

Fairwork Ecuador Puntuaciones 2021: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas

Resumen ejecutivo

La economía ecuatoriana está marcada por la falta de infraestructuras, una mano de obra poco calificada y una estructura social desigual. Aunque se trata de un fenómeno relativamente nuevo, la economía de plataformas ha cobrado mayor impulso en los últimos cuatro años, con plataformas locales e internacionales que compiten en el mercado. Esta tendencia se ha visto impulsada por el crecimiento de la conectividad a Internet y la gran economía informal. Las plataformas operan en un vacío normativo, ofreciendo un fácil acceso a puestos de trabajo a la población desempleada y inmigrante, con riesgo de producir condiciones laborales precarias.

Aunque no hay estadísticas fiables, este informe estima que la economía de plataformas empleaba a 40.000 trabajadores en todo el país antes de la pandemia de Covid-19, lo que representaba alrededor del 1% de la población subempleada. Dado que muchos ecuatorianos han perdido su empleo durante la pandemia, cabe esperar que estas cifras hayan aumentado en este último año.

El modelo de la economía de plataformas plantea varios retos en países en desarrollo como Ecuador, que luchan por ponerse al día con la infraestructura tecnológica y el marco normativo necesarios para hacer frente a estas nuevas industrias.

Este informe destaca cómo los trabajadores de plataformas en Ecuador se enfrentan a muchas dificultades, como la ausencia de derechos laborales, la volatilidad de los ingresos, la falta de beneficios sociales y las condiciones laborales precarias y de explotación. La situación de estos trabajadores se vio aún más afectada por el aumento de los riesgos laborales y sanitarios asociados a la pandemia del COVID 19. Con el aumento de la demanda de servicios de reparto durante este periodo, se convirtieron en trabajadores esenciales. Sin embargo, el apoyo recibido por parte de las plataformas y del gobierno ha sido insuficiente para proteger de la pandemia a los trabajadores de reparto.

Tanto las plataformas locales como las internacionales operan en zonas grises respecto a la tributación y las condiciones laborales. Los trabajadores de plataformas en Ecuador están clasificados como contratistas independientes. Como tales, las plataformas no están obligadas legalmente a protegerlos, ya que no se les considera empleados. Los trabajadores de las plataformas tampoco están cubiertos por los beneficios de la seguridad social a menos que realicen sus aportes de manera voluntaria con sus propios ingresos. Las plataformas ejercen un control sustancial sobre muchos aspectos del proceso laboral y, por tanto, tienen una obligación para con sus trabajadores. Los trabajadores que encuentran su empleo a través de las plataformas siguen siendo, en última instancia, trabajadores, y no hay ninguna

base para negarles los principales derechos y protecciones de los que gozan sus homólogos del sector formal.

Impulsados por el empeoramiento de las condiciones laborales durante la pandemia, los trabajadores de reparto de Ecuador, Brasil, Chile y otros países latinoamericanos dieron lugar al primer movimiento internacional de trabajadores de plataformas. Estos trabajadores se unieron para organizar múltiples acciones transnacionales en 2020, exigiendo mejores condiciones de trabajo y su estatus de empleados. Estos movimientos y redes de solidaridad representan un contrapeso al poder de las plataformas, que impulsan las negociaciones colectivas no sólo a nivel local, sino también a nivel mundial. Sin embargo, las asociaciones de trabajadores de reparto en Ecuador se enfrentan a importantes limitaciones, ya que no están reconocidas por la ley como sindicatos. Además, hasta ahora las plataformas no reconocen la voz colectiva de los trabajadores.

En general, nuestras puntuaciones reflejan que queda mucho por hacer para garantizar la equidad en la emergente economía de plataformas de Ecuador. En un contexto de regulación local insuficiente, se necesitan acciones e incentivos internacionales coordinados para compensar el poder desequilibrado de las plataformas transnacionales. Un ejemplo destacado de esto puede encontrarse en el creciente poder de organización de los movimientos de los trabajadores de las plataformas en la región.

Este informe es el resultado de un proyecto piloto de un año en Ecuador. El informe establece una línea de base sobre la situación actual de la economía de plataformas del país que se actualizará anualmente. Al dar a conocer las condiciones de los trabajadores de reparto en Ecuador y en toda América Latina, Fairwork pretende ayudar a los trabajadores, los consumidores y los reguladores a hacer que las plataformas se vuelvan más responsables de sus prácticas laborales.

Resultados:

- Las puntuaciones obtenidas por las plataformas que operan en Ecuador son muy bajas, ya que ninguna de ellas obtiene más de tres puntos sobre diez.
- **Pago justo:** En todas las plataformas, los trabajadores de reparto necesitan trabajar el equivalente a un empleo a tiempo completo para ganar más del salario mínimo legal en Ecuador, que es relativamente bajo. Sin embargo, una vez que se tienen en cuenta los costes relacionados con el trabajo, sólo dos plataformas pueden demostrar que sus trabajadores ganan el salario mínimo.
- **Condiciones justas:** Sólo una de las seis plataformas puede evidenciar que ha adoptado políticas para proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de su trabajo. No se encontraron pruebas de que las plataformas apliquen medidas para mejorar activamente las condiciones de trabajo, más allá de mitigar los riesgos específicos de las tareas vinculadas al trabajo.
- **Contratos justos:** Sólo dos plataformas proporcionan términos y condiciones de forma clara, transparente y accesible. La mayoría de las plataformas ofrecen contratos regidos

por jurisdicciones extranjeras, lo que limita la capacidad de los trabajadores para hacer valer sus derechos a través de los canales legales locales.

- **Gestión justa:** No se ha podido demostrar que las plataformas implementen un debido proceso sobre las decisiones que afectan a los trabajadores. A menudo, los trabajadores no tienen la posibilidad de apelar la desactivación de sus cuentas, ni existen políticas que expliquen el mecanismo de sanciones que se aplica a los trabajadores.
- **Representación justa:** Las plataformas todavía no han implementado canales para que los trabajadores puedan expresar su voz de forma colectiva. No se ha recibido evidencia de que las plataformas reconocen a las organizaciones de trabajadores ni que están dispuestas a implementar mecanismos para recoger sus demandas, lo que deja a los trabajadores de las plataformas ecuatorianas sin canales institucionales para su representación colectiva.

Editorial: Hacia un Trabajo Justo

A medida que la nueva revolución tecno-económica impulsada por los datos y la automatización se extiende a diferentes industrias y países, surgen nuevas formas de gestión y organización del trabajo. Estas nuevas formas de organización traen consigo nuevas formas de explotación y nuevos riesgos para los trabajadores. En años recientes, la llamada economía de plataformas o “gig economy” ha ganado momentum, pero estas nuevas formas de organización también introducen nuevas formas de explotación y riesgos para los trabajadores.

La adopción de nuevas tecnologías varía entre cada país, al igual que su impacto en la economía y la sociedad. Los países con una larga historia industrial, de organización del trabajo y de derechos sociales, enfrentan problemas diferentes de aquellos países con una tradición industrial limitada, normativas débiles y alta informalidad en el mercado laboral. Sin embargo, en ambos casos, los efectos secundarios de esta nueva economía han desencadenado reacciones similares en quienes perciben el deterioro de sus condiciones de trabajo y el aumento de la explotación laboral.

En el 2020, este fenómeno se volvió todavía más evidente con las acciones desarrolladas a nivel internacional por el movimiento global de trabajadores de plataformas que empezaron a reclamar mejores condiciones de trabajo. El movimiento, que ha estado fuertemente apoyado por trabajadores de Ecuador, Brasil, Chile y otros países latinoamericanos, ha reaccionado frente al aumento de la carga laboral y el riesgo sanitario asociado a la pandemia de COVID-19. Esta “nueva normalidad” ha desvelado las condiciones precarias e injustas a las que se enfrentan cada día los trabajadores de plataformas. Condiciones que el proyecto Fairwork (“Trabajo Justo”) ha denunciado desde 2019 con la intención de ayudar a crear mejores condiciones laborales a través de la toma de conciencia de los consumidores y los reguladores sobre las prácticas de las plataformas.

El proyecto de Fairwork ya ha realizado evaluaciones sobre la economía de plataformas en India, Sudáfrica y Alemania. Desde 2020, se ha unido a esta red el Laboratorio de Ciencia,

Tecnología y Sociedad (CTS Lab) de FLACSO Ecuador. Su primera evaluación de plataformas la ha llevado a cabo en colaboración con el Oxford Internet Institute (OII) de la Universidad de Oxford; el Centro de Tecnologías de la Información para el Desarrollo Nacional (CTIANDA) de la Universidad de Cape Town; la Universidad Técnica de Berlín y otras instituciones académicas en más de veinte países.

Este informe presenta los resultados de la primera evaluación de los cinco principios de trabajo justo en plataformas (pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa) de una muestra de seis de las plataformas más visibles que operan en Ecuador: Uber, Cabify, Glovo, Rappi, Encargos y Envíos, y Ocre. El informe evalúa cada principio en dos pasos. Se otorga a la plataforma una calificación sobre diez puntos en función de: si cumple el criterio mínimo (1 punto) y si alcanza un criterio más alto (1 punto adicional). Los dos primeros principios se refieren a si los trabajadores reciben una remuneración justa por su trabajo y si las condiciones de trabajo son saludables y seguras. Los otros tres principios se centran en si la plataforma ha llegado a un acuerdo contractual justo con los trabajadores, si existen procesos de gestión y canales de comunicación claros y transparentes, y si los trabajadores pueden expresarse libremente a través de una representación colectiva y abierta.

La evidencia empírica que se recopiló para este informe combina datos secundarios (análisis documental y bibliográfico) y primarios (entrevistas semi-estructuradas a trabajadores y representantes de plataformas). A estas últimas se les solicita presentar evidencias adicionales para determinar sus puntuaciones. La novedad, la dinámica y la complejidad de la economía de las plataformas dificultan la obtención de información fiable. Es por ello que sólo se otorgan puntos cuando existen pruebas claras y suficientes para calificar cada uno de los principios de trabajo justo. Para garantizar la independencia e imparcialidad del proceso de calificación, el primer borrador del informe ha pasado por un proceso de evaluación de pares internacionales.

La mayoría de los trabajadores de las plataformas entrevistados durante esta evaluación declararon percibir una media de ingresos mensuales ligeramente superior al salario mínimo legal mensual. Sin embargo, este dato esconde varias particularidades que no deben descuidarse, como la existencia de un mercado negro de perfiles, y otras prácticas de subcontratación que reducen los ingresos reales que percibe un trabajador.

Los resultados basados en las seis plataformas analizadas indican que en términos generales los trabajadores de dichas plataformas declaran ganar una media de ingresos mensuales ligeramente superior al salario mínimo legal. Pero esto sin considerar costos y otros factores como la subcontratación de perfiles que reducen el ingreso real de dichos trabajadores. Además, en la mayoría de estas plataformas siguen faltando otras condiciones de trabajo justas, como la cobertura de riesgos y salud; contratos claros, transparentes y aplicables localmente; una gestión justa y transparente; y el derecho a ser escuchado y representado colectivamente.

La inestabilidad económica provocada por la pandemia de COVID-19 en países como Ecuador está ocasionando consecuencias duraderas en las condiciones sociales del país. La pobreza y la desigualdad están en aumento y esto da lugar a que la informalidad sigue ensombreciendo las relaciones laborales, el acceso al trabajo y la obtención de ingresos justos. En este contexto, se vuelve indispensable desarrollar incentivos para compensar la

falta de regulación local y generar una acción internacional coordinada que contribuya a limitar el poder unilateral que actualmente tienen las plataformas internacionales. El proyecto Fairwork ofrece un marco de referencia que puede ayudar a los trabajadores, consumidores, reguladores y empresas a crear incentivos para construir una economía de plataformas más justa.

- Prof María Belén Albornoz y Prof Henry Chávez, CTS LAB, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Ecuador

El Modelo Fairwork

Fairwork evalúa las condiciones de trabajo en plataformas digitales y las clasifica en función de cómo de justas son. Nuestro objetivo es demostrar que es posible lograr trabajos mejores y más justos en la economía de plataformas.

Nuestras evaluaciones se basan en cinco principios a los que las plataformas digitales deben adherirse para que se considere que ofrecen “trabajo justo”. Las plataformas son evaluadas en función de estos principios para mostrar cuáles son las condiciones de trabajo actuales en la economía de plataformas y en que aspectos de pueden mejorarse.

Los cinco principios de Fairwork fueron elaborados durante varios talleres en la Organización Internacional del Trabajo en los que participaron los diferentes actores interesados. Para asegurar que estos principios globales fueran aplicables en el contexto ecuatoriano, fueron revisados y afinados con trabajadores, plataformas, académicos y abogados laboristas en Quito.

El Apéndice I ofrece más detalles sobre los rangos de cada principio y los criterios que fueron utilizados para evaluar las plataformas a partir de la evidencia empírica recogida.

Los cinco principios

1. Pago justo

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

2. Condiciones justas

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

3. Contratos justos

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

4. Gestión justa

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

5. Representación justa

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

Metodología

El proyecto utiliza tres fuentes de datos empíricos para evaluar de forma efectiva la equidad en el trabajo.

Investigación documental

El proceso de investigación se inicia con un análisis documental para determinar cuáles son las plataformas que operan en cada ciudad y cuáles son las más importantes e influyentes. Esta investigación proporciona una descripción de las plataformas que han sido seleccionadas y de los métodos utilizados para contactar a los trabajadores. La investigación documental también incluye información pública que pueda ser utilizada para puntuar determinadas plataformas (por ejemplo, la prestación de determinados servicios a los trabajadores o los conflictos en curso).

Entrevistas a las plataformas

El segundo método que utilizamos es solicitar evidencia empírica a las plataformas. Para ello entrevistamos a los administradores de las plataformas y les solicitamos información sobre cada uno de los principios de Fairwork. Esto nos proporciona información sobre el funcionamiento y el modelo de negocio de la plataforma, a la vez que abre un diálogo a través del cual la plataforma podría acordar implementar cambios basados en los principios de Fairwork. En los casos en los que los administradores de las plataformas no aceptan ser entrevistados, limitamos nuestra estrategia de evaluación a la evidencia obtenida a través de la investigación documental y de las entrevistas a los trabajadores.

Entrevistas a los trabajadores

El tercer método utilizado consiste en entrevistar directamente a los trabajadores de las plataformas. Nuestro objetivo es conseguir una muestra de 6 - 10 entrevistas a trabajadores por cada plataforma. Contactamos a los trabajadores directamente a través de la plataforma o en sitios de encuentro de los trabajadores. Estas entrevistas no pretenden crear una muestra representativa. Lo que sí pretenden es comprender cómo se gestiona y se lleva a cabo el trabajo en plataformas. Por ejemplo, nos permiten conocer los contratos que firman

los trabajadores y conocer las políticas de la plataforma que les atañen. Las entrevistas también nos permiten confirmar o refutar si las políticas y prácticas están realmente vigentes en la plataforma.

De los datos a la puntuación

Este triple enfoque permite contrastar la información entregada por las plataformas y ofrece la oportunidad de recopilar evidencias positivas y negativas desde múltiples fuentes. Las puntuaciones finales de cada plataforma son decididas colectivamente por el equipo de Fairwork en base a estos tres métodos de recolección de datos. Las puntuaciones son revisadas por el equipo de Ecuador, el equipo de Oxford y dos revisores de equipos de otros países. Esto nos permite dar coherencia y rigor al proceso de puntuación. Sólo se conceden puntos si existen pruebas claras sobre cada principio.

03 ¿Cómo evaluamos?

Cada uno de los cinco principios de Fairwork se desglosa en dos puntos: un punto básico y un punto más avanzado, que sólo puede concederse si se ha cumplido el punto básico. Cada plataforma recibe una puntuación sobre 10. Las plataformas sólo reciben un punto cuando pueden demostrar satisfactoriamente su aplicación de los principios.

El no alcanzar un punto no significa necesariamente que una plataforma no cumpla el principio en cuestión. Simplemente significa que, por la razón que sea, no podemos demostrar su cumplimiento.

Más detalles sobre el sistema de puntuación de Fairwork se encuentran en el Apéndice I.

Panorama General: La Economía de Plataformas en Ecuador

La economía ecuatoriana es altamente dependiente de actividades extractivas y de materias primas¹. La alta volatilidad de los precios de los principales productos del país ha marcado sus ciclos económicos y ha perjudicado el desarrollo de otras industrias intensivas en capital. Esto ha provocado una falta de infraestructura, una mano de obra poco cualificada y una estructura social desigual donde el desempleo y las relaciones laborales informales son muy comunes. Este hecho y la falta de regulaciones apropiadas han creado un entorno ideal para el surgimiento de una economía de plataformas que ofrece fácil acceso a ingresos y a puestos de trabajo, pero con un alto riesgo de explotación y de empeoramiento de las condiciones laborales.

La economía de plataforma es un fenómeno relativamente nuevo en Ecuador. La mayoría de las plataformas digitales internacionales que operan en el país, como Cabify, Uber o Glovo, comenzaron a operar en los últimos cuatro años. Las locales como Mynkana, Encargos y Envíos, Ocre App, o Kiárame en los últimos dos años. Sin embargo, todas ellas han registrado un número creciente de usuarios y trabajadores durante este corto periodo. Diferentes factores estructurales pueden explicar esta tendencia.

Más conectividad, pero con limitaciones

A pesar de la falta de infraestructura y de las desigualdades socioeconómicas, Ecuador ha experimentado una mejora en sus índices de conectividad a internet en los últimos años. según datos de 2020, cerca del 89% de los 17 millones de habitantes tiene un teléfono móvil y el 69% tiene acceso a internet y a las redes sociales (un 6,8% más que en 2019). Además, la velocidad media de conexión a internet ha aumentado un 83% entre 2019 y 2020 hasta alcanzar 24 Mbps². Sin embargo, la mayoría de estas conexiones sólo utilizan Facebook y sus servicios, como WhatsApp o Instagram. Esto se debe a que el mercado de la telefonía móvil en Ecuador esconde prácticas monopolísticas, como los planes de prepago con acceso ilimitado y gratuito a estos y otros servicios seleccionados, pero de pago para el resto de Internet. Esto ha creado una nueva brecha entre quienes pueden permitirse una conexión a Internet estándar y abierta y aquellos cuya conectividad se limita a estos servicios gratuitos (el 74% de las conexiones móviles son de prepago).

En relación con estas limitaciones, otros factores de inclusión financiera dibujan un mercado aún más restringido para este tipo de actividades: sólo el 55% de la población dispone de servicios bancarios, el 9% tiene una tarjeta de crédito y alrededor del 10% utiliza pagos en línea³. Estas cifras reflejan parte de las limitaciones e insuficiencias del sistema financiero local para la nueva economía.

Estos y otros factores institucionales, como la falta de regulaciones⁴ y problemas culturales como la desconfianza generalizada hacia los pagos en línea⁵, han frenado el impacto de la conectividad y el número de los usuarios y trabajadores de la economía de plataformas.

Crisis, desempleo y migración

Como en muchos países de ingresos bajos y medios, Ecuador tiene una economía altamente informal. A finales de 2019, solo el 38% de los 8 millones de la población económicamente activa tenía un trabajo regular⁶. Alrededor del 4% estaba desempleado y el 58% restante tenía un trabajo parcial, mal pagado o no pagado⁷. Aunque estas cifras reflejan una característica de largo plazo de la economía ecuatoriana, su nivel particularmente bajo se explica por la recesión económica iniciada en 2015 como consecuencia de la caída de los precios del petróleo.

Este shock redujo los ingresos y la capacidad del Estado para mantener el gasto público, lo que provocó el despido de muchos de sus funcionarios y el aumento de la población subempleada, que representaba el 49% de la población activa antes de la crisis⁸. Este deterioro del mercado laboral afectó principalmente a la clase media, cuyo consumo se sustenta sobre todo en el crédito. Por ello, ante la reducción del mercado laboral y obligados a pagar sus deudas para preservar su patrimonio, muchos de estos antiguos empleados han recurrido a los empleos ofrecidos por la “economía de plataformas” como Uber.

Por último, es fundamental destacar que Ecuador ha recibido más de 630.000 inmigrantes en la última década⁹. La mayoría de estas personas, que venían huyendo de situaciones difíciles en Colombia y Venezuela, han encontrado pocas oportunidades en un mercado laboral deteriorado, cayendo en el desempleo o el subempleo y quedando expuestas a la explotación y al abuso por su condición vulnerable¹⁰. En tal situación, las nuevas plataformas digitales ofrecen a los inmigrantes una fuente (probablemente la única) de ingresos con

pocas o ninguna barrera de entrada¹¹. En suma, la convergencia de la llegada de estas plataformas a Ecuador con la recesión económica, el aumento del desempleo y el subempleo, y la creciente población migrante en busca de oportunidades laborales han alimentado el crecimiento del número de trabajadores dispuestos a asumir el riesgo y a aceptar cualquier condición laboral a cambio de una fuente de ingresos fácil.

La economía de plataformas ¿Cuán grande y cuán justa?

La economía de plataformas en Ecuador es un área poco investigada por ser un fenómeno nuevo. Por lo tanto, no contamos con estadísticas confiables y actualizadas sobre el número de usuarios, trabajadores, ventas y costos de esta nueva economía. Construir tales indicadores es uno de los principales retos en los próximos años para los analistas económicos. Sin embargo, a partir de los datos recogidos en las declaraciones públicas, los informes de los medios de comunicación y las entrevistas realizadas para este informe, estimamos que el mercado de plataformas antes de la pandemia contaba con alrededor de 1,5 millones de usuarios y una fuerza de trabajo “de plataformas” de unos 40.000 trabajadores en todo el país.¹² Esta mano de obra representa alrededor del 1% de la población que está en el subempleo.¹³

Las restricciones de la pandemia han obligado a muchas personas a recurrir a las aplicaciones móviles para proveerse de alimentos y otros artículos de primera necesidad. También ha empujado a otros a dedicarse a estas actividades como única fuente posible de ingresos. Por lo tanto, es plausible esperar que el número de usuarios y trabajadores haya aumentado como consecuencia de la emergencia sanitaria.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo de la economía de plataformas y según la evidencia empírica recogida para este informe, la mayoría de los trabajadores entrevistados ganan más que el salario mínimo antes de deducir los costes de operación (combustible, reparaciones, etc.). Sin embargo, en la mayoría de estas plataformas siguen faltando otras condiciones de trabajo justas, como la cobertura de riesgos y salud; contratos claros, transparentes y aplicables localmente; una gestión justa y transparente; y el derecho a ser escuchado y representado colectivamente. Más adelante tratamos cada uno de estos puntos en las plataformas evaluadas en este informe.

Desafíos

La economía de plataformas plantea varios problemas y desafíos específicos en los países en desarrollo, como Ecuador. A duras penas preparados para asimilar las transformaciones tecno-económicas introducidas por la automatización de la economía, estos países luchan por ponerse al día con la infraestructura tecnológica y las capacidades necesarias para hacer frente a estas nuevas industrias. De igual manera ocurre con la falta de regulaciones y dispositivos institucionales para enmarcar y gestionar el desarrollo de estas actividades, sus efectos secundarios sociales y sus impactos económicos. En este contexto, las empresas pueden operar en zonas grises y evitar cumplir con ciertas condiciones fiscales y laborales¹⁴. Caracterizados históricamente por un bajo nivel de aplicación de la normativa local, los gobiernos de estos países necesitan incentivos externos para desarrollar dichos instrumentos y capacidades.

Incluso las plataformas creadas a nivel nacional, prefieren operar desde países extranjeros para evitar los obstáculos financieros, laborales y fiscales existentes en Ecuador. Esto aumenta el riesgo de abuso a los trabajadores e impide que cualquier regulación o negociación tenga en cuenta las necesidades y expectativas locales.

El Contexto Legal: ¿Qué hace a un trabajador un empleado?

En Ecuador, todas las plataformas digitales clasifican a los trabajadores como contratistas independientes. Las plataformas han diseñado una vía legal para evitar la legislación laboral utilizando contratos amparados en el derecho civil. Esta situación legal crea un escenario ideal para evitar que las plataformas reconozcan los derechos laborales a los trabajadores. Por lo tanto, es primordial analizar las condiciones de trabajo que ofrecen las plataformas digitales para desarrollar nuevas formas de regulación y reformar las políticas públicas con el fin de brindarles protección a los trabajadores.

Los trabajadores de plataforma se enfrentan a una situación difícil en lo que respecta a los derechos laborales, la volatilidad de los ingresos, la falta de beneficios sociales y las condiciones de explotación y de precariedad de trabajo. Según las plataformas, los trabajadores son considerados emprendedores independientes que gestionan su propio tiempo y no tienen jefe. De este modo, las plataformas se desvinculan de cualquier relación laboral.

Sin embargo, la mayoría de los trabajadores de las plataformas no tienen la libertad de rechazar el trabajo cuando lo desean, ya que están sometidos a un estricto control sobre sus horarios, rutas e ingresos por parte de las plataformas. En caso de que decidan ejercer esa libertad, se exponen a medidas disciplinarias como la desactivación de su cuenta, la disminución de su puntuación o la asignación de menos trabajo.

Puesto que los trabajadores de plataforma no son considerados empleados, sólo están cubiertos por los beneficios de la seguridad social si realizan las prestaciones con sus propios ingresos.¹⁵

En mayo de 2020, en el contexto de la pandemia de Covid-19 se aprobó la llamada Ley de Apoyo Humanitario. Esta reforma laboral permite a trabajadores y empresarios llegar a acuerdos mutuos para modificar las condiciones económicas, reducir la jornada laboral y crear contratos temporales de emergencia, con el fin de evitar más despidos durante la pandemia. La ley no contempla a los trabajadores autónomos.

En octubre de 2020, el Ministerio de Trabajo diseñó nuevos contratos de trabajo: (i) el contrato de trabajo para jóvenes trabajadores -de 18 a 26 años-¹⁶; (ii) el contrato para emprendedores ¹⁷; y (iii) los contratos especiales del sector productivo ¹⁸. Todos estos nuevos contratos se rigen bajo dos modalidades de trabajo: continuo y discontinuo. Se puede estipular el pago por horas o por días si el trabajo es discontinuo -eventos, periódico o estacional-. El pago es por meses o semanas si la relación laboral es de duración determinada. En ambos casos, las contribuciones a la Seguridad Social y otras prestaciones legales se pagan sobre las horas trabajadas y la remuneración acordada con el trabajador. Estos nuevos tipos de contratación pueden incentivar a las plataformas a cambiar las

condiciones de trabajo por nuevos contratos en los que los trabajadores sean considerados empleados con todos los beneficios sociales.

Mientras tanto, los repartidores se han unido a tres huelgas internacionales y dos nacionales para protestar contra las duras condiciones de trabajo que han tenido que soportar durante Covid-19.¹⁹ Están unidos para luchar por una verdadera autonomía de los trabajadores y por su derecho a ser recontratados como empleados.

Las plataformas suelen ejercer control sobre muchos de los aspectos del proceso de trabajo, pero a menudo se abstienen de asumir obligaciones frente a los trabajadores. Por ello, la regulación de las plataformas en Ecuador supone un reto importante: por un lado, el Estado hasta ahora ha permitido la precariedad laboral; por otra parte, las asociaciones de trabajadores de plataformas se enfrentan a limitaciones legales al no estar amparadas por la ley bajo la figura de sindicatos.

Puntuaciones Fairwork (sobre 10)

Encargos y envíos - 3
Glovo - 3
Ocre - 3
Cabify - 2
Uber - 2
Rappi-1

El desglose de las puntuaciones por plataforma está disponible en esta página: www.fair.work/ratings.

Pago justo

El salario mínimo en Ecuador es relativamente bajo, pues está fijado en 400 USD al mes. Los trabajadores de plataformas entrevistados que trabajan el equivalente a un empleo a tiempo completo²⁰ ganan por encima de este valor. Sin embargo, una vez que se descuentan los costes de operación relacionados con el trabajo, solo dos plataformas demuestran que sus trabajadores ganan un valor más alto que el salario mínimo. Desde 2019, algunas plataformas han cambiado su algoritmo reduciendo el pago por kilómetro o pagando dos órdenes como si fueran una, lo que ha ocasionado que los trabajadores tengan menos ingresos que antes del cambio de algoritmo.

Condiciones justas

Sólo una de las seis plataformas pudo demostrar que había adoptado políticas para proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de su trabajo. No hay pruebas de que ninguna plataforma esté aplicando medidas para mejorar activamente las condiciones de trabajo más allá de mitigar los riesgos específicos a sus tareas. Esto puede deberse principalmente a que los trabajadores están clasificados como contratistas independientes, por lo cual, las plataformas no están legalmente obligadas a protegerlos ya que no los reconocen como empleados.

Contratos justos

Todas las plataformas presentaron evidencia sobre los términos y condiciones que los trabajadores deben firmar para poder trabajar en la plataforma. Sin embargo, a muchos trabajadores les resulta difícil entender estos contratos y no son plenamente conscientes de sus derechos y obligaciones. Sólo dos plataformas proporcionan términos y condiciones de forma clara, transparente y accesible. Además, muchos de los contratos entregados a los trabajadores se rigen por jurisdicciones extranjeras, lo que limita la capacidad de los trabajadores para hacer valer sus derechos a través de los canales legales nacionales.

Gestión justa

En ningún caso, se pudo evidenciar que las plataformas incorporaran procesos administrativos claros en referencia a las decisiones que afectan a los trabajadores. A los trabajadores de plataforma les preocupa sobremanera que las malas calificaciones y el rendimiento por debajo de los estándares de los algoritmos puedan llevar a la suspensión temporal y a la desactivación de sus cuentas. A menudo, a los trabajadores no se les explica con detalle por qué son sancionados ni tienen la posibilidad de apelar las desactivaciones. Por ello, el sistema de puntuación de Fairwork estipula que las plataformas deben documentar dentro del documento de términos y condiciones dos puntos: las políticas sobre acciones disciplinarias y de desactivación de cuentas y un proceso transparente para que los trabajadores puedan apelar dichas decisiones. En las plataformas evaluadas no encontramos evidencia de que hayan diseñado políticas antidiscriminatorias.

Representación justa

El punto básico de este principio solo se concede cuando existen mecanismos de voz de los trabajadores y se reconoce su libertad de asociación. Actualmente, no encontramos pruebas suficientes de que alguna plataforma reconociera, o estuviera dispuesta a reconocer la voz colectiva de los trabajadores. Lo que deja a la mayoría de los trabajadores de las plataformas que operan en Ecuador sin canales institucionales de representación colectiva.

Plataforma en Foco: Glovo

- 1.1 Paga al menos el salario mínimo - 1
- 1.2 Paga el salario mínimo local más costos - 0
- 2.1 Mitiga los riesgos específicos a las tareas de trabajo - 1
- 2.2 Mejora activamente las condiciones de trabajo - 0
- 3.1 Hay disponibles unos términos y condiciones claros - 1
- 3.2 El contrato refleja con exactitud la naturaleza de la relación laboral - 0
- 4.1 Garantiza el debido proceso en las decisiones que afectan a los trabajadores – 0
- 4.2 Evidencia la prevención de la discriminación y promueve la equidad - 0
- 5.1 Existen mecanismos para que los trabajadores se expresen, así como libertad de asociación - 0

5.2 Reconoce un organismo que puede llevar a cabo un proceso de representación y negociación colectiva – 0

Puntuación total: 3

as calificaciones obtenidas por las plataformas que operan en Ecuador son muy bajas. Solo tres plataformas obtuvieron 3 puntos (Glovo, Encargos y Envíos, y Ocre), dos obtuvieron 2 puntos (Uber y Cabify), y una obtuvo 1 punto (Rappi). Entre las plataformas que lograron 3 puntos está Glovo, una plataforma internacional que opera en Ecuador desde el 2018 y una de las principales plataformas de reparto (delivery) en el país.

Glovo ha fundado una nueva empresa en Ecuador para que los contratos firmados por los trabajadores se rijan por la legislación ecuatoriana y no por la española. Este cambio decisivo en las disposiciones contractuales permite a los trabajadores recurrir a la legislación local en caso de litigio, lo que puede mejorar la mediación de sus reclamos.

De acuerdo a Glovo, sus trabajadores ganan más que el salario mínimo ecuatoriano con una ganancia por hora de 3.6 USD²¹. Sin embargo, las condiciones salariales han cambiado en el último año. Según los trabajadores de Glovo, el nuevo algoritmo utilizado por la plataforma redujo la tarifa de cada entrega de 1,00 USD a 0,30 USD. Ahora los trabajadores se ven obligados a hacer entregas en grupo y sólo se les paga como una entrega. La nueva tarifa por kilómetro es de 0,25 USD cuando la plataforma cobra al cliente 0,80 USD. Muchos “Glovers” exigen volver a las reglas de 2019 para determinar el pago.

Glovo ofrece formación, con socios como la Agencia Metropolitana de Tránsito (MTA), como una estrategia para cuidar de la salud y la seguridad de sus trabajadores. Con la MTA los talleres han tenido por objeto reforzar los conocimientos de los trabajadores sobre las normas de tránsito, y así fomentar prácticas de manejo correctas para contribuir a una cultura de seguridad vial.

A pesar de algunos pasos positivos, la plataforma aún no ha diseñado una herramienta de política transparente para las acciones disciplinarias, a la que puedan acceder fácilmente los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores no se benefician de un proceso transparente para recurrir las decisiones de la plataforma. Las demandas de los trabajadores se siguen resolviendo de forma individual y no se han desarrollado mecanismos de negociación colectiva. Esta falta de canales de comunicación con la plataforma fue puesta en evidencia durante las protestas internacionales en las que participaron los “Glovers”, mostrando la necesidad de abrir mecanismos institucionales para demandar mejores condiciones laborales de forma colectiva.

Historias de Trabajadores

Lucía* llegó a Ecuador desde Venezuela hace tres años y poco después empezó a trabajar para Uber gracias a un contacto de su red de amigos. Esta plataforma le ofreció una oportunidad laboral difícil de encontrar en otro lugar, aunque tuvo que alquilar un coche para empezar a trabajar. Sin embargo, su condición de inmigrante pronto le supuso una serie de barreras que empezaron a precarizar sus condiciones laborales. Al no tener visado de

trabajo, fue subcontratada por el propietario del coche que conduce, por lo que no tiene una relación directa con Uber y no ha firmado un contrato con la plataforma.

“Existe un gran mercado negro de cuentas y perfiles en todas las plataformas. Me enteré de que el dueño del vehículo que ahora manejo buscaba un conductor y lo contacté gracias a unos amigos que lo conocían. Tengo suerte porque no le pago el 50% de mis ingresos. Muchos otros compañeros tienen que pagar más que yo para poder trabajar.”

Esta situación la coloca en una posición vulnerable ante la policía, ya que el estatus legal de Uber en Ecuador aún se está negociando. Ella debe enfrentar continuamente las redadas que realizan los agentes de tránsito para amonestar a los conductores de Uber, que deben pagar una multa de 750 USD si son detenidos por la policía. Además de estar obligada a pagar el 40% de sus ingresos al propietario del vehículo, Lucía debe trabajar más de diez horas al día para ganar unos 400 USD al mes.

Por ser mujer y extranjera, es objeto de muchos actos de discriminación por parte de los clientes, que cancelan sus pedidos cuando es evidente que el conductor del auto es una mujer. Para evitar riesgos de seguridad personal, ha optado por trabajar durante las horas pico del día y evitar conducir de noche. En este contexto, ha sido fundamental formar parte de un chat de WhatsApp en el que puede conocer los controles policiales de la ciudad, pedir ayuda si se siente en peligro y compartir información para mejorar sus condiciones de trabajo. Su condición de trabajadora irregular le impide pensar en afiliarse a un sindicato de trabajadores de plataforma. Sólo espera obtener un visado de trabajo que le permita mejorar sus ingresos.

Rafael* ha trabajado en el sector público durante más de veinte años. En 2017, le despidieron de su antiguo trabajo en una agencia gubernamental. Durante varios meses no pudo conseguir un nuevo empleo y decidió utilizar su coche para ganar algo de dinero. Ahora su trabajo principal se divide entre Cabify y Uber. Le costó entender cómo funcionan las dos plataformas, cuáles son las horas mejor pagadas, cómo evitar conducir en busca de pasajeros y cómo reducir el gasto en gasolina y repuestos del coche. Ahora su jornada es de 3 a 10 de la mañana, descansa unas horas y vuelve a trabajar en la hora pico de la tarde.

Gana 1.200 USD al mes y descansa los fines de semana. Aunque no recibe el mismo sueldo que cuando trabajaba para el gobierno, se las arregla para mantener a su familia y es dueño de su tiempo. Este trabajo le ha enseñado otros aspectos de la ciudad que desconocía y comparte sus conocimientos con otros amigos a través de WhatsApp. Estar conectado es la clave para evitar muchos riesgos en su trabajo, dado el escaso apoyo que recibe de las plataformas. En caso de accidente, se siente más protegido por sus compañeros que acuden inmediatamente en su ayuda, que por el soporte de emergencia de las plataformas. Dice estar agradecido por tener la oportunidad de trabajar y de ganar dinero, pero no siente que la plataforma se preocupe realmente por su seguridad, pues sus condiciones de trabajo son todavía precarias. Además, los mecanismos de calificación y de rendimiento de la plataforma le empujan a trabajar muchas horas sin ser recompensado con beneficios sociales, medidas de seguridad y mayor libertad.

* Nombre ficticio para proteger la identidad de los trabajadores.

Tema en Foco: ¿El surgimiento de un movimiento internacional de trabajadores de plataforma?

La pandemia del COVID-19 ha causado muerte, sufrimiento y caos en todo el mundo. Ha puesto de manifiesto los problemas estructurales de un sistema mundial insostenible y desigual y los límites de los marcos de análisis, regulación, gobernanza y acción basados en el Estado-nación como unidad de análisis y circunscritos por tanto a sus fronteras. Parece claro que muchos de los problemas a los que se enfrentan las naciones debido a la pandemia son el resultado de tendencias globales que deben ser abordadas a nivel mundial.

Los cambios introducidos por los gobiernos y los reguladores tienden a ser lentos. No ocurre lo mismo con las transformaciones provenientes de los actores de la economía de plataformas, que pueden operar a escala mundial bajo diferentes sistemas regulatorios, pero con los mismos modelos de negocio.²² Estos actores transnacionales concentran el poder y el capital a través de sus cadenas de valor globales, lo que les da una ventaja relativa sobre los actores locales y los propios Estados. Por lo tanto, para el momento en que se implementa una regulación o política local, es muy probable que las plataformas ya hayan actualizado su modelo para evitar cualquier regulación que impida sus operaciones.

No obstante, gracias a las mismas tecnologías que han permitido el auge y la proliferación de la economía de plataformas en todo el mundo, muchos actores locales han logrado alzar su voz y hacer escuchar sus problemas y sus reclamos sobre este nuevo régimen laboral a escala global. A pesar del aislamiento impuesto a los trabajadores por el propio diseño de estas plataformas, las redes sociales y los servicios de comunicación móvil han permitido a los trabajadores encontrar canales para discutir, organizarse y llevar a cabo acciones colectivas para reclamar mejores condiciones de trabajo.²³

Esto es exactamente lo que ha sucedido en Ecuador y otros países de América Latina durante el confinamiento global impuesto por la emergencia de la COVID 19. El aumento de la demanda de servicios de entrega durante este período puso de manifiesto la relevancia social y económica de esta fuerza laboral. Muchos trabajadores de plataformas se han vuelto esenciales en esta “nueva normalidad”.

Sin embargo, esta crisis también ha puesto de manifiesto el empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de plataforma, la falta de prestaciones sociales e incluso de seguridad laboral, por no hablar de los elevados riesgos para la salud a los que están expuestos. Las redes sociales han permitido a muchos trabajadores denunciar y compartir los diferentes reclamos sobre los problemas que están afrontado durante la pandemia respecto a las plataformas. Esto ha permitido generar una conciencia común sobre los problemas a los que se enfrentan los trabajadores en distintas partes del mundo, y con ello, la necesidad de actuar colectivamente a nivel local y global.

Esta conciencia colectiva ha llevado a la organización de varias huelgas internacionales para oponerse al empeoramiento de las condiciones de trabajo en las plataformas de reparto. En 2020, fuimos testigos de la aparición de las primeras formas de asociación y organización colectiva de los trabajadores de plataforma, no sólo a nivel local sino también internacional²⁵.

En Ecuador, varios grupos de trabajadores de plataforma comenzaron a auto organizarse a través de grupos de WhatsApp y a crear la base de una organización colectiva. Participaron en cuatro huelgas contra diferentes plataformas, tres de ellas coordinadas internacionalmente con otros colectivos de trabajadores de América Latina (Argentina, Perú, Costa Rica, Guatemala, México, Brasil) y España.

Estas huelgas reunieron a los trabajadores de Glovo, Uber Eats, Rappi entre otros. Sus reivindicaciones se centraron en la reducción del salario que reciben por cada “reparto” y en la imposición de un nuevo sistema de entregas colectivas que les hace trabajar más por menos dinero. Además, piden que las plataformas les proporcionen seguros de accidente y salud, material sanitario para trabajar durante la pandemia, la reclasificación de su estatus como empleados y la mejora de las condiciones de trabajo.

A falta de una respuesta más dinámica y coordinada por parte de los Estados, esta acción internacional conjunta puede tener un impacto positivo al crear los alicientes para que las plataformas se comporten de forma más responsable desde el punto de vista social.

Este es precisamente uno de los objetivos del proyecto Fairwork: introducir incentivos a través de una acción global para una mejor regulación del ecosistema de plataformas.²⁶

Impacto y Próximos Pasos

Este informe es el resultado de un proyecto piloto realizado en el transcurso de un año en Ecuador. Hemos establecido una línea de base sobre la situación actual de la economía de plataforma del país que nos permite estudiar su desarrollo y actualizar nuestras calificaciones anualmente. A medida que aumenta el alcance y la visibilidad de Fairwork, vemos cuatro vías para contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de plataformas en Ecuador.

El primer paso para mejorar las condiciones de trabajo en la economía de plataformas en Ecuador es la colaboración directa con estas compañías. Muchas plataformas son conscientes de la importancia de encontrar mecanismos de regulación para volver más justo el ecosistema de plataformas a través del marco de referencia de Fairwork.

Varias compañías están muy interesadas en trabajar con nosotros para mejorar sus puntuaciones. Guiadas por los principios de Fairwork, las plataformas pueden centrarse más fácilmente en las condiciones que deben ser cambiadas para proporcionar mejores oportunidades de empleo e ingresos para sus trabajadores, mientras mantienen un negocio próspero, seguro y más justo. Fairwork Ecuador ha comenzado a crear conciencia entre las plataformas sobre los principios de trabajo justo. Igualmente, ha conseguido establecer un canal de colaboración con algunas plataformas para obtener información de primera mano sobre sus prácticas y políticas.

La teoría de cambio que propone Fairwork también se basa en el entendimiento de que la empatía humana es una fuerza poderosa. Con suficiente información, muchos consumidores escogerían intencionalmente a las plataformas con las que eligen interactuar. Nuestras calificaciones anuales dan a los consumidores la posibilidad de seleccionar la plataforma con mayor puntuación en un sector, contribuyendo así a presionar a las plataformas para que

mejoren sus condiciones de trabajo y sus puntuaciones. De este modo, permitimos que los consumidores se vuelvan aliados de los trabajadores para luchar por unas condiciones de trabajo más justas.

Más allá de las elecciones de consumidores individuales, nuestras puntuaciones pueden ayudar a informar sobre las políticas de compra, inversión y asociación de las organizaciones más grandes que consumen estos servicios. De esta forma, pueden servir de referencia para las instituciones y empresas que quieran apoyar prácticas laborales justas y una contratación más ética.

También nos comprometemos con los responsables políticos y el gobierno para abogar por la ampliación de las protecciones legales adecuadas a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación legal. Continuaremos con nuestros esfuerzos de defensa de políticas justas en los próximos años para ayudar a garantizar que las necesidades de los trabajadores y los imperativos comerciales de las plataformas estén efectivamente equilibrados.

Por último, y más importante, los trabajadores y las organizaciones de trabajadores están en el centro del modelo de Fairwork. Nuestros principios se han desarrollado y se perfeccionan continuamente en estrecha consulta con los trabajadores y sus representantes. Los datos de nuestro trabajo de campo, combinados con los comentarios de los talleres y las consultas en las que participan los trabajadores, informan sobre cómo hacemos evolucionar sistemáticamente los principios de Fairwork para que sigan estando en consonancia con sus necesidades. A través del compromiso continuo con los representantes y defensores de los trabajadores, pretendemos apoyar a los trabajadores para que hagan valer sus derechos y necesidades de forma colectiva.

Uno de los principales retos de la economía colaborativa es que los trabajadores suelen estar aislados, atomizados y en competencia. El modelo de trabajo en plataformas presenta desafíos para que los trabajadores conecten entre sí y creen redes de solidaridad. Como hemos visto, durante las huelgas internacionales lideradas por los trabajadores de reparto, estos empiezan a organizarse y a contrarrestar el poder de las plataformas presionando para que se lleven a cabo negociaciones colectivas no solo a nivel local sino también a escala internacional. Nuestros principios pueden proporcionar un punto de partida para imaginar un futuro del trabajo más justo y establecer un camino para alcanzarlo. El principio cinco, en particular, sobre la importancia de la representación justa, es una manera en la que pretendemos apoyar de forma crucial a los trabajadores para que hagan valer su agencia colectiva.

No hay nada inevitable en las malas condiciones de trabajo de la economía colaborativa. A pesar de sus afirmaciones en sentido contrario, las plataformas tienen un control sustancial sobre la naturaleza de los trabajos que intermedian. Los trabajadores que encuentran su trabajo a través de las plataformas siguen siendo, en última instancia, trabajadores, y no hay ninguna base para negarles los derechos y protecciones clave de los que disfrutaban sus homólogos en el sector formal. Nuestros resultados muestran que la economía colaborativa, tal y como la conocemos hoy en día, puede adoptar muchas formas, algunas de las cuales muestran una mayor preocupación por las necesidades de los trabajadores que otras. Esto significa que no tenemos que aceptar que los bajos salarios, las malas condiciones, la

desigualdad y la falta de agencia y de voz sean la norma. Esperamos que nuestro trabajo ponga de manifiesto los contornos de la actual economía colaborativa y ofrezca una imagen de lo que podría llegar a ser.

Apéndice I: Sistema de Puntuación de Fairwork

Los cinco Principios del trabajo justo se desarrollaron a través de una amplia revisión bibliográfica de la investigación publicada sobre la calidad del empleo, reuniones de las partes interesadas en la UNCTAD y la OIT en Ginebra (en las que participaron trabajadores de plataformas, responsables políticos, sindicatos y académicos), y en reuniones nacionales de partes interesadas celebradas en la India (Bangalore y Ahmedabad), Sudáfrica (Ciudad del Cabo y Johannesburgo) y Alemania (Berlín). Este documento explica el sistema de puntuación de Fairwork.

Cada principio de Fairwork se divide en dos rangos. En consecuencia, para cada principio, el sistema de puntuación permite conceder un “punto básico” correspondiente al primer rango, y un “punto avanzado” adicional correspondiente al segundo rango (véase el cuadro 1). El punto avanzado de cada principio sólo puede concederse si se ha otorgado el punto básico 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 lo tanto, una plataforma puede recibir una puntuación máxima de Fairwork de diez puntos. Las puntuaciones de Fairwork se actualizan anualmente.

Tabla 1: Sistema de Puntuación de Fairwork

Principio	Punto básico	Punto avanzado	Total
Pago justo	1	+ 1	= 2
Condiciones justas	1	+ 1	= 2
Contratos justos	1	+ 1	= 2
Gestión justa	1	+ 1	= 2
Representación justa	1	+ 1	= 2
Puntuación de Fairwork máxima:			10

Principio 1: Pago justo

1.1 – Paga al menos el salario mínimo local (un punto)

Con independencia de la clasificación laboral del trabajador, los trabajadores ganan al menos el salario mínimo local, o existe una política que exige un pago superior a este nivel.

El rango 1.1 se basa en el nivel del salario mínimo local (400 USD)²⁷. Los trabajadores de la plataforma deben ganar más que el índice de salario mínimo por su tiempo de trabajo ²⁸, y esto puede demostrarse de una de las siguientes maneras:

- con una política que garantice que los trabajadores reciben al menos el salario mínimo local por su tiempo de trabajo; o
- mediante la facilitación de estadísticas sobre datos de operaciones.

En el caso de (b), se pide a la plataforma que presente una tabla de ingresos semanales (véase la tabla 2) que promedie los ingresos de los trabajadores y las horas de trabajo durante cualquier período de tres meses entre los últimos doce meses.

Tabla 2: Tabla de ingresos semanles

Ingresos semanales	<X	X to (X+(X/2))	(X+(X/2)+1) ²⁹ to 2X	>2X
Horas activas inferior a 40 horas/semana (a tiempo parcial)	%	%	%	%
Horas activas entre 40 y 48 horas/semana (a tiempo completo)	%	%	%	%
Horas activas superior a 48 horas/semana (a tiempo completo más horas extraordinarias)	%	%	%	%

Nota: X = El salario mínimo local calculado a 45 horas por semana. Esta fila es cumplimentada por el equipo de Fairwork antes de enviarse a la plataforma para que ser completada.³⁰

1.2 – Paga el salario mínimo más gastos (un punto adicional)

Los trabajadores ganan al menos el salario mínimo local una vez descontados los gastos vinculados al trabajo, o existe una política que exige el pago por encima de este nivel.

El rango del salario mínimo más gastos varía en función de los distintos tipos de trabajo en plataformas. Para establecer un rango, se pide a la plataforma que facilite una estimación de los gastos vinculados al trabajo, que después es contrastada por el equipo de Fairwork a través de entrevistas con trabajadores.³¹ Para obtener este punto, debe cumplirse una de las siguientes condiciones:

- la existencia de una política que garantice que los trabajadores ganan al menos el salario mínimo local más gastos; o

- evidencia presentada por la plataforma de que los trabajadores ganan al menos el salario mínimo local más gastos.

Si la plataforma ha completado la Tabla 2, la media de los ingresos semanales menos los gastos vinculados al trabajo estimados debe ser superior al salario mínimo local (véase la Tabla 2).

Principio 2: Condiciones justas

2.1 Mitiga los riesgos específicos del trabajo (un punto)

Existen políticas que protegen a los trabajadores de los riesgos derivados de los procesos de trabajo.

Este rango exige que la plataforma garantice la existencia de condiciones de trabajo seguras y que se minimicen los daños potenciales.³² Para el punto 2.1, esto implica identificar los riesgos específicos del trabajo que puedan afectar al trabajador; por ejemplo, si se utiliza un vehículo o si hay interacción con los clientes. Las prácticas concretas que permiten lograr este punto pueden variar según el tipo de trabajo y de los riesgos existentes.

Para recibir el punto 2.1, la plataforma debe poder demostrar que:

- Existen políticas o prácticas en vigor que protegen la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos específicos del trabajo.

2.2 Mejora activa de las condiciones de trabajo (un punto adicional)

Existen medidas proactivas para proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores o mejorar las condiciones de trabajo.

Para el punto 2.2 el rango es más alto y requiere evidenciar que existen prácticas que van más allá de los riesgos específicos vinculados al trabajo, abordados en el 2.1. Esto implica implementar una política que va más allá de los riesgos vinculados directamente al trabajo y promueve activamente una mayor salud y seguridad o mejoras en las condiciones de trabajo, más allá del mínimo exigido por las normativas de empleo locales. Por ejemplo, una póliza de seguro que cubra los accidentes laborales cumpliría el rango 2.1, mientras que una que también cubra al trabajador o su familia fuera del trabajo, cumpliría el 2.2. Dado que las políticas y prácticas podrían estar enfocadas a las características concretas del trabajo, los casos que cumplan el rango pueden variar en función del tipo de trabajo.

Para recibir un punto en 2.2, la plataforma debe poder demostrar que:

- Existe una política (o políticas) documentada(s) que promueve(n) la salud y la seguridad de los trabajadores o mejora(n) las condiciones de trabajo, más allá de los riesgos específicos del trabajo.

Principio 3: Contratos justos

3.1 – Hay disponibles unos términos y condiciones claros (un punto)

Los términos y condiciones son transparentes y concisos, y deben facilitarse a los trabajadores en un formato accesible.

El rango 3.1 implica la demostración de que los términos y condiciones del contrato entregado al trabajador son fácilmente accesibles³³. Las plataformas deben demostrar que los trabajadores pueden acceder a los contratos en todo momento, ya sea a través de la propia aplicación o mediante comunicación directa con el trabajador. Esto es necesario para que los trabajadores comprendan las exigencias de su trabajo. Los contratos deben ser fácilmente comprensibles por los trabajadores y deben estar disponibles en el idioma o idiomas comúnmente utilizados por los trabajadores de la plataforma.

Para recibir el punto 3.1, la plataforma debe poder demostrar lo siguiente:

- el contrato está redactado de una forma que se considere clara y comprensible para el trabajador; y,
- el contrato se emite en el idioma o idiomas utilizado(s) por los trabajadores en la plataforma; y,
- los trabajadores pueden acceder al contrato en todo momento.

3.2 – El contrato refleja con exactitud la naturaleza de la relación laboral (un punto adicional)

La parte que efectúa el contrato con el trabajador debe estar sometida a la legislación local y debe estar identificada en el contrato. Si los trabajadores son auténticos autónomos, las condiciones del servicio deben carecer de cláusulas que excluyan sin causa justa de responsabilidad a la plataforma.

El rango 3.2 exige que las plataformas demuestren que el contrato entregado a los trabajadores describe fielmente la relación entre la plataforma, los trabajadores y los usuarios. Si existe algún conflicto sin resolver sobre la naturaleza de la relación laboral, no se otorgará el punto.

Si los trabajadores son auténticos autónomos,³⁴ las plataformas deben poder demostrar que el contrato carece de cláusulas que, sin causa justificada, liberen a la plataforma de responsabilidad por los daños causados a los trabajadores durante la realización de sus obligaciones laborales.

Para recibir el punto 3.2, la plataforma debe poder demostrar que:

- la clasificación laboral de los trabajadores se define con precisión en el contrato emitido por la plataforma; y
- que no existe ningún conflicto sin resolver sobre la naturaleza de la relación laboral;
o

- que la categoría de autónomo del trabajador queda adecuadamente establecida y no existen cláusulas injustificadas.

Principio 4: Gestión justa

4.1 – Existe un debido proceso para la toma de decisiones que afecten a los trabajadores (un punto)

Existe un procedimiento documentado a través del cual los trabajadores pueden ser escuchados, oponerse a las decisiones que les afecten y estar informados de los motivos detrás de dichas decisiones. Hay un canal de comunicación claro para los trabajadores que les permite apelar decisiones de gestión o desactivación.

El rango 4.1 implica que la plataforma demuestre la existencia de procesos claramente definidos de comunicación entre los trabajadores y la plataforma. Esto incluye el acceso a un representante de la plataforma y la posibilidad de debatir las decisiones que afecten a los trabajadores. Las plataformas también deben poder demostrar que la información sobre los procedimientos es fácilmente accesible para los trabajadores.

Para recibir el punto 4.1, la plataforma debe poder demostrar lo siguiente:

- el contrato incluye la referencia a un canal de comunicación entre los trabajadores y un representante designado de la plataforma; y,
- el contrato incluye la referencia a un procedimiento para que los trabajadores puedan recurrir decisiones disciplinarias o desactivaciones; y,
- la interfaz de la plataforma incluye un canal de comunicación entre los trabajadores y la plataforma; y,
- la interfaz de la plataforma incluye un procedimiento para que los trabajadores puedan recurrir decisiones disciplinarias o desactivaciones; y,
- en caso de desactivación, el proceso de apelación debe ser accesible para los trabajadores que ya no tengan acceso a la plataforma.

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

Puede demostrarse que la plataforma hace esfuerzos para evitar activamente la discriminación de trabajadores de grupos desfavorecidos.

Para recibir el punto 4.2, la plataforma debe poder demostrar lo siguiente:

- tiene una política que garantiza que la plataforma no discrimina a las personas por su raza, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión o creencias, edad o cualquier otra condición protegida por las leyes locales contra la discriminación; y,
- si el porcentaje de miembros de un grupo desfavorecido (como las mujeres) es claramente reducido entre sus trabajadores, tiene un plan para detectar y eliminar los obstáculos para las personas de dicho grupo, lo que tiene como resultado una mejor representación; y

- toma medidas prácticas para favorecer la igualdad de oportunidades para trabajadores de grupos desfavorecidos, incluyendo acomodaciones razonables para casos de embarazo, discapacidad y religión o creencias; y
- si se utilizan algoritmos para determinar el acceso al trabajo o la remuneración, estos deben ser transparentes y no generar resultados injustos para los trabajadores de grupos tradicionalmente o actualmente desfavorecidos; y
- tiene mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a cualquier grupo de trabajadores a la hora de acceder a o realizar el trabajo.

Principio 5: Representación justa

5.1 – Existen mecanismos para que los trabajadores se expresen, así como libertad de asociación (un punto)

Existe un proceso documentado a través del cual los trabajadores pueden hacer oír su voz. No hay pruebas de que la plataforma impida la libertad de asociación. No hay pruebas de que la plataforma se niegue a comunicarse con representantes designados por los trabajadores.

El primer paso para justificar el principio 5.1 consiste en determinar la actitud y compromiso de la plataforma respecto a la voz de los trabajadores. Esto incluye tanto la escucha como la respuesta a los trabajadores de la plataforma, así como la indicación clara a los trabajadores de cómo entablar un diálogo con la plataforma. Los trabajadores deben poder organizarse y asociarse libremente entre sí, con independencia de su clasificación laboral. Los trabajadores no deben ser discriminados por hacerlo. Esto incluye la libertad de asociación más allá de la facilitación de espacios organizativos (por ejemplo, a través de aplicaciones de mensajería instantánea).³⁵

Para recibir el punto 5.1, la plataforma debe poder demostrar que:

- existe un procedimiento documentado para que los trabajadores expresen su voz.

5.2 – Existe un organismo colectivo de trabajadores reconocido y que puede llevar a cabo un proceso de representación y negociación colectiva (un punto adicional)

Existe un organismo colectivo de trabajadores reconocido públicamente, y la plataforma está dispuesta a participar en la representación y negociación colectiva (o se compromete públicamente a aceptar un organismo colectivo, en caso de que todavía no exista)

Este rango exige que la plataforma trate, o esté dispuesta a tratar, con los organismos colectivos de trabajadores que puedan participar en la representación o negociación colectiva. El organismo colectivo debe ser independiente de la plataforma. Puede ser un sindicato oficial o, alternativamente, una red o asociación de trabajadores. Si dichas organizaciones no existen, la plataforma puede firmar una declaración pública en la que afirme que apoya la formación de un organismo colectivo.

Para recibir el punto 5.2, la plataforma debe:

- aceptar públicamente la existencia de un organismo colectivo independiente de trabajadores o un sindicato y no haberse negado a participar en la representación o negociación colectiva; si dicho organismo no existe, debe:
- firmar una declaración pública en la que reconozca estar dispuesta a aceptar la existencia de un organismo colectivo de trabajadores o un sindicato.

Créditos y Financiamiento

Fairwork se basa en los conocimientos y la experiencia del personal del CTS Lab de FLACSO Ecuador, la American University of Cairo, el Centre for Social Innovation Studies de la Chinese University en Hong Kong, Universidad De La Salle, el International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), el Centre for Labour Research, Ghana Institute of Management and Public Administration (GIMPA), iSocial, Public Policy Research Center (CENTAR), la Universidad Técnica de Berlín, Tu Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad del Rosario, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Universitas Gadjah Mada's Center for Digital Society, University of California's Hastings College of the Law, la Universidad de Cape Town, University of Leuven, la Universidad de Manchester, la Universidad de Oxford, la Universidad de Western Cape, Weizenbaum Institut, WZB Berlin Social Science Center, y XU Exponential University.

Autores: María Belén Albornoz, Henry Chávez, Jean-Paul Van Belle, Mark Graham, Funda Ustek-Spilda, and Alessio Bertolini.

Equipo de Fairwork: Daniel Abs, Iftikhar Ahmad, María Belén Albornoz, Moritz Altenried, Branka Andjelkovic, Paula Alves, Branka Andjelkovic, Thomas Anning-Dorson, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Tat Chor Au-Yeung, Alessio Bertolini, Louise Bezuidenhout, Gautam Bhatia, Richard Boateng, Manuela Bojadzijeve, Macarena Bonhomme, Maren Borkert, Joseph Budu, Rodrigo Carelli, Henry Chavez, Sonata Cepik, Henry Chávez, Aradhana Cherupara Vadakkethil, Chris King Chi Chan, Matthew Cole, Paska Darmawan, Markieta Domecka, Darcy du Toit, Veena Dubal, Trevilliana Eka Putri, Fabian Ferrari, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Pia Garavaglia, Anita Ghazi Rahman, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Mark Graham, Markus Griesser, Rafael Grohman, Martin Gruber-Risak, Sayema Haque Bidisha, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Benjamin Herr, Salma Hindy, Kelle Howson, Francisco Ibáñez, Sehrish Irfan, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Hannah Johnston, Srujana Katta, Maja Kovac, Martin Krzywdzinski, Akhil Kumar, Larry Kwan, Sebastian Lew, Jorge Leyton, Melissa Malala, Oscar Javier Maldonado, Shabana Malik, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Évilin Matos, Sabrina Mustabin Jaigirdar, Tasnim Mustaque, Baraka Mwaura, Mounika Neerukonda, Sidra Nizamuddin, Thando Nkohla-Ramunenyiwa, Sanna Ojanperä, Caroline Omware, Balaji Parthasarathy, Leonhard Plank, Valeria Pulignano, Jack Qui, Ananya Raihan, Pablo Aguera Reneses, Nabiyla Risfa Izzati, Nagla Rizk, Cheryl Ruth Soriano, Nancy Salem, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Murali Shanmugavelan, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Shelly Steward, Zuly Bibiana Suárez Morales, Sophie Sun, David Sutcliffe, Pradyumna Taduri, Kristin Thompson, Pitso Tsibolane,

Anna Tsui, Funda Ustek-Spilda, Jean-Paul Van Belle, Laura Vogel, Zoya Waheed, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba, Yihan Zhu.

Citar como: Fairwork. (2021). *Fairwork Ecuador Puntuaciones 2021: Estándares laborales en la economía de plataformas*. Quito, Ecuador; Oxford, United Kingdom.

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

Diseñadores: One Ltd., Oxford.

Financiadores: Esta publicación surge de la investigación financiada por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) a través del proyecto Future of Work in the Global South (FOWIGS), y el Ministerio Federal de Cooperación y Desarrollo Económico (BMZ), encargado por el Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). El proyecto FOWIGS project está gestionado por el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE) y la Fundación Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)

Agradecimientos: Queremos agradecer a Mounika Neerukonda del Instituto Internacional de Tecnologías de la Información de Bangalore y Kelle Howson de la Universidad de Oxford por su atenta lectura y comentarios sobre este informe. También queremos dar las gracias a los trabajadores y administradores de plataformas en Quito por dedicar su tiempo a ayudarnos a construir nuestras clasificaciones de plataformas. Todo el trabajo de este proyecto ha sido compartido no sólo por nuestro equipo de investigación, sino también por las partes interesadas a las que nuestras calificaciones afectan en última instancia.

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

Referencias

1. Hans-Jürgen Burchardt et al., *Nada Dura Para Siempre. Neo-Extractivismo Tras El Boom de Las Materias Primas* (UASB - ICDD, 2016).
2. SpeedTest, 'Ecuador's Mobile and Broadband Internet Speeds', Speedtest Global Index, 30 January 2021, <https://www.speedtest.net/global-index/ecuador#mobile>
3. Hootsuite, 'Digital 2020: Ecuador', <https://datareportal.com>
4. Juan Pablo Albán Alencastro et al., *Regulación de Internet y derechos digitales en Ecuador* (Quito: USFQ Press, 2017), <https://libros.usfq.edu.ec/index.php/usfq/catalog/view/1/1/6-1>; Vicente Ordoñez,

- ‘Asamblea discute sobre regulación de plataformas tecnológicas para servicio de taxis en Ecuador’, El Universo, 15 January 2020, sec. Noticias, <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/01/15/nota/7691805/asamblea-discute-sobre-regulacion-plataformas-tecnologicas-servicio>; María Paz Canales and Michelle Bordachar, ‘Protección de Datos Personales En Ecuador: El Momento Es Ahora’, Derechos Digitales (blog), 22 January 2021, <https://www.derechosdigitales.org/15138/proteccion-de-datos-personales-en-ecuador-el-momento-es-ahora/>
5. Silvana Dakduk and Ricardo Dicarlo, ‘Transacciones Electronicas En Ecuador Durante El Covid19’ (Guayaquil: CECE-UEES, 2020); Alexandra Portalanza, Edison Duque, and Silvana Dakduk, ‘Antecedentes y Situación Del E-Commerce En Ecuador’ (Guayaquil: CECE-UEES, 2017).
 6. For Ecuadorian statistics “adequate employment” means working 40 hours a week for a minimum wage of 400 USD per month, having a formal contract and being affiliated with the social security system. Underemployment and informality include all jobs that do not meet one or more of these conditions: unpaid, underpaid or part-time work.
 7. INEC, ‘Estadísticas’, Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>
 8. INEC, ‘Estadísticas’, Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>
 9. Ministerio de Gobierno del Ecuador, ‘Entradas y salidas 2010-2020’, 2020, <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/nacionalidad-y-puerto-mes-a-mes-para-pagina-web-del-mdi-2010-20203/>; INEC, ‘Entradas y Salidas Internacionales’, 2020, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/entradas-y-salidas-internacionales>
 10. Daniela Célleri, ‘Situación laboral y aporte económico de inmigrantes en el centro/sur de Quito-Ecuador’ (Quito: Rosa Luxemburg Stiftung, October 2020), Daniela Célleri, ‘Situación laboral y aporte económico de inmigrantes en el norte de Quito - Ecuador’ (Quito: Friedrich Ebert Stiftung - ILDIS, February 2019)
 11. Rafael Peralta, ‘Los inmigrantes venezolanos y su cambio de estatus social en la actividad de servicios en Quito. El caso de Cabify y Uber.’ (Tesis de Maestría en Relaciones Internacionales y Diplomacia, Quito, IAEN, 2019), <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4938>; Kruskaya Hidalgo Cordero and Belén Valencia Castro, ‘Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito’ (Quito: FES-ILDIS, September 2019).
 12. El Telégrafo, ‘Tres plataformas generan 4.100 empleos’, El Telégrafo, 9 November 2019, sec. Economía, <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/plataformas-digitales-repartidores>; EL Universo, ‘Uber ha realizado más de 17 millones de viajes durante dos años de operaciones en Ecuador’, El Universo, 13 November 2019, sec. Noticias, <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/11/13/nota/7602665/uber-da-numerosos-operaciones-ecuador>; Jaime Freire, ‘Glovo cumple un año y presenta estudio sobre impacto económico de la APP’, El Universo, 22 October 2019, sec. La Revista, <https://www.eluniverso.com/larevista/2019/10/22/nota/7570457/glovo-cumple-ano-presenta-estudio-sobre-impacto-economico-app>; Wilmer Torres, ‘5.000 solicitudes llegaron a Rappi, en su primera semana en Quito’, Primicias (blog), September 2019, <https://www.primicias.ec/noticias/economia/rappi-operaciones-ecuador-solicitudes-trabajo/>; Lindon Sanmartin, ‘Glovo cumple su primer aniversario en Ecuador liderando las descargas de aplicaciones multidelivery’, SRradio (blog), 22 July 2019,

- <https://www.srradio.com.ec/glovo-cumple-su-primer-aniversario-en-ecuador-liderando-las-descargas-de-aplicaciones-multidelivery>.
13. Alberto Acosta and John Cajas G., *Una Década Desperdiciada. Las Sombras Del Correísmo, Estudios y Análisis* (Quito: CAAP, 2018); Gestión, ‘¿Qué Le Espera a La Economía Ecuatoriana En El 2020?’, *Revista Gestión*, 19 January 2020, <https://www.revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/que-le-espera-la-economia-ecuatoriana-en-el-2020>
 14. El Universo: ‘Asamblea discute sobre regulación de plataformas tecnológicas para servicio de taxis en Ecuador.’ <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/01/15/nota/7691805/asamblea-discute-sobre-regulacion-plataformas-tecnologicas-servicio>
 15. Asamblea Nacional del Ecuador, ‘Law 55: Social Security Law’ (2014). http://cdn.ecuadorlegalonline.com/wp-content/uploads/2013/02/LEY_DE_SEGURIDAD_SOCIAL-2.pdf
 16. Ministry of Labour, ‘Ministerial Agreement No. MDT-2020-223: Young Workers Contract’ (2020).
 17. Ministry of Labour, ‘Ministerial Agreement No. MDT-2020-222: Entrepreneurship Contract’ (2020).
 18. Ministry of Labour, ‘Ministerial Agreement No. MDT-2020-220: Productive Sector Special Contracts’.
 19. Kelle Howson et al., “‘Just Because You Don’t See Your Boss, Doesn’t Mean You Don’t Have a Boss’: Covid-19 and Gig Worker Strikes across Latin America’, *International Union Rights* 27, no. 3 (2020): 3–5.
 20. A maximum of 40 hours per week.
 21. The EpH (earning per hour) metric is based on variables such as minimum wage, similar activities, competitors, cost of living, and costs relating to delivery drivers’ activities, for example fuel, mobile telephone, and vehicle maintenance (Globo Report 2021).
 22. Gernot Grabher and Erwin van Tuijl, ‘Uber-Production: From Global Networks to Digital Platforms’, *Environment and Planning A-Economy and Space* 52, no. 5 (August 2020): 1005–16, <https://doi.org/10.1177/0308518X20916507>; Vili Lehdonvirta et al., ‘The Global Platform Economy: A New Offshoring Institution Enabling Emerging-Economy Microproviders’, *Journal of Management* 45, no. 2 (February 2019): 567–99, <https://doi.org/10.1177/0149206318786781>
 23. Sarah O’Connor, ‘When Your Boss Is an Algorithm’, *The Financial Times*, 8 September 2016, <https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>
 24. Isadora Romero. “Los repartidores de delivery, trabajadores esenciales durante la pandemia en Quito, Ecuador” https://www.nationalgeographicla.com/fotografia/2020/08/repartidores-delivery-pandemia-ecuador?image=ngd-76943-20_2020_000014001
 25. Pichincha Comunicaciones, ‘Repartidores de Ecuador y 7 países más se han convocado a un Paro Internacional el miércoles 22 de abril’, Pichincha Comunicaciones EP (blog), 21 April 2020, <http://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/repartidores-de-ecuador-y-7-paises-mas-se-han-convocado-a-un-paro-internacional-el-miercoles-22-de-abril/>; Vistazo, ‘Repartidores protestan en Quito por “pago justo” y mayor seguridad sanitaria’, Vistazo, 23 April 2020, <https://www.vistazo.com/seccion/pais/actualidad-nacional/repartidores-protestan-en-quito-por-pago-justo-y-mayor-seguridad>; Pichincha Comunicaciones, ‘Ante la falta de respuestas, repartidores vuelven a movilizarse en Quito y el mundo’, Pichincha Comunicaciones EP (blog), 29 May 2020,

<http://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/ante-la-falta-de-respuestas-repartidores-vuelven-a-movilizarse-en-quito-y-el-mundo>

26. Chris F. Wright et al., 'Beyond National Systems, Towards a "Gig Economy"? A Research Agenda for International and Comparative Employment Relations', *Employee Responsibilities and Rights Journal* 29, no. 4 (December 2017): 247–57, <https://doi.org/10.1007/s10672-017-9308-2>; Mark Graham et al., 'The Fairwork Foundation: Strategies for Improving Platform Work in a Global Context', *Geoforum* 112 (June 2020): 100–103, <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2020.01.023>
27. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define salario mínimo como la 'mínima cantidad de remuneración que un empleador debe pagar a un trabajador por el trabajo realizado durante un período de tiempo determinado, el cual no puede ser reducido por un acuerdo colectivo o un contrato individual'. Las leyes de salario mínimo protegen a los trabajadores de salarios excesivamente bajos y les ayuda a conseguir un mínimo estándar de vida. La "[Minimum Wage Fixing Convention, 1970 C135](#)" de la OIT determina las condiciones y requerimientos para establecer salarios mínimos y llama a todos los países que lo ratifican a actuar en concordancia. Leyes de salario mínimo existen en más del 90 por ciento de los países miembros del OIT.
28. De acuerdo con el informe de 2018 de la OIT "[Digital Labour Platforms and the Future of Work](#)", por cada hora de trabajo remunerado, los trabajadores gastan 20 minutos en actividades no remuneradas, como por ejemplo, buscando tareas o estudiando a sus clientes. Para tener en cuenta este tiempo adicional que gastan buscando trabajo y el tiempo de espera entre tareas, nuestra definición de 'tiempo de trabajo' incluye las horas de trabajo directas (el tiempo completando una tarea) e indirectas (el tiempo viajando o esperando a una tarea).
29. El "+1" es una unidad del mínimo denominador de la moneda local, para asegurar un límite entre las dos figuras.
30. La tabla contiene cuatro columnas de datos. La primera es el porcentaje de trabajadores cobrando menos del salario mínimo (X). Las filas representan menos de 'a tiempo completo', 'a tiempo completo' y 'a tiempo completo' más horas extras.
31. Los impuestos no se consideran un gasto del trabajo.
32. El punto inicial es el "[Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(C155\)](#)" de la OIT. Este estipula que los empleadores deben asegurar "dentro de lo razonablemente práctico, que los espacios de trabajo, maquinaria, equipamiento y procesos bajo su control son seguros y no ponen en riesgo la salud", y que "cuando necesario, la vestimenta y equipamiento de protección adecuada (debe ser provisto) para evitar, dentro de lo razonablemente práctico, riesgos de accidente o efectos adversos en la salud".
33. El "[Maritime Labour Convention, 2006 \(MLC 2006\), Reg. 2.1](#)" y "[Domestic Workers Convention, 2011 \(C189\)](#)", artículos 7 y 15, de la OIT sirven como guías ilustrativas de la provisiones adecuadas en cuanto a los términos y condiciones, y al acceso a estos términos y condiciones por parte de los trabajadores.
34. El "[Employment Relationship Recommendation, 2006 \(R198\)](#)" de la OIT recomienda que los países miembros desarrollen marcos legales y de regulación que contengan indicadores específicos sobre la existencia de una relación laboral, que pueden incluir (a) el hecho de que el trabajo se lleve a cabo de acuerdo con las instrucciones y bajo el control de otra parte; requiera la integración del trabajador en la organización de la empresa; se realice solamente y principalmente para el beneficio de otra persona; deba llevarse a cabo personalmente por el trabajador; se lleve a cabo dentro de unas

horas específicas o en un espacio de trabajo especificado o acordado con la parte que solicita el trabajo; es de una particular duración o tiene cierta continuidad; requiere la disponibilidad del trabajador; o implica la provisión de herramientas, materiales o maquinaria por la parte que solicita el trabajo'; (b) pago periódico al trabajador; el hecho de que esta remuneración constituya la única o principal vía de ingresos del trabajador; la provisión de pago en especie, como comida, alojamiento, o transporte; reconocimiento de derechos como el descanso semanal y vacaciones anuales; pagos por la parte que solicita el trabajo por viajes realizados por el trabajador para realizar el trabajo; o ausencia de riesgo financiero por parte del trabajador'.

35. Ver también el “Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (C087)” de la OIT que estipula que “trabajadores y empleadores, sin distinción, deben tener el derecho de establecer y unirse a asociaciones de su propia elección sin necesidad de autorización previa” (Artículo 2); “las autoridades públicas deben evitar cualquier interferencia que restrinja o impida el ejercicio de este derecho” (Artículo 3) y que “las organizaciones de los trabajadores y empleadores no deben ser sujetas a ser disueltas o suspendidas por la autoridad administrativa” (Artículo 4). Similarmente, el “Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (C098)” de la OIT protege a los trabajadores contra actos de discriminación anti-unión respecto a su empleo, explicando que no puede ponerse como condición para el empleo o como causa de despido el no unirse a una unión o renunciar a la afiliación a una unión. De los 185 países miembros, actualmente 155 han ratificado C087 y 167 han ratificado C098.