ejemplo, la prestación de servicios específicos a los trabajadores o la existencia de disputas pasadas o actuales. Una vez finalizada la lista de plataformas, se invita a cada una a participar en el estudio de clasificación anual de Fairwork y se les proporciona información sobre el proceso. Para este informe, siete plataformas que operan en Perú fueron identificadas y seleccionadas para la muestra.

Evidencia de las plataformas

El segundo método consiste en contactar con las plataformas para obtener evidencia. Se invita a la gerencia de la plataforma a presentar evidencia y analizar el grado de cumplimiento de la plataforma con cada uno de los principios de Fairwork. La evidencia puede incluir políticas publicadas o procedimientos operativos estándar, compromisos públicos y funcionalidad del sitio web o la aplicación. Esta evidencia proporciona información sobre el funcionamiento y el modelo de negocio de la plataforma, a la vez que abre un diálogo mediante el cual la plataforma podría acordar implementar cambios basados en los principios. En los casos en que la gerencia de la plataforma no acepta participar en la investigación, limitamos nuestra puntuación a la evidencia obtenida mediante investigación documental y entrevistas a trabajadores.

Entrevistas a trabajadores

El tercer método consiste en entrevistar directamente a los trabajadores de plataformas y a sus representantes. Estas entrevistas no pretenden ser un conjunto estadísticamente representativo de experiencias. Más bien, son estudios de caso de trabajadores para examinar las políticas y prácticas de las plataformas en el sector en relación con los principios de Fairwork. Específicamente, buscan comprender cómo se realiza el trabajo, cómo se gestionan y se experimentan los procesos laborales en las plataformas.

Las entrevistas sitúan el trabajo en plataformas en la trayectoria profesional de los trabajado-



res al comprender su motivación para ingresar a una plataforma, cuánto tiempo prevén trabajar en la plataforma actual antes de buscar una alternativa, ya sea en otra plataforma o en un sector diferente, y cómo su experiencia en el trabajo en plataformas se ve influenciada por su interacción con compañeros y el mercado laboral externo. Estas entrevistas también permiten a los investigadores de Fairwork ver copias de los contratos emitidos a los trabajadores y acceder a la interfaz de la aplicación, incluidas las pantallas de pago y soporte.

Este método alerta al equipo sobre la presencia de problemas, pero no sobre la frecuencia o probabilidad de que ocurran. Las entrevistas a los trabajadores son semiestructuradas y utilizan una serie de preguntas relacionadas con los 10 requisitos de Fairwork. Para participar, los trabajadores deben ser mayores de 18 años y haber trabajado en la plataforma durante al menos tres meses. Para este informe, las entrevistas se realizaron en español. En esta ronda, se realizaron 42 entrevistas en línea en la ciudad de Lima Metropolitana.

Sistematización y triangulación de datos

Este enfoque triple permite contrastar las afirmaciones de las plataformas, a la vez que brinda la oportunidad de recopilar evidencia de múltiples fuentes. El equipo de Fairwork decide colectivamente las puntuaciones finales basándose en los tres tipos de evidencia. Solo se otorgan puntos si existe suficiente evidencia en cada umbral.

PASO 3

Cómo evaluamos

Cada uno de los cinco principios de Fairwork se desglosa en dos puntos. El segundo punto sólo puede concederse si se ha otorgado el primero. Cada plataforma es evaluada con una puntuación que va de 0 a 10 puntos. Las plataformas solo reciben un punto cuando pueden demostrar satisfactoriamente su aplicación de los principios. Cuando no se otorga un punto no significa necesariamente que la plataforma no cumpla con el principio en cuestión. A veces significa simplemente que, por diferentes motivos, no se ha podido demostrar su cumplimiento. La adjudicación de las puntuaciones implica una serie de pasos. 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 central de Fairwork. Una vez los revisores externos han asignado su puntuación, todos los revisores se reúnen para discutir las puntuaciones y decidir la puntuación final. Estas puntuaciones, así como la justificación de la decisión, se transmiten a las plataformas para su revisión. Las plataformas tienen entonces la oportunidad de presentar más pruebas en relación con los puntos que no se les concedieron inicialmente. Estas puntuaciones constituyen la puntuación final que se publica en los informes anuales de Fairwork.



FAIRWORK PERÚ

PUNTUACIONES 2025 POR PRINCIPIO

Plataforma/ Principio	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2	Total
CABIFY	●	●	○	○	●	○	●	○	○	○	4
HADAS PERÚ	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○	1
PEDIDOS YA	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○	1
RAPPI	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○	1
YANGO	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○	1
DIDI	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
UBER	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0

EXPLICANDO LAS PUNTUACIONES:

Pago justo

- El primer punto exige que las plataformas garanticen el pago puntual y completo, y que los trabajadores perciban al menos el salario mínimo local o el salario establecido por un convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, durante su jornada laboral, una vez deducidos los gastos relacionados con el trabajo. Para el primer umbral, solo encontramos evidencia de que Cabify recibe un punto. Cabe destacar que Cabify publica sus tarifas y opera con una tabla tarifaria por categoría²⁸.
- En el caso de Cabify, tanto la evidencia de los entrevistados como la de la plataforma mostraron que los ingresos de los trabajadores superan el salario mínimo legal en Perú, actualmente fijado en S/1135 mensuales (aproximadamente USD 337), una vez deducidos los gastos relacionados con el trabajo. En cuanto a las demás plataformas evaluadas, no se obtuvo evidencia documental que permitiera otorgar un primer punto para este umbral.
- Para el segundo umbral de este principio, los trabajadores deben percibir al menos un salario digno en el lugar donde trabajan durante su jornada laboral, una vez deducidos los gastos relacionados con el trabajo. Para calcularlo, aplicamos la metodología ANKER, que arroja una cifra superior a los S/1585 soles peruanos (aproximadamente US\$473 al mes). Solo Cabify alcanzó este umbral tras compartir evidencia relevante, y las respuestas de los conductores entrevistados también corroboraron este hallazgo.



conductores entrevistados también corroboraron este hallazgo.

Condiciones justas

- Para lograr el primer punto, las plataformas deben garantizar que proporcionan el equipo y la formación adecuados para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos específicos de cada tarea. Estas medidas deben implementarse sin coste adicional para el trabajador. La plataforma debe mitigar los riesgos laborales proporcionando el apoyo adecuado y diseñando procesos que tengan en cuenta la salud y la seguridad en el trabajo. Además, las plataformas deben adoptar medidas significativas para garantizar que los trabajadores no incurran en costes significativos como consecuencia de accidentes, lesiones o enfermedades laborales.
- Para lograr el segundo punto, debe existir evidencia de acciones significativas tomadas por la plataforma para brindar protección social a sus trabajadores. Cuando los trabajadores no puedan trabajar durante un período prolongado debido a circunstancias imprevistas, su posición en la plataforma no debe verse afectada negativamente. Finalmente, la plataforma debe implementar políticas o prácticas que protejan la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos específicos de cada tarea. En particular, la plataforma debe garantizar que la remuneración no esté estructurada de forma que incentive a los trabajadores a asumir riesgos excesivos.
- En este sentido, no se encontró evidencia de que ninguna de las siete plataformas evaluadas proporcione equipo de seguridad adecuado de forma gratuita ni de que ofrezca capacitación en seguridad. Según las entrevistas a los trabajadores, Cabify y Uber pudieron demostrar la provisión de diversos descuentos y acuerdos con empresas para la compra de combustible, planes de telefonía móvil y otros bienes. Otros entrevistados indicaron la existencia de botones de pánico y campañas de seguridad, pero sin demostrar su eficacia práctica. En este punto, los trabajadores indicaron que a menudo resuelven problemas e incidentes por sí solos o a través de grupos de apoyo entre pares en redes sociales, ya que los procesos de gestión de quejas suelen estar automatizados, las respuestas se demoran y, en muchos casos, no dan lugar a acceso a asistencia significativa.
- En cuanto a los seguros y la protección en caso de accidentes, si bien muchas plataformas demostraron ofrecer seguros, la evidencia indica que, en la mayoría de los casos, la cobertura se limita al momento de la prestación del servicio. Finalmente, la investigación identificó que los sistemas de calificación son comunes y penalizan los retrasos o cancelaciones, lo que incentiva una aceleración del ritmo de trabajo y agrava los riesgos en el desempeño de las tareas. Ninguna de las plataformas evaluadas proporcionó evidencia de un programa de protección social eficaz para las bajas por enfermedad o accidente; por el contrario, los trabajadores reportaron suspensiones de cuentas por inactividad, incluso por razones médicas.

Fair Contracts

- El primer punto se otorga si la plataforma garantiza que la parte contratante del trabajador esté claramente identificada en los Términos y Condiciones y esté sujeta a la legislación del país donde se realiza el trabajo. Los Términos y Condiciones deben presentarse íntegramente en un lenguaje claro y comprensible para todos los trabajadores. Asimismo, los trabajadores deben firmar un contrato o dar su consentimiento informado a los Términos y Condiciones al registrarse en la plataforma. Los Términos y Condiciones deben ser fácilmente accesibles para los trabajadores en todo momento, ya sea en formato impreso o a través de la interfaz de la aplicación/plataforma. Los contratos o términos no deben incluir



cláusulas que inviertan o menoscaben los marcos legales vigentes en los respectivos países. Además, las plataformas deben adoptar medidas adecuadas, responsables y éticas de protección y gestión de datos, establecidas en una política documentada. Cabify, Hadas Perú, Rappi y Pedidos Ya demostraron el cumplimiento de estos requisitos.

- En cuanto al segundo punto de este principio, se espera que las plataformas notifiquen a los trabajadores los cambios propuestos en un lenguaje claro y comprensible dentro de un plazo razonable antes de su entrada en vigor. Dichos cambios no deben socavar los beneficios acumulados existentes ni las expectativas razonables a las que se han referido los trabajadores. El contrato y/o los Términos y Condiciones no deben incluir cláusulas que eximan de responsabilidad por negligencia o eximan irrazonablemente a la plataforma de la responsabilidad por las condiciones de trabajo. La plataforma debe tomar las medidas adecuadas para garantizar que el contrato no incluya cláusulas que impidan a los trabajadores obtener una reparación efectiva por las quejas derivadas de la relación laboral.
- Cuando el trabajo en la plataforma sea mediado por subcontratistas, la plataforma debe implementar un mecanismo fiable para supervisar y garantizar que el subcontratista cumpla con los estándares esperados de la plataforma en materia de condiciones de trabajo. Cuando se utilizan algoritmos para determinar precios, bonificaciones, calificaciones o asignar trabajo, los datos recopilados y los cálculos utilizados deben ser transparentes y documentarse de forma accesible para los trabajadores, en un lenguaje claro y comprensible para todos. Solo Cabify demostró el cumplimiento de este umbral.

Gestión justa

- El primer criterio evalúa la existencia de un canal de fácil acceso a través del cual los trabajadores puedan comunicarse con un representante de la plataforma y resolver eficazmente problemas, como apelar de forma significativa y eficaz las bajas calificaciones, el impago, problemas salariales, desactivaciones y otras sanciones y medidas disciplinarias. Este canal debe estar documentado en el contrato o en los Términos y Condiciones, estar disponible a través de la interfaz de la plataforma y las plataformas deben responder a los trabajadores en un plazo razonable. En caso de desactivación, el proceso de apelación debe estar disponible para los trabajadores que ya no tengan acceso a la plataforma. Los trabajadores no deben ser penalizados por plantear inquietudes o apelar medidas disciplinarias. No se encontró evidencia de que ninguna de las siete plataformas evaluadas cumpliera con los criterios requeridos por este principio.
- Para el segundo umbral, la investigación examinó si las siete plataformas cuentan con una política antidiscriminación eficaz que establezca un proceso claro para denunciar, abordar y sancionar la discriminación contra los trabajadores de la plataforma por motivos de raza, origen social, casta, etnia, nacionalidad, género, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión o creencias, edad o cualquier otra condición. Además, la plataforma debe implementar medidas para promover la diversidad, la equidad y la inclusión, y adoptar medidas prácticas para promover la igualdad de oportunidades para los trabajadores de grupos desfavorecidos, incluyendo ajustes razonables relacionados con el embarazo, la discapacidad y la religión o creencias.
- Cuando las personas de un grupo desfavorecido (como las mujeres) estén significativamente subrepresentadas entre los trabajadores, la plataforma debe procurar identificar y eliminar las barreras de acceso para dichos grupos. Cuando se utilicen algoritmos para determinar el acceso al trabajo o la remuneración, o el tipo de trabajo y las escalas salariales disponibles para los trabajadores que utilizan la plataforma, estos deben ser transparentes y no deben generar resultados desiguales para los trabajadores de grupos históricamente o



actualmente desfavorecidos. Finalmente, la plataforma debe contar con mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a trabajadores de grupos desfavorecidos en el acceso y el desempeño del trabajo. En este sentido, solo Cabify pudo demostrar que cumple con este primer requisito.

- Es importante destacar que, junto con su expansión territorial y operativa, Cabify ha considerado impulsar iniciativas específicas dirigidas a grupos específicos de conductores. Una de las iniciativas más visibles en el contexto peruano es el programa Cabify Mujeres, desarrollado en colaboración con la ONG Perú Pendiente²⁹. Esta iniciativa busca promover la participación de las mujeres en la conducción a través de apps, un segmento históricamente poco representado en el sector de la movilidad urbana. El programa incluye acciones de capacitación y apoyo, como educación financiera, herramientas para fortalecer las habilidades personales, el bienestar emocional y la concienciación sobre seguridad, desarrolladas a través de procesos que identifican las necesidades expresadas por las propias conductoras³⁰.
- En cuanto al primer umbral de este principio, solo Cabify obtuvo un punto. La plataforma demostró la existencia de un canal de comunicación documentado y accesible que permite a los trabajadores contactar con representantes de la plataforma y apelar de forma significativa las medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión de cuentas, incluso cuando los trabajadores ya no tienen acceso a la interfaz de la plataforma. En casos graves o urgentes, las apelaciones se escalan a un Comité de Crisis —un grupo interdisciplinario compuesto por empleados de diferentes áreas de la empresa— que revisa las pruebas y comunica su decisión al trabajador a través del mismo canal de contacto en un plazo máximo de 72 horas hábiles. Este comité incluye a todos los gerentes de área locales (incluyendo Crecimiento, Marketing y Operaciones), así como al gerente de país de la operación.
- En cambio, la mayoría de las entrevistas indican que las otras plataformas ofrecen principalmente soporte por chat con respuestas automatizadas, lo que dificulta el contacto humano significativo. Los trabajadores también informaron haber perdido el acceso a los canales de soporte cuando sus cuentas fueron bloqueadas, lo que en muchos casos los obliga a recurrir a otra plataforma para seguir generando ingresos hasta que sus cuentas sean restablecidas. Esta situación demuestra la ausencia de mecanismos de apelación claros y efectivos para impugnar medidas punitivas como las suspensiones.
- Con respecto al punto adicional para el segundo umbral, no se encontró suficiente evidencia de transparencia algorítmica, ya que las plataformas no parecen revelar cómo se calcula la remuneración, cómo se asignan los viajes o las entregas, ni cómo se determinan las calificaciones. Muchos trabajadores informaron suspensiones injustificadas por parte de los equipos de soporte, especialmente después de calificaciones bajas, especialmente cuando plantean inquietudes o presentan quejas. La mayoría de los repartidores entrevistados también indicaron que con frecuencia son objeto de medidas punitivas, especialmente después de manifestaciones o protestas públicas.

Representación justa

- Para obtener un punto bajo este principio, la plataforma debe garantizar que exista un mecanismo documentado para que los trabajadores expresen su voz colectiva, permitiendo que todos participen sin riesgo, independientemente de su situación laboral. La plataforma también debe contar con una declaración formal por escrito de intención de reconocer y negociar con un colectivo independiente de trabajadores o un sindicato, la cual se comunique claramente a todos los trabajadores y esté disponible a través de la interfaz de la plataforma. No se debe inhibir la libertad de asociación, y los trabajadores no deben verse



perjudicados de ninguna manera por comunicar sus preocupaciones, deseos y demandas a la plataforma, ni por expresar su intención de formar organismos representativos colectivos independientes.

- El segundo punto se otorga cuando se encuentra evidencia de que los trabajadores desempeñan un papel significativo en la gobernanza, o cuando una plataforma reconoce pública y formalmente a un colectivo independiente de trabajadores, un comité de empresa electo o un sindicato. Dicho reconocimiento no debe ser excluyente y, cuando el marco legal lo permita, la plataforma debe reconocer a cualquier entidad colectiva significativa que busque representación.
- Ninguna plataforma pudo proporcionar evidencia suficiente para obtener una puntuación bajo este principio. Las entrevistas con trabajadores indican que enfrentan importantes obstáculos para ser reconocidos como organización colectiva, a pesar de la existencia de dos sindicatos en Perú. Esto indica que el diálogo social entre empresas y trabajadores en Perú es complejo, y los representantes sindicales reportan extremas dificultades para establecer cualquier forma de negociación, ya sea con plataformas locales o multinacionales.



PLATAFORMA EN FOCO

CABIFY

Cabify inició operaciones en el Perú a finales del 2012, convirtiéndose en una de las primeras plataformas de movilidad por aplicativo en ingresar al mercado nacional³¹. Desde entonces, la empresa ha consolidado su presencia en Lima Metropolitana y ha expandido sus servicios a otras ciudades como Trujillo y Piura. A lo largo de este proceso, Cabify ha atravesado distintas etapas de reconfiguración del mercado, incluyendo la integración de operaciones y bases de usuarios de plataformas como Easy Taxi y, posteriormente, la incorporación de conductores y usuarios tras la salida de Beat del país³². Estas dinámicas le han permitido mantener una posición relevante dentro de un entorno altamente competitivo y en constante transformación.

Cabify es la plataforma que obtuvo la mayor puntuación en esta ronda de análisis de Fairwork Perú, con una puntuación de cuatro sobre diez puntos posibles. Un aspecto especialmente positivo ha sido la apertura de la plataforma al diálogo y la participación, así como la presentación de evidencias, lo que ha permitido explicar con claridad las puntuaciones otorgadas y brindar a los lectores y usuarios mayor información para evaluar el desempeño de Cabify en el mercado nacional.

	Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
	Pago justo	1 Garantiza que los trabajadores ganen al menos el salario mínimo local después de los costos	1 Garantiza que los trabajadores ganen al menos un salario digno local después de los costos	2
	Condiciones justas	0 Mitiga los riesgos específicos de la tarea	0 Garantiza condiciones de trabajo seguras y una red de seguridad.	0
	Contratos justos	1 Proporciona términos y condiciones claros y transparentes	0 Garantiza que no se impongan cláusulas contractuales	1
	Gestión justa	1 Proporciona el debido proceso para las decisiones que afectan a los trabajadores	0 Proporciona equidad en el proceso de gestión	1
	Representación justa	0 Garantiza la libertad de asociación y la expresión de la voz de los trabajadores	0 Apoya la gobernanza democrática	0
Total				4/10



En la evaluación anterior, descrita en el informe Fairwork Perú 2023, Cabify fue una de las pocas plataformas que presentó evidencia, reportada por los conductores, relacionada con ciertos aspectos del principio de Remuneración Justa. En particular, algunos conductores indicaron ingresos mensuales superiores al salario mínimo legal. Esto solo se pudo verificar mediante entrevistas con los trabajadores.

En el contexto de la evaluación de 2025, esto no implica que los niveles salariales sean uniformes para todos los trabajadores ni que las condiciones laborales sean ideales, pero sí indica la existencia de cierta evidencia disponible sobre los niveles de ingresos en relación con el salario mínimo legal, un elemento poco común en el conjunto de plataformas evaluadas.

Asimismo, la estructura contractual de Cabify ofrece términos y condiciones claros; sin embargo, no garantiza la protección contra la imposición de cláusulas contractuales potencialmente abusivas. Al igual que otras plataformas de transporte que operan en el país, Cabify no presentó evidencia de mecanismos sistemáticos que cumplan con todos los criterios de los principios evaluados por Fairwork en 2025, en particular en áreas como condiciones laborales, gestión y representación, y, como resultado, sus puntuaciones generales se han mantenido limitadas.



HISTORIA DE TRABAJADORES:

Yesuli*, PedidosYa

Yesuli tiene 29 años y trabaja como repartidora en Lima desde hace casi 3 años. Antes de ingresar a una plataforma de delivery, alternaba trabajos informales en restaurantes y ventas por redes sociales. Se inscribió buscando un ingreso flexible que pudiera compatibilizar con el cuidado de su hijo pequeño, especialmente en horarios nocturnos. Sin embargo, con el paso de los meses, la flexibilidad inicial se ha ido reduciendo. Para alcanzar un ingreso mensual cercano al salario mínimo peruano, Yesuli suele conectarse entre 10 y 12 horas al día, seis días a la semana. Los días con baja demanda o sin bonos, su ingreso por hora disminuye considerablemente, mientras que los costos de mantenimiento de la bicicleta, el acceso a datos móviles y la alimentación corren íntegramente por su cuenta. “Si no me conecto, no entra nada”, señala, explicando que los descansos prolongados no son una opción real.

Yesuli identifica como uno de los principales riesgos de su trabajo la inseguridad en la vía pública. Ha sufrido robos mientras realizaba entregas y, en una ocasión, un accidente menor que la obligó a dejar de trabajar varios días sin contar con ningún tipo de compensación. Aunque valora la posibilidad de organizar su tiempo y reconoce que la aplicación le permitió generar ingresos rápidamente, expresa frustración por los bloqueos temporales de la cuenta ante reclamos de usuarios, sin una explicación clara ni un canal efectivo para apelar. Aun así, continúa conectándose diariamente:

“No es que me guste, es que no hay muchas opciones ahora”

Martin*, Uber

Martin es un conductor de 45 años de edad, y vino de Andahuaylas a Lima, cuando era solo un niño de 5 años. Llegó a este trabajo tras perder su empleo formal durante la pandemia, luego de más de una década trabajando como técnico en una empresa privada, se dedicaba a reparar los sistemas eléctricos. Al inicio, conducir a través de una aplicación le permitió estabilizar sus ingresos y cubrir gastos básicos como el alquiler y la educación de sus hijos. Con el tiempo, sin embargo, ha tenido que extender sus jornadas para compensar el aumento del combustible, el mantenimiento del vehículo y las comisiones de la plataforma. Actualmente trabaja más de 60 horas semanales, priorizando horarios nocturnos y fines de semana, cuando la demanda es mayor.

Martín valora la posibilidad de acceder a clientes de manera constante y la claridad de ciertas reglas operativas, pero manifiesta preocupación por las decisiones unilaterales de la plataforma, especialmente las desactivaciones temporales por denuncias de usuarios. En una ocasión, su cuenta fue suspendida durante varios días sin información detallada, lo que lo dejó sin ingresos. “Uno siente que no tiene a quién reclamarle”, comenta. En los últimos meses, ha empezado a participar en reuniones informales con otros conductores para compartir información y coordinar respuestas frente a las autoridades de transporte como la ATU, que afectan su trabajo, expresa. Aunque no todos se movilizan, considera que organizarse es necesario:

“Solo, no puedes hacer mucho”

Se han cambiado los nombres de los trabajadores para garantizar la confidencialidad



TEMA EN FOCO

ECONOMÍA DE PLATAFORMAS, INFORMALIDAD Y SOBERANÍA DIGITAL: TENSIONES DEL MODELO EN EL CONTEXTO PERUANO

La rápida expansión de las plataformas digitales de trabajo ha transformado profundamente la organización del mercado laboral global y el mundo del empleo. Según la Organización Internacional del Trabajo³³, la digitalización ha aumentado las oportunidades de ingreso, pero también ha creado formas de trabajo con estructuras de control y prácticas que con frecuencia escapan a la regulación tradicional y generan condiciones laborales precarias, especialmente en economías del Sur global.

A nivel mundial, la actividad en plataformas digitales se concentra en unos pocos países. Un estudio de uso global muestra que alrededor del 70%³⁴ de los ingresos generados por estas plataformas se concentran en Estados Unidos (49%) y China (23%), mientras que América Latina, África y Oriente Medio representan una proporción marginal de la inversión y del valor generado. Esto expone desequilibrios estructurales que profundizan la vulnerabilidad digital de los países del Sur global frente a las grandes corporaciones tecnológicas³⁵.

Este desequilibrio también se traduce en oportunidades desiguales para la formalización del empleo. En regiones como América Latina, los trabajadores en plataformas a menudo se encuentran en posiciones informales o precarias, con gran parte de sus ingresos dependientes de algoritmos, sin acceso a seguridad social ni protección laboral plena, lo que puede reproducir y ampliar la informalidad estructural existente³⁶.

En el contexto peruano, la informalidad laboral es un desafío persistente. Datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo³⁷, indican que más de 12 millones de personas trabajan en condiciones informales (sin registro formal ni acceso a beneficios sociales), lo que limita la capacidad de regulación estatal y deja grandes segmentos de la población sin protecciones laborales básicas.

En el Perú, el debate sobre informalidad también ha comenzado a incorporar el rol de las plataformas digitales desde una perspectiva productiva y de política económica. De acuerdo con el APEC Business Advisory Council (ABAC) 2024³⁸, las plataformas digitales se han convertido en un componente cada vez más relevante de la economía, particularmente en contextos caracterizados por altos niveles de informalidad estructural. El informe advierte que, si bien estas tecnologías pueden ampliar el acceso a mercados, generar ingresos y facilitar la inclusión económica, su expansión en países como el Perú se produce mayoritariamente en entornos con baja regulación laboral y limitada protección social. En ausencia de marcos regulatorios integrales, este tipo de intermediación digital corre el riesgo de consolidar formas de inserción económica precarias, reforzando dinámicas de informalidad existentes más que impulsando procesos efectivos de formalización laboral.



En ese sentido, la soberanía digital —la capacidad de un país para definir y controlar su infraestructura digital, datos y normativa tecnológica— se vuelve un elemento clave. La mayor parte de los algoritmos, modelos de negocio y mecanismos de control de las plataformas globales están diseñados fuera de los países del Sur global, lo que deja a estos últimos en una posición de dependencia tecnológica y regulatoria, con menor capacidad para garantizar condiciones de trabajo decente y protección de datos.

La Organización Internacional del Trabajo³⁹ ha señalado que uno de los desafíos más urgentes del trabajo en plataformas es precisamente cerrar las brechas regulatorias que permiten a muchas empresas operar sin reconocer derechos laborales básicos, mientras que la legislación vigente no contempla las formas de subordinación digital ejercida por algoritmos o la vulnerabilidad de trabajadores dependientes de sistemas de asignación automatizados.

En Perú, esto se hace particularmente evidente al considerar que gran parte de la fuerza laboral de las plataformas carece de protección social efectiva o mecanismos de negociación colectiva, lo que aumenta su exposición a la informalidad, la rotación y la volatilidad de los ingresos. La ausencia de un marco regulatorio claro para el trabajo digital plantea desafíos para la formalización y la protección de los derechos laborales básicos.

Por estas razones, abordar la informalidad en el trabajo mediado por plataformas requiere no solo políticas de regulación laboral, sino también estrategias que fortalezcan la soberanía digital del país: desde la promoción de la infraestructura tecnológica nacional y el desarrollo de plataformas locales con estándares inclusivos de protección laboral, hasta la financiación pública que priorice la inclusión de los trabajadores en condiciones formales, reduciendo así la dependencia de modelos globales que no siempre reflejan las realidades socioeconómicas del Sur Global.



PROXIMOS PASOS

CAMINOS DE CAMBIO

La teoría del cambio de Fairwork se basa en una convicción humanista sobre el poder de la empatía y el conocimiento. Si disponen de medios económicos para elegir, muchos consumidores serán exigentes con los servicios de las plataformas que utilizan. Nuestras calificaciones anuales ofrecen a los consumidores la posibilidad de elegir la plataforma con mayor puntuación que opere en un sector, contribuyendo así a presionar a las plataformas para que mejoren sus condiciones laborales y sus puntuaciones. De este modo, potenciamos la solidaridad de los consumidores con los aliados de los trabajadores en la lucha por unas condiciones laborales más justas.

Más allá de las elecciones individuales de los consumidores, nuestras puntuaciones pueden contribuir a informar las políticas de contratación, inversión y asociación de las grandes organizaciones. Pueden servir de referencia para instituciones y empresas que quieran asegurarse de que apoyan prácticas laborales justas. Esta es la segunda ronda de calificaciones de Fairwork para Perú. En este sentido, identificamos cuatro vías para el cambio (Figura 2).

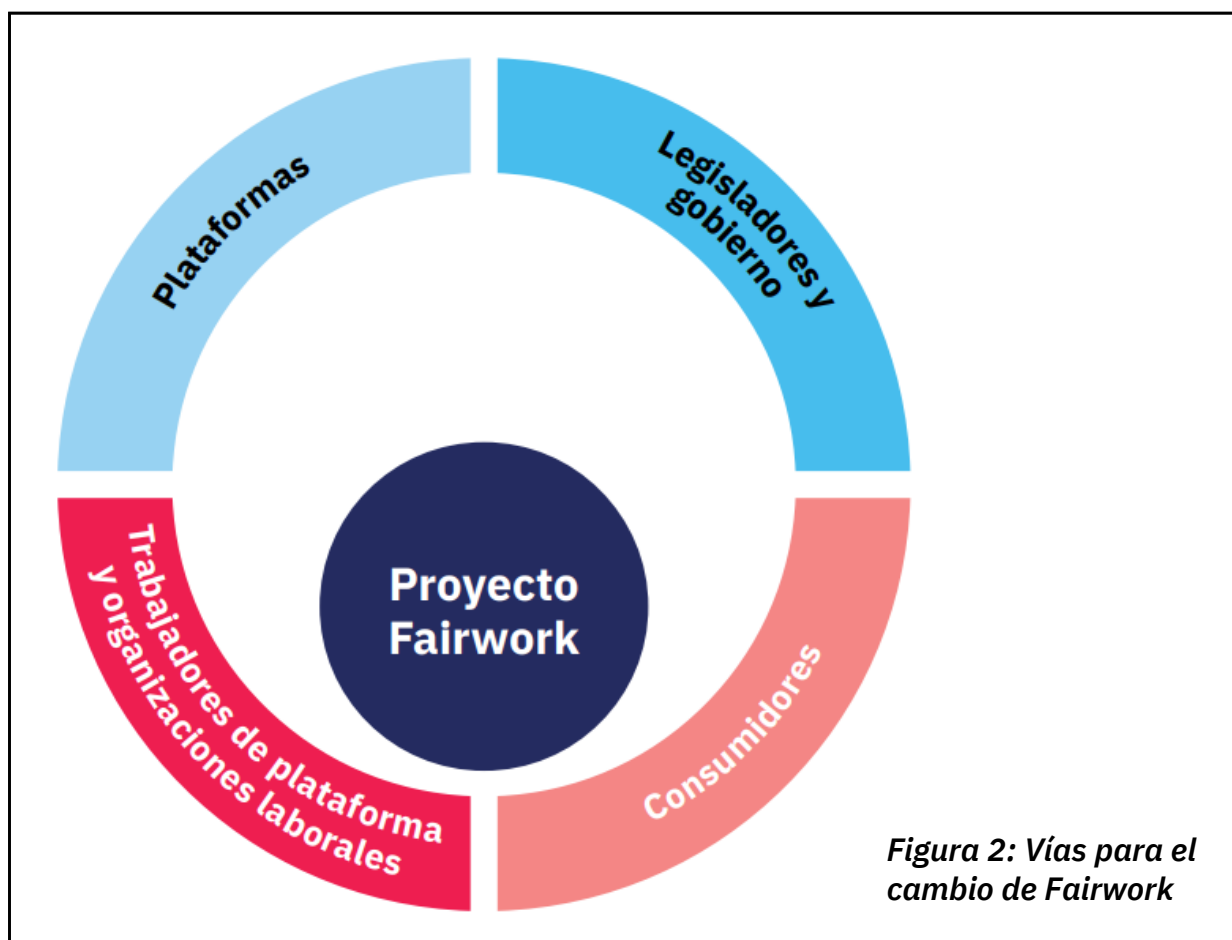


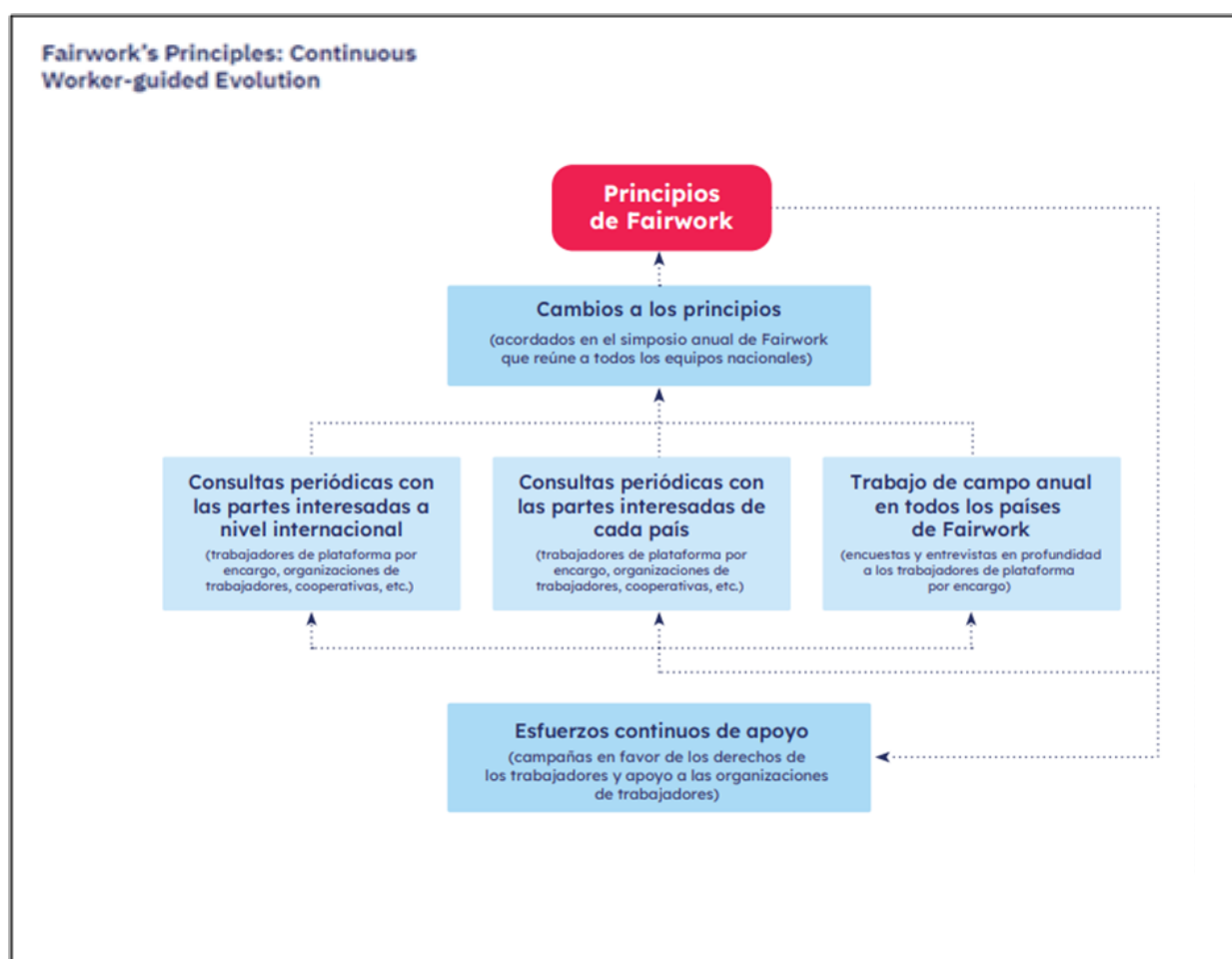
Figura 2: Vías para el cambio de Fairwork



Nuestros datos de trabajo de campo, combinados con la retroalimentación obtenida en talleres y consultas con trabajadores, orientan la manera en que hacemos evolucionar sistemáticamente los principios de Fairwork para mantenerlos alineados con sus necesidades. No hay nada inevitable en las malas condiciones laborales dentro de la economía de plataformas. A pesar de lo que afirman, las plataformas tienen un control sustantivo sobre la naturaleza de los trabajos que median. Quienes encuentran empleo a través de plataformas son, en última instancia, trabajadores, y no existe fundamento para negarles los derechos y protecciones fundamentales que sus pares del sector formal han tenido durante larga data.

Nuestros puntajes muestran que la economía de plataformas, tal como la conocemos hoy, adopta múltiples formas, con algunas plataformas que demuestran mayor preocupación por las necesidades de sus trabajadores que otras. Esto significa que no aceptamos como norma los bajos salarios, las malas condiciones, la inequidad ni la falta de agencia y de voz. Esperamos que nuestro trabajo, al visibilizar los contornos de la economía de plataformas actual, contribuya a delinear lo que esta podría llegar a ser.

Figure 3: Fairwork Principles: Continuous Worker-guided Evolution



Esta es la segunda ronda anual de calificaciones de Fairwork en el Perú, y estamos observando una creciente influencia e impacto en el debate público y la retroalimentación de los trabajadores.



Nuestra primera y más directa vía para mejorar las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo es colaborar directamente con las plataformas que operan en el país. Muchas plataformas conocen nuestra investigación y muestran apertura al diálogo en comparación con la evaluación inicial del año 2023. En ese sentido, saludamos a Cabify y Yango por el interés y que vienen colaborando con nuestro equipo, brindándonos información detallada sobre sus políticas y evidencia de sus efectos positivos para los trabajadores, así como mostrando el interés de participar, respectivamente.

También colaboramos con los responsables políticos y diversas instancias del sector público para intermediar y generar diálogo informado a través de las diversas presentaciones y estudios elaborados desde el Observatorio de Plataformas- Perú, lo cual nos ha permitido dar sustentaciones técnicas en el Congreso de la República, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como la presentación de nuestros trabajos en la Autoridad de Transporte Urbano-ATU, a fin de explorar espacios de colaboraciones conjuntas.



EL COMPROMISO DE TRABAJO JUSTO

Como parte de este proceso de cambio, hemos introducido el compromiso 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. Organizaciones como universidades, escuelas, empresas y organizaciones benéficas que hacen uso de la mano de obra de plataforma pueden marcar la diferencia apoyando las mejores prácticas laborales, guiadas por nuestros cinco principios de trabajo justo. Las organizaciones que firman el compromiso pueden mostrar nuestro distintivo en los materiales de la empresa.

El compromiso consta de dos niveles. El primero es como colaborador oficial de Fairwork, lo que implica demostrar públicamente el apoyo a un trabajo de plataforma más justo, y poner a disposición del personal recursos que les ayuden a decidir con qué plataformas comprometerse. 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 exista la posibilidad de elegir.

**Más información sobre el
compromiso y cómo firmarlo en
fair.work/pledge**





APÉNDICE 1

SISTEMA DE PUNTUACIÓN FAIRWORK

¿Qué empresas están cubiertas por los principios Fairwork?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define una “plataforma digital de trabajo” como una empresa que media y facilita el intercambio de mano de obra entre diferentes usuarios, como empresas, trabajadores y consumidores. Esto incluye los mercados digitales de trabajo donde las empresas establecen las tareas y los requisitos, y las plataformas los conectan con un grupo global de trabajadores que pueden completar las tareas en el plazo especificado⁵¹. Los mercados que no facilitan el intercambio de mano de obra, como Airbnb (que conecta a propietarios de alojamiento con quienes buscan alquilar alojamiento a corto plazo) e eBay (que conecta a compradores y vendedores de bienes), quedan obviamente excluidos de la definición. La definición de “plataforma digital de trabajo” de la OIT goza de amplia aceptación e incluye diversos modelos de negocio⁴⁰. La investigación de Fairwork abarca las plataformas digitales de trabajo que se ajustan a esta definición y que tienen como objetivo conectar a los proveedores de servicios individuales con los consumidores del servicio a través de la interfaz de la plataforma. La investigación de Fairwork no abarca las plataformas que intermedian ofertas de empleo entre personas y empleadores (ya sea a largo plazo o temporales).

Fairwork distingue dos tipos de plataformas. La primera es la de las plataformas “geográficamente ancladas”, donde el trabajo debe realizarse en una ubicación específica, como repartir comida de un restaurante a un apartamento, llevar a una persona de una zona a otra de la ciudad o limpiar. Estas plataformas suelen denominarse “plataformas de trabajo temporal”. La segunda es la de las plataformas de “trabajo en la nube” (cloudwork), donde el trabajo puede, en teoría, realizarse desde cualquier lugar a través de internet.

Los umbrales para cumplir cada principio son distintos para las plataformas basadas en ubicación y para las de trabajo en la nube, porque las primeras pueden evaluarse en función de factores de mercado locales, riesgos/daños y regulaciones aplicables en cada país, mientras que las plataformas de cloudwork no pueden hacerlo, en cuanto, por su naturaleza, el trabajo puede realizarse desde cualquier lugar y, por tanto, los factores de mercado, riesgos/daños y marcos regulatorios varían según el lugar donde se ejecute el trabajo.

Las plataformas cubiertas por la investigación de Fairwork presentan distintos modelos de negocio, ingresos y gobernanza, entre ellos: empleo directo, subcontratación, comisiones, franquicias, pago por pieza, trabajo por turnos y modelos de suscripción. Algunos de estos modelos implican que las plataformas realizan pagos directos a los trabajadores (incluidos los pagos a través de subcontratistas).

¿Cómo funciona el sistema de puntuación?

Los cinco principios del trabajo justo se desarrollaron a través de una amplia revisión bibliográfica de la investigación disponible sobre la calidad del empleo, por medio de reuniones de las partes interesadas en la UNCTAD (Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo) y la Organización Internacional del Trabajo-OIT en Ginebra (en las que participaron trabajadores/as de plataformas, responsables políticos/as, sindicatos y académicos/as), y en reuniones nacionales con representantes locales.



Cada principio de Fairwork se divide en dos rangos. En consecuencia, para cada principio, el sistema de puntuación permite conceder un “primer punto” correspondiente al primer rango y un “segundo punto” adicional correspondiente al segundo rango (véase la tabla 1). El segundo punto de cada principio sólo puede concederse si se ha otorgado el primer punto de ese principio. Los rangos especifican las evidencias necesarias para que una plataforma reciba un punto determinado. Cuando no se dispone de evidencias verificables para un determinado rango, la plataforma no recibe ese punto.

Por tanto, una plataforma puede recibir una puntuación máxima de Fairwork de diez puntos. Las puntuaciones de Fairwork se actualizan anualmente, las puntuaciones presentadas en este informe se han obtenido a partir de los datos correspondientes a los 12 meses comprendidos entre agosto de 2024 y agosto de 2025, y son válidas hasta septiembre de 2026.

Principle	First Point	Second Point	Total
 Principle 1 Fair Pay	 Ensures workers earn at least the local minimum wage after costs	 Ensures workers earn at least a local living wage after costs	 2
 Principle 2 Fair Conditions	 Mitigates task-specific risks	 Ensures safe working conditions and a safety net	 2
 Principle 3 Fair Contracts	 Provides clear and transparent terms and conditions	 Ensures that no unfair contract terms are imposed	 2
 Principle 4 Fair Management	 Provides due process for decisions affecting workers	 Provides equity in the management process	 2
 Principle 5 Fair Representation	 Assures freedom of association and the expression of worker voice	 Supports democratic governance	 2
Maximum possible Fairwork Score:			
 10^{/10}			



PRINCIPIO 1: PAGO JUSTO

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

Los trabajadores de plataformas a menudo tienen que cubrir costos laborales sustanciales, como transporte entre trabajos, suministros o combustible, seguro y mantenimiento de vehículos⁴¹. Los costos de los trabajadores a veces implican que sus ingresos netos pueden ser inferiores al salario mínimo local⁴². Los trabajadores también absorben los costos de la dedicación de tiempo extra, cuando dedican tiempo de espera o desplazamiento entre trabajos, u otras actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, como la capacitación obligatoria, que también se consideran horas activas⁴³.

Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que los costos laborales no lleven a los trabajadores a un nivel inferior al salario mínimo local. La plataforma toma las medidas adecuadas para garantizar ambos aspectos siguientes:

- El pago debe ser puntual e íntegro.
- Los trabajadores ganan al menos el salario mínimo local, o el salario establecido por el convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, en sus horas activas, después de deducir los costos⁴⁴.

1.2 – Garantiza que los trabajadores ganen al menos un salario digno local después de costes (un punto adicional).

En algunos lugares, el salario mínimo no es suficiente para que los trabajadores puedan costear un nivel de vida básico pero digno. Para lograr este objetivo, las plataformas deben garantizar que los costes laborales no desplacen a los trabajadores por debajo del salario digno local. La plataforma toma las medidas necesarias para garantizar lo siguiente:

- Los trabajadores ganan al menos un salario digno local, o el salario establecido por el convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, en sus horas activas, después de costes⁴⁵.

PRINCIPIO 2: CONDICIONES JUSTAS

2.1 – Mitigación de riesgos específicos de la tarea (un punto).

Los trabajadores de plataformas pueden encontrarse con diversos riesgos en el desempeño de su trabajo, incluyendo accidentes y lesiones, materiales nocivos, delitos y violencia. Para lograr este objetivo, las plataformas deben demostrar que conocen estos riesgos y tomar medidas básicas para mitigarlos. La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Se proporciona equipo y capacitación adecuados para proteger la salud y seguridad de los trabajadores frente a los riesgos específicos de la tarea⁴⁶. Estos deben implementarse sin costo adicional para el trabajador.
- La plataforma mitiga los riesgos del trabajo en solitario brindando el apoyo adecuado y diseñando procesos que priorizan la seguridad y salud en el trabajo.



- Las plataformas toman medidas significativas para garantizar que los trabajadores no sufran costos significativos como resultado de accidentes, lesiones o enfermedades laborales.

2.2 – Garantiza condiciones laborales seguras y una red de seguridad (un punto adicional)

Los trabajadores de plataformas son vulnerables a la posibilidad de perder repentinamente sus ingresos como resultado de circunstancias inesperadas o externas, como, por ejemplo, una enfermedad o la maternidad o paternidad. La mayoría de los países ofrecen una red de seguridad social para garantizar que los trabajadores no se vean en la pobreza repentina debido a circunstancias ajenas a su control⁴⁷. Sin embargo, los trabajadores de plataformas no suelen tener derecho a protecciones como el pago por enfermedad, debido a su condición de contratistas independientes. En reconocimiento de que la mayoría de los trabajadores dependen de los ingresos que obtienen del trabajo en plataformas, estas deben garantizar que los trabajadores reciban una compensación por la pérdida de ingresos debido a la incapacidad laboral. Además, las plataformas deben minimizar el riesgo de enfermedad y lesiones, incluso cuando se hayan tomado todas las medidas básicas. La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes requisitos:

- Adoptar medidas significativas para la protección social de sus trabajadores.
- Cuando los trabajadores no puedan trabajar durante un período prolongado debido a circunstancias inesperadas, su posición en la plataforma no se vea afectada negativamente.
- La plataforma implementa políticas o prácticas que protegen la seguridad de los trabajadores frente a riesgos específicos de cada tarea. En particular, la plataforma debe garantizar que la remuneración no esté estructurada de forma que incentive a los trabajadores a asumir riesgos excesivos.

PRINCIPIO 3: CONTRATOS JUSTOS

3.1 – Proporciona términos y condiciones claros y transparentes (un punto).

Los términos y condiciones que rigen el trabajo en plataformas no siempre son claros ni accesibles para los trabajadores⁴⁸.

Para lograr este punto, la plataforma debe demostrar que los trabajadores pueden comprender, aceptar y acceder a las condiciones de su trabajo en todo momento, y que cuentan con recursos legales si la otra parte incumple dichas condiciones. La plataforma debe cumplir todos los siguientes requisitos:

- La parte que contrata al trabajador debe estar identificada en el contrato y sujeta a la legislación del país, estado o región donde trabaja el trabajador.
- El contrato/los términos y condiciones se presentan íntegramente en un lenguaje claro y comprensible que todos los trabajadores puedan comprender.
- Los trabajadores deben firmar un contrato o dar su consentimiento informado a los términos y condiciones al registrarse en la plataforma.



- Los contratos/los términos y condiciones son fácilmente accesibles para los trabajadores en formato impreso o a través de la aplicación/interfaz de la plataforma en todo momento.
- Los contratos/términos y condiciones no incluyen cláusulas que reviertan los marcos legales vigentes en los respectivos países.
- Las plataformas adoptan medidas adecuadas, responsables y éticas de protección y gestión de datos, establecidas en una política documentada⁴⁹.

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

En algunos casos, especialmente en las clasificaciones de "contratistas independientes", los trabajadores asumen un riesgo desproporcionado al celebrar un contrato con el usuario del servicio. Pueden ser responsables de cualquier daño que surja en el curso de su trabajo y las cláusulas abusivas pueden impedirles buscar reparación legal por agravios. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que los riesgos y la responsabilidad de realizar el trabajo se comparten entre las partes. Independientemente de cómo se clasifique el estatus contractual del trabajador, la plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Se notifica a todos los trabajadores los cambios propuestos en un lenguaje claro y comprensible dentro de un plazo razonable antes de que los cambios entren en vigor. Los cambios no deben revertir los beneficios acumulados ni las expectativas razonables en las que los trabajadores han confiado.
- El contrato/los términos y condiciones no incluyen cláusulas que eximan la responsabilidad por negligencia ni eximan irrazonablemente a la plataforma de responsabilidad por las condiciones laborales. La plataforma toma las medidas necesarias para garantizar que el contrato no incluya cláusulas que impidan a los trabajadores buscar reparación efectiva por las quejas derivadas de la relación laboral.
- En caso de que el trabajo en la plataforma esté mediado por subcontratistas: La plataforma implementa un mecanismo fiable para supervisar y garantizar que el subcontratista cumpla con los estándares esperados de la propia plataforma en cuanto a las condiciones laborales.
- En los casos en que se utilicen algoritmos para determinar precios, bonificaciones, calificaciones o asignar puestos de trabajo, los datos recopilados y los cálculos utilizados deben ser transparentes y documentarse de forma accesible para los trabajadores, en un lenguaje claro y comprensible que todos puedan entender.

PRINCIPIO 4: GESTIÓN JUSTA

4.1 – Proporciona el debido proceso para las decisiones que afectan a los trabajadores (un punto).

Los trabajadores de la plataforma pueden sufrir una desactivación arbitraria; se les impide



acceder a la plataforma sin explicación y podrían perder sus ingresos. Los trabajadores pueden estar sujetos a otras sanciones o decisiones disciplinarias sin la posibilidad de contactar al usuario del servicio o a la plataforma para impugnarlas o apelarlas si consideran que son injustas. Para lograr este objetivo, las plataformas deben ofrecer una vía para que los trabajadores puedan apelar de forma significativa las medidas disciplinarias.

La plataforma debe cumplir todos los siguientes requisitos:

- Existe un canal de fácil acceso para que los trabajadores se comuniquen con un representante de la plataforma y resuelvan problemas de forma eficaz. Este canal está documentado en el contrato y disponible en la interfaz de la plataforma. Las plataformas deben responder a los trabajadores en un plazo razonable.
- Existe un proceso para que los trabajadores puedan apelar de forma significativa y efectiva las bajas calificaciones, el impago, los problemas de pago, las desactivaciones y otras sanciones y medidas disciplinarias. Este proceso está documentado en un contrato y disponible en la interfaz de la plataforma.
- En caso de desactivaciones, el proceso de apelación debe estar disponible para los trabajadores que ya no tengan acceso a la plataforma.
- Los trabajadores no se ven perjudicados por expresar sus preocupaciones o apelar medidas disciplinarias.

4.2 – Proporciona equidad en el proceso de gestión (un punto adicional).

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

Las plataformas deben cumplir todos los siguientes requisitos:

- La plataforma cuenta con una política eficaz contra la discriminación que establece un proceso claro para denunciar, corregir y sancionar la discriminación de los trabajadores en la plataforma por motivos como raza, origen social, casta, etnia, nacionalidad, género, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión o creencias, edad o cualquier otra condición⁵⁰.
- La plataforma cuenta con medidas para promover la diversidad, la igualdad y la inclusión. Adopta medidas prácticas para promover la igualdad de oportunidades para los trabajadores de grupos desfavorecidos, incluyendo adaptaciones razonables por embarazo, discapacidad y religión o creencias.
- Cuando las personas de un grupo desfavorecido (como las mujeres) están significativamente infrarrepresentadas entre un grupo de trabajadores, busca identificar y eliminar las barreras de acceso para las personas de ese grupo.



- Si se utilizan algoritmos para determinar el acceso al trabajo, la remuneración o el tipo de trabajo y las escalas salariales disponibles para los trabajadores que buscan usar la plataforma, estos deben ser transparentes y no generar desigualdades para los trabajadores de grupos históricamente o actualmente desfavorecidos.
- Cuenta con mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a los trabajadores de grupos desfavorecidos al acceder y realizar el trabajo.

PRINCIPIO 5: REPRESENTACIÓN JUSTA

Garantiza la libertad de asociación y la expresión de la voz de los trabajadores (un punto)

La libertad de asociación es un derecho fundamental de todos los trabajadores y está consagrada en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de Derechos Humanos. El derecho de los trabajadores a organizarse, expresar colectivamente sus deseos y, lo que es más importante, a ser escuchados, es un requisito fundamental para unas condiciones laborales justas. Sin embargo, las tasas de organización entre los trabajadores de plataformas siguen siendo bajas.

Para lograr este objetivo, las plataformas deben garantizar que se creen las condiciones necesarias para fomentar la expresión de la voz colectiva de los trabajadores. Las plataformas deben cumplir todos los siguientes requisitos:

- Existe un mecanismo documentado⁵¹ para la expresión de la voz colectiva de los trabajadores que permite a TODOS los trabajadores, independientemente de su situación laboral, participar sin riesgos.
- Existe una declaración formal por escrito de la voluntad de reconocer y negociar con un organismo colectivo e independiente de trabajadores o un sindicato, que se comunica claramente a todos los trabajadores y está disponible en la interfaz de la plataforma.
- La libertad de asociación no se ve inhibida, y los trabajadores no se ven perjudicados de ninguna manera por comunicar sus preocupaciones, deseos y demandas a la plataforma, ni por expresar su voluntad de formar órganos colectivos de representación independientes.

5.2 – Apoya la gobernanza democrática (un punto adicional).

Si bien las tasas de organización siguen siendo bajas, están surgiendo asociaciones de trabajadores de plataformas en muchos sectores y países. También observamos un número creciente de plataformas cooperativas propiedad de los trabajadores. Para lograr una representación justa, los trabajadores deben tener voz y voto en las condiciones de su trabajo. Esto podría lograrse a través de un modelo cooperativo gobernado democráticamente, un sindicato formalmente reconocido o la capacidad de negociar colectivamente con la plataforma. La plataforma debe cumplir al menos uno de los siguientes requisitos:

- Los trabajadores desempeñan un papel significativo en su gobierno.



- En un documento escrito disponible en todo momento en la interfaz de la plataforma, esta reconoce pública y formalmente a un órgano colectivo independiente de trabajadores, un comité de empresa electo o un sindicato. Este reconocimiento no es excluyente y, cuando el marco legal lo permita, la plataforma deberá reconocer a cualquier entidad colectiva significativa que busque representación.



APÉNDICE II

COMENTARIOS DE LAS PLATAFORMAS

Cabify

En Cabify agradecemos la invitación de Fairwork y reconocemos en este estudio un aporte valioso para la transparencia del ecosistema digital. Participamos con el firme propósito de marcar un estándar de calidad en la industria. Si bien los resultados obtenidos dan cuenta de este esfuerzo diferencial, creemos que su lectura requiere considerar un matiz fundamental: la metodología evalúa dinámicas laborales tradicionales que son distintas, por definición, a la naturaleza de nuestra operación de intermediación tecnológica y economía colaborativa.

Esta diferencia de enfoque en las métricas no resta valor al análisis, sino que evidencia una distinción conceptual de base. Somos una plataforma tecnológica de intermediación, no una compañía de taxis tradicional con conductores contratados. Sin embargo, esto no nos aleja de seguir promoviendo, por convicción propia, los estándares de seguridad y calidad más altos de la industria ni de seguir impulsando activamente el bienestar de la comunidad de usuarios conductores de Cabify. Si intentásemos replicar las estructuras rígidas y tradicionales de la subordinación laboral estaríamos limitando la autonomía y las ganancias de esa misma comunidad, que valora ante todo la libertad de gestionar su propio tiempo, conectándose cuando lo deseen y alternando libremente con los aplicativos de su preferencia.

Entendemos este puntaje, entonces, como el reflejo natural de operar bajo un modelo de negocio distinto. Nuestra participación reafirma la voluntad de seguir dialogando y aportando nuestra experiencia, con la confianza de que este acercamiento sirva para afinar la metodología, logrando que en el futuro capture con mayor precisión las particularidades y el valor de nuestro sector.

Yango

Yango SuperApp conecta a los usuarios con proveedores locales de transporte y logística, y facilita que conductores y repartidores accedan a clientes. Mediante el uso de tecnologías avanzadas —incluidos sistemas de geolocalización, navegación y algoritmos inteligentes de asignación de pedidos— la plataforma ofrece una experiencia eficiente y conveniente para los usuarios, al tiempo que optimiza la eficiencia operativa de los conductores y repartidores asociados.

Yango no mantiene relaciones laborales con las personas que utilizan su aplicación. Los servicios de transporte y reparto intermediados digitalmente por Yango no cuentan con vehículos, conductores ni repartidores propios. A diferencia de otros actores del mercado, Yango opera a través de alianzas con empresas locales de transporte y logística, a las que apoya en la optimización de sus operaciones y en el crecimiento de sus negocios mediante el uso de tecnologías de vanguardia.

Los conductores y repartidores asociados tienen plena discreción para decidir si, cuándo, dónde y por cuánto tiempo utilizar la aplicación. Asimismo, no existen cláusulas de exclusividad, lo que les permite operar simultáneamente en múltiples plataformas o desarrollar otras actividades económicas.



En este contexto, Yango considera que la metodología y las conclusiones del estudio no resultan aplicables a su modelo de negocio, al partir de una premisa errónea que busca encuadrar la economía digital dentro de esquemas tradicionales de empleo, sin considerar adecuadamente la naturaleza flexible, voluntaria y descentralizada de la economía de plataformas.

En línea con la normativa vigente y las mejores prácticas internacionales, Yango promueve un ecosistema responsable que impulsa la innovación, la generación de oportunidades económicas y el acceso flexible a servicios urbanos.



Créditos y financiación:

Fairwork es un proyecto dirigido por el Instituto de Internet de Oxford, la Universidad de Oxford y el Centro de Ciencias Sociales de Berlín, y se basa en los conocimientos y la experiencia del personal del Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, TEDIC (Technology and Human Rights), Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Center for Research in Public Administration from Universidad de Buenos Aires (Centro de Investigaciones en Administración Pública de la Universidad de Buenos Aires), Centre for Labour Research, Chulalongkorn University, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPG Innovation Policy Governance, De La Salle University, Federal University of Paraná, Federal University of Rio de Janeiro, Federal University of Rio Grande do Sul, FLACSO-Ecuador, Georgetown University, Humboldt University of Berlin, Institute for a Fair Economy, Institute for Social Research in Zagreb (ISRZ), International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), International University of Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Luigi 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, Social Solidarity and Inclusive Economy (ISSIE), Solidarity Center, TEDIC, The Institute for Structural Research (IBS), The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Católica del Uruguay, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario,) University of Brasília, University of California's Hastings College of the Law, University of Cape Town, University of Manchester, University of Pretoria, University of the Philippines Diliman, University of the Western Cape, University of Warsaw, XU University.

Autores:

Alejandra Dinegro Martínez, Jesús Carnero Apaza, Mark Graham y Alessio Bertolini.

Equipo de Fairwork:

Abdul Bashiru Jibril, Aditya Singh, Adriansyah Dhani Darmawan, Ahmad Awad, Ainan Tajrian, Akkanut Wantanasombut, Alberto Riesco-Sanz, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Alessio Bertolin, Álvaro Brialess, Ambreen Riaz, Amela Kurta, Ana Caroline Souza, Amanda Evelyn Lopes da Silva, Ana Chkareuli, Ana Negro, Ananya Raihan, Andrea Ciarini, Annmercy Wairimu, Andrielle Arnaud, Antonio Corasaniti, Antonio Ramírez, Arabella Wang, Arturo Arriagada, Arturo Lahera-Sánchez, Ashly Jiju, Athar Jameel, Balaji Parthasarathy, Bartira Barros Salmom de Souza, Batoul El Mehdar, Beatriz Motta, Bruna Vasconcelos de Carvalho, Beka Natsvlishvili, Bilahari M, Bonnita Nyamwire, Branka Andjelkovic, Brenna deAraújo Vilanova, Breno Camargo, Bruno Sprovieri Togni, Bresena Dema Kopliku, Brikena Kapisyzi Dionizi, Carolina Pérez, Caroline Vasconcellos Pereira, Caroline A Omware, Chana Garcia, Chau Nguyen Thi Minh, Cheryll Ruth Soriano, China Patricia Villanueva, Chris King Chi Chan, Christian Nedu Osakwe, Claudia Marà, i, Cosmin Popan, Dana Elbashbishy, Daniel Vizuite, Daviti Omsarashvili, David Sutcliffe, Debarun Dutta, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Didem Özkiziltan Wagenführer, Dinh Thi Chien, Eduardo Carrillo, Eiser Carnero Apaza, Eisha Afifi, Elisa Errico, Eloísa González, Elvira Drishti, Ermira Hoxha Kalaj, Farah Galal, Federico Rosenbaum Carli, Francesca Pasqualone, Francisca Gutiérrez Crocco, Fydel Marcus Rolim Mota, Francisco José FernándezTrujillo, Frederick Pobe, Fernanda Santos Lima, Funda Ustek Spilda, Gabriela Salomao, Giulia Varaschin, Gustavo Alaboura, Ha Do, Hayford Amegbe, Henry Chávez, Hilda Mwakatumbula, Huynh Thi Ngoc



Tuyet, Iftikhar Ahmad, Isabel de Ávila Torres, Ilma Kurtovi, Jack Linchuan Qiu, Jackeline Gameleira, Jaka Primorac, Jamal Msami, Jana Ababneh, Janaki Srinivasan, Janice Roman Tamesis, Jayvy R. Gamboa, Jing Wang, Jelena Ostojić, João Vítor de Araújo Coêlho, Jenica Villanueva, Jeremy Tintiangko, Joe Buckley, Jonas Valente, Jorge Leyton, Joshua Baru, JuanCarlos Revilla, Julice Salvagni, Karol Muszyński, Katarina Jaklin, Katie J. Wells, Kemi Ogunyemi, Khadiga Hassan, Khatia Dzamukashvili, Kiko Tovar, Ladin Bayurgil, Laura Clemencia Mantilla León, Laura Valle Gontijo, Laureano Martínez, Lola Brittain, Lucas Katera, Luis Jorge Hernández, Flores, Luis Pablo Alonzo, Luisa De Vita, Luke Troynar, Mabel Rocío Hernández Díaz, Maja Kovac, Manzer Imam, Mar Maira, Marcos Aragão, Maren Borkert, Margreta Medina, María Arnal, María Belén Albornoz, Marcos Aragão Couto de Oliveira, Maria Catherine, María Inés Martínez Penadés, Maria Laura Birgillito, Maricarmen Sequera, Mark Graham, Maria Aparecida Bridi, Matheus Rolim de Paiva, Marta D'Onofrio, Martin Krzywdzinski, Massimo De Minicis, Matías Dodel, Meghashree Balaraj, Milena Franke, Michelle Ogolla, Morad Kutkut, Mubassira Tabassum Hossain, Nabila Salwa Fitri, Nadine Weheba, Nagla Rizk, Name, Natalia Muniz, Nicolle Wagner da Silva Gonçalves, Neema Iyer, Nermin Oruc, Nur Huda, Olayinka David-West, Olebogeng Selebi, Oluwatobi A. Ogunmokun, Oscar Javier Maldonado, Pablo Aguera Reneses, Pedro Basso de Figueiredo, Pablo Egaña, Pablo Meseguer, Pamela Custodio, Patrick Feuerstein, Pía Garavaglia, Rafael Grohmann, Raiyaan Mahbub, Raktima Kalita, Razan Ayesha, Revin Muhammad Alsidais, Revaz Karanadze, Ricardo Festi, Richard Heeks, Rodrigo Carelli, Rusudan Moseshvili, Sami Atallah, Sami Zoughaib, Sandra Fredman, Sean Kruger, Seemab Haider, Shamarukh Alam, Shanza Sohail, Shilpa Joseph, Shikoh Gitau, Sidra Nizambuddin, Slobodan Golusin, Sopo Japaridze, Tanja Jakobi, Tariq Ahmed, Tasmeena Tahir, TatChor Au-Yeung, Teo Matković, Tony Mathew, Valeria

Pulignano, Vitor Ramos, Veena Dubal, Victor Manuel Hernandez Lopez, Victor Riesgo, Virgel Binghay, Wasel Bin Shadat, Wanise Cabral Silva, Wassim Maktabi, Wesley Rosslyn-Smith, Wirawan Agahari, Zeynep Karlıdağ, Zuzanna Kowalik.

Revisores externos de puntuación:

Alessio Bertolini, Eduardo Carrillo y Belén Albornoz.

Edición: David Sutcliffe

Please cite as:

Fairwork (2025) Calificaciones de Fairwork Perú 2025: Reconocimiento sin transformación: más allá del diálogo en la economía de plataformas. Oxford, Reino Unido; Lima, Perú.

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

Declaración de conflicto de intereses:

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

Diseño y diagramación:

Jessica Horna

Financiado por:

Internet Society-ISOC



BIBLIOGRAFÍA

¹ Fairwork (2023) Fairwork Perú Puntuaciones 2023: Estándares laborales en la economía de plataformas. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

https://fair.work/wpcontent/uploads/sites/17/2023/11/Fairwork_Peru_Report_2023_Spanish.pdf

² Sosa, M. (2022). La puerta entreabierta: Inserción laboral de los migrantes venezolanos en tres países de la región. Instituto de Defensa Legal.

<https://www.idl.org.pe/portfolio/17779-2/>

³ Informe Final Plataformas Digitales ST-CNTPE-2025

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/7115117-informe-final-plataformas-digitales-st-cntpe-2025>

⁴ Organización Internacional del Trabajo (2016). El empleo atípico. Retos y perspectivas.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/document/publication/wcms_534518.pdf

⁵ El Comercio. (2021, enero 11). Servicio delivery: Número de trabajadores en Lima se duplicó durante la pandemia.

<https://elcomercio.pe/economia/peru/servicio-delivery-numero-de-trabajadores-en-lima-se-duplico-durante-la-pandemia-noticia/>

⁶ La República (2023, abril 21). Yango, la nueva app de taxi, inicia operaciones en Perú desde S/3,50: "Será la más económica del mercado".

<https://larepublica.pe/autos/2023/04/21/yango-la-nueva-app-de-taxi-inicia-operaciones-en-peru-desde-s350-sera-la-mas-economica-del-mercado-atmp-1985004>

⁷ Plataforma digital que cuenta con dos

tipos de clientes usuarios: proveedores de servicios domésticos y personas que requieren el servicio para su hogar u oficina.

<https://www.hadas.pe/>

⁸ Dinegro M, Alejandra. (2022). El desafío de regular las plataformas en Perú Iniciativas legislativas para regular el empleo en las plataformas digitales de taxi y delivery 2000 – 2021. Fundación Friedrich Ebert-Perú.

https://library.fes.de/pdffiles/bueros/peru/19572.pdf?fbclid=IwAR0Tz4Txmb_DVIis3ueAkJ2Xo7UQxrHdA61uNhZJFV1_dPCCByU0qq7cDNc

⁹ Boza, G. y Briones, J. (2025). Trabajo mediante plataformas digitales en el Perú: precariedad, discriminación e inseguridad jurídica. PUCP. Editorial Tirant Lo Blanch.

¹⁰ Declaración de Asunción. 2025.

<https://www.tedic.org/wp-content/uploads/2025/04/Declaracion-Asuncion-Fairwork.Pdf>

¹¹ Instituto Peruano de Economía (2023). Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana.

<https://ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2023/08/Presentacion-Impacto-economico-de-las-plataformas-digitales.pdf>

¹² Yango is an international ride-hailing platform launched in 2018 as a global brand spun off from the Russian technology group Yandex. It is currently operated by a subsidiary based in Dubai and has a presence in over 30 countries. Its business model is based on the digital intermediation of transport services, without owning its own fleet, connecting users with independent drivers or local companies through advanced algorithms for trip allocation, route optimisation, and real-time data processing. In addition to urban mobility,



Yango has expanded its ecosystem to include delivery services, last-mile logistics, and technological solutions for businesses, following a super-app strategy supported by artificial intelligence and adaptation to local markets. In Peru, the platform began operations in 2023, starting in Lima and subsequently expanding to Arequipa and Trujillo.

https://yango.com/es_int/?srsltid=Afm-B O o q N U 0 t t O m 0 A h N v l b V t m 8 - tK9ozFuhevduM_uIrDeXngj1-yuO27L

¹³ Forbes Perú. (2023, June 28). Yango en Latinoamérica: ¿Cuál es la estrategia de la app de taxis en Perú y otros mercados de la región?

<https://forbes.pe/negocios/2023-06-28/-yango-en-latinoamerica-cual-es-la-estrategia-de-la-app-de-taxis-de-la-gigante-yandex-en-la-region>

¹⁴ Infobae (2025, May 15). Taxis por aplicativo en la mira: Congreso evalúa bloquear plataformas como DiDi, Uber, Cabify e InDrive por crímenes de sus conductores.

https://www.infobae.com/peru/2025/05/15/taxis-por-aplicativo-en-la-mira-del-congreso-mtc-podria-bloquear-plataformas-como-didi-uber-cabify-e-indrive-por-delitos-de-sus-conductores/?utm_source=chatgpt.com

¹⁵ La Cámara (2025, April 16). Perú proyecta un crecimiento del 11,03 % en delivery e ingresos por US\$ 2.951 millones hacia 2029.

<https://lacamara.pe/peru-proyecta-un-crecimiento-del-1103-en-delivery-e-ingresos-por-us-2-951-millones-hacia-2029/>

¹⁶ Dinegro M, Alejandra. (2021). Delivery y empleo: diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales caso Lima-Perú. Fundación Friedrich Ebert-Perú.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/17952.pdf>

¹⁷ Hadas Perú is a Peruvian digital platform for cleaning services that originated from an entrepreneurial initiative in 2016, when its founders sought to solve cleaning management problems in their own office and decided to connect cleaning professionals with companies and households through a web application. It formalised operations in 2017 and primarily operates in Metropolitan Lima.

<https://elcomercio.pe/economia/hadas-pe-red-profesionales-limpieza-noticia-517244-noticia/?ref=ecr>

¹⁸ Fairwork. (2025, September 22). Peru: First judicial precedent on labour relations in the platform economy.

<https://fair.work/en/fw/blog/peru-first-judicial-precedent-on-labour-relations-in-the-platform-economy/>

¹⁹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024, August 27). Nota de prensa.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/5931303-133-2024-tr>

²⁰ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2025, August 8). MTPE: Se aprobó por consenso tripartito el informe final de la mesa de diálogo sobre condiciones de empleo en plataformas digitales. Nota de prensa.

https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1223466-mtpe-se-aprobo-por-consenso-tripartito-el-informe-final-de-la-mesa-de-dialogo-sobre-condiciones-de-empleo-en-plataformas-digitales?utm_source=chatgpt.com

²¹ Gestión (2023, December 6). Se crea primer sindicato de trabajadores vía plataformas digitales, ¿Qué podrá negociar?

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/laboral-se-crea-primer-sindicato-de-trabajadores-via-plataformas-digitales-que-podra-negociar-beneficios-laborales-noticia/>

²² La República. (2024, March 12). Gobier-



no recibe hoy a motorizados en mesa de trabajo

<https://larepublica.pe/economia/2024/03/12/gobierno-recibe-hoy-a-motorizados-en-mesa-de-trabajo-mtpe-delivery-sintrapladi-rappi-292632>

²³ Wayka. (2023, May 22). Motorizados de Rappi denuncian que ganan menos y trabajan más.

<https://wayka.pe/motorizados-de-rappi-denuncian-que-ganan-menos-pero-trabajan-mas/>

²⁴ El Comercio. (2023, May 15). Magdalena del Mar: trabajadores de delivery exigen a empresa, mejora salarial y mejor trato laboral.

<https://elcomercio.pe/lima/sucesos/magdalena-del-mar-trabajadores-de-delivery-exigen-a-empresa-mejoras-salariales-y-mejor-trato-laboral-rappi-noticia/>

²⁵ La República. (2024, March 11). Unos 3.000 repartidores de delivery participarán del paro convocado para hoy.

<https://larepublica.pe/economia/2024/03/11/paro-nacional-de-repartidores-unos-3000-trabajadores-acataran-medida-de-fuerza-1030535>

²⁶ Ministerio de Transporte y Comunicaciones. (2025). Decreto Supremo N.º 006-2025-MTC, que establece “Medidas específicas para fortalecer la seguridad ciudadana en materia de tránsito y transporte”. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/mtc/normas-legales/6679488-006-2025-mtc>

²⁷ Gestión. (2025, June 21). Suspenden uso obligatorio del chaleco con placa para motociclistas por 60 días.

<https://gestion.pe/peru/suspenden-uso-obligatorio-del-chaleco-con-placa-para-motociclistas-por-60-dias-noticia/>

²⁸ See: <https://cabify.com/pe/tarifas/lima>

³⁰ See: <https://www.businessempresarial.com.pe/cabify-y-la-ong-peru-pendiente-impulsan-el-empoderamiento-de-mujeres-conductoras/>

³¹ El Comercio (2022, December 1). Cabify Perú: “[Tras la salida de Beat] Los usuarios que usaron por primera vez la ‘app’ aumentaron hasta en 500%”

<https://elcomercio.pe/economia/dia-1/cabify-cabify-peru-tras-la-salida-de-beat-los-usuarios-que-usaron-por-primera-vez-la-app-aumentaron-hasta-en-500-app-de-taxi-aplicativo-de-taxi-beat-noticia/>

³² Gestión (2022, November 8). Taxi Beat anuncia cierre de sus operaciones en Perú, México y Argentina

<https://gestion.pe/economia/taxi-beat-anuncia-cierre-de-sus-operaciones-en-peru-taxi-por-aplicativo-noticia/>

³³ Organización Internacional del Trabajo. 2021. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: el papel de las plataformas laborales digitales en la transformación del mundo del trabajo

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/-c/@dgreports/@dcomm/@publ/document/publication/wcms_823119.pdf

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid.

³⁶ Organización Internacional del Trabajo. 2019. Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/-c/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_684183.pdf?utm_source=chatgpt.com

³⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2025, April 23). MTPE marca un



hito histórico: presentó el Registro de Trabajadores en la Informalidad Laboral. Nota de prensa.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1154518-mtpe-marca-un-hito-historico-presento-el-registro-de-trabajadores-en-la-informalidad-laboral>

³⁸ Andina (2024, November 14). Peru: ABAC 2024 Report shows potential of digital solutions to tackle informality in APEC.

<https://andina.pe/agencia/noticia-peru-abac-2024-report-shows-potential-of-digital-solutions-to-tackle-informality-in-apec-1007681.aspx>

³⁹ Organización Internacional del Trabajo (2025). Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/ILC113-V%282%29-%5BW%20ORKQ-241129-001%5D-Web-SP_0.pdf

⁴⁰ De Stefano, V. (2016) The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’. Geneva: International Labour Organisation. p. 1. Available at: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/langen/index.htm

⁴¹ Work-related costs include direct costs the worker may incur in performing the job. This may include, for instance, transport in between jobs, supplies, vehicle repair and maintenance, fuel, road tolls and vehicle insurance. However, it does not include transport to and from the job (unless in-between tasks) nor taxes, social security contributions or health insurance.

⁴² The ILO defines minimum wage as the “minimum amount of remuneration that an employer is required to pay wage earners for the work performed during a given period, which cannot be reduced by collective agreement or an individual contract.”

Minimum wage laws protect workers from unduly low pay and help them attain a minimum standard of living. The ILO’s Minimum Wage Fixing Convention, 1970 C135 sets the conditions and requirements of establishing minimum wages and calls upon all ratifying countries to act in accordance. Minimum wage laws exist in more than 90 per cent of the ILO member states.

⁴³ In addition to direct working hours where workers are completing tasks, workers also spend time performing unpaid activities necessary for their work, such as waiting for delivery orders at restaurants and travelling between jobs and undertaking mandatory training (i.e., training activities that must be completed for workers to continue accessing work on the platform). These indirect working hours are also considered part of active hours as workers are giving this time to the platform. Thus, ‘active hours’ are defined as including both direct and indirect working hours.

⁴⁴ In order to evidence this, where the platform is responsible for paying workers, the platform must either: (a) have a documented policy that ensures the workers receive at least the local minimum wage after costs in their active hours; or (b) provide summary statistics of transaction and cost.

⁴⁵ Where a living wage does not exist, Fairwork will use the Global Living Wage Coalition’s Anker Methodology to estimate one.

⁴⁶ The ILO recognises health and safety at work as a fundamental right. Where the platform directly engages the worker, the starting point is the ILO’s Occupational Safety and Health Convention, 1981 (C155). This stipulates those employers shall be required “so far as is reasonably practicable, the workplaces, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health”, and that “where necessary, adequate protective clothing and protective



clothing and protective equipment [should be provided] to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on health.”

⁴⁷ The ILO’s Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), establishes nine classes of benefit (medical care and benefits in respect of sickness, unemployment, old age, employment injury, family, maternity, invalidity and survivors). Source:

<https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>, p.122.

⁴⁸ The ILO’s Maritime Labour Convention, 2006 (MLC 2006), Reg. 2.1, and the Domestic Workers Convention, 2011 (C189), Articles 7 and 15, serve as helpful guiding examples of adequate provisions in workers’ terms and conditions, as well as worker access to those terms and conditions.

⁴⁹ As stated in international standards, ethical data protection includes aspects such as legitimacy and lawfulness, proportionality, purpose limitation, transparency, data subject’s rights (access, rectification, evaluation, erasure, and portability), and accountability. Also, when using AI, the rights to be informed about it and to have a human interface.

⁵⁰ In accordance with the ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation and applicable national law.

⁵¹ A mechanism for the expression of collective worker voice will allow workers to participate in the setting of agendas so as to be able to table issues that most concern them. This mechanism can be in physical or virtual form (e.g., online meetings) and should involve meaningful interaction (e.g., not surveys). It should also allow for ALL workers to participate in regular meetings with the management.

Conoce más

 [fair.work](#)

 info@fair.work

 [@TowardsFairwork](#)

 [@towardsfairwork.bsky.social](#)

 [TowardsFairWork](#)

