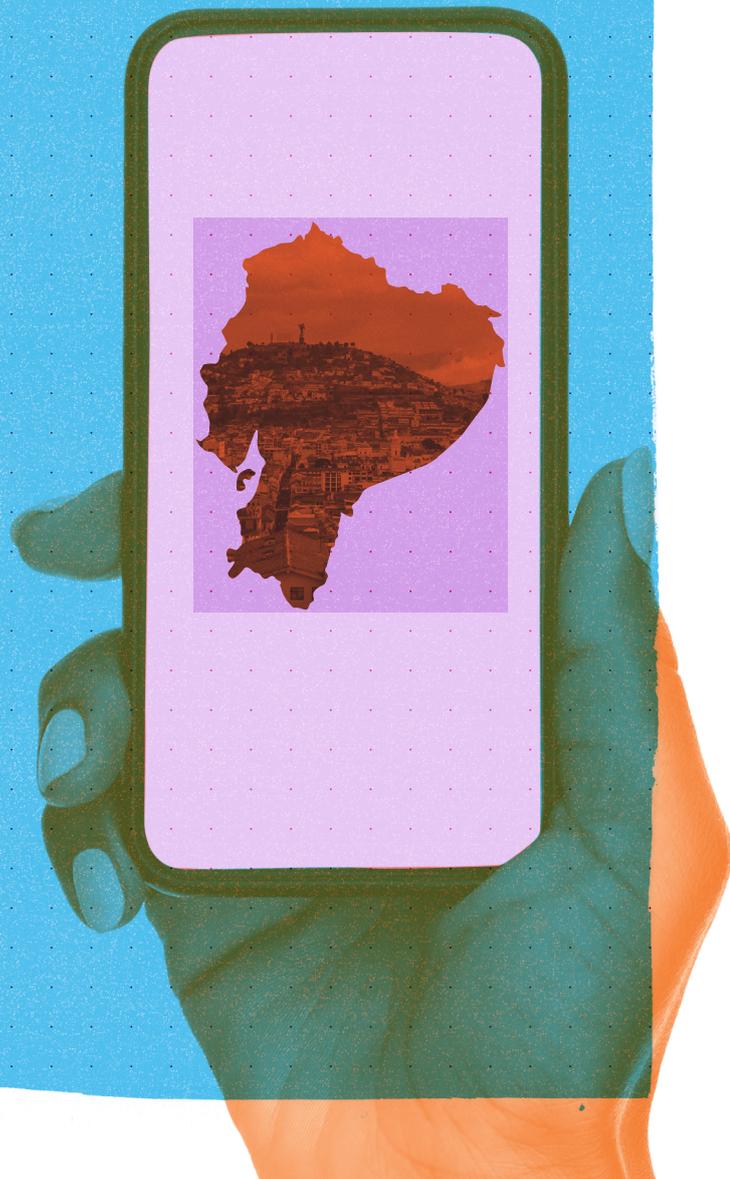


Fairwork

ESTÁNDARES LABORALES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Ecuador Puntuaciones 2022



CONTENIDOS

03 Resumen Ejecutivo

04 Principales resultados

06 Editorial: Otra economía de plataformas es posible

08 El proyecto Fairwork: Hacia unas normas laborales decentes
en la economía de plataforma

10 El Modelo Fairwork

14 Antecedentes: Panorama de la economía ecuatoriana de plataforma

17 El contexto jurídico ecuatoriano
¿Trabajador o empleado? ¿Y quién es el jefe?

19 Puntuaciones Fairwork Ecuador 2022

23 Plataforma en foco: Tipti

25 Historias de trabajadores/as

26 Tema en foco: Disimular la inmigración en la
economía de plataforma ecuatoriana

28 Impacto y próximos pasos

31 Apéndice: Sistema de Puntuación de Fairwork

36 Créditos y financiamiento

38 Referencias

Resumen Ejecutivo

Este segundo informe de Fairwork para Ecuador tiene como objetivo ampliar el espectro de las plataformas evaluadas, a la vez que seguir la evolución de las plataformas que evaluamos el año pasado..

No hay duda de que la crisis general desencadenada por la pandemia del COVID-19 ha cambiado por completo el panorama económico y social en Ecuador: esto incluye la recesión económica, el aumento de la informalidad, la aceleración de la digitalización, los cambios en la estructura del mercado local de plataformas y las reformas legales. Este informe destaca la evolución en curso de la economía de plataformas en Ecuador, el problema del mercado negro de perfiles, los nuevos modelos de negocio de los empresarios locales y los desafíos legales.

El PIB de Ecuador disminuyó en 7,8% durante el año 2020, y aún no ha recuperado los niveles de producción anteriores a la pandemia¹. Esto dio lugar a niveles más altos y persistentes de desempleo e informalidad (68% en 2022)². Además, más de medio millón de inmigrantes, principalmente de Venezuela y Colombia, tienen dificultades para encontrar trabajos formales adecuados en Ecuador -que se suman a la mayoría de la población con poco acceso al empleo formal- y, por lo tanto, han recurrido a la economía de plataforma como una forma relativamente fácil de encontrar trabajo e ingresos.

La pandemia del COVID-19 aceleró el proceso de digitalización de la sociedad ecuatoriana incluyendo tres millones de nuevos usuarios de Internet, lo que contribuyó a impulsar los negocios digitales y a abrir nuevas oportunidades. Estimamos que el mercado de plataformas en Ecuador se ha duplicado hasta alcanzar entre tres y cuatro millones de usuarios, y unos 55.000 trabajadores (+38%). Las plataformas de reparto han sido las más beneficiadas de este proceso³, abriendo una ventana de oportunidad para que nuevos actores aceleren sus operaciones y absorban una parte del mercado. Los servicios de transporte por carretera se vieron primero afectados

negativamente por los estrictos toques de queda durante los primeros meses de la pandemia; sin embargo, con la vuelta gradual a la actividad económica normal, su demanda ha aumentado.

Varias de las plataformas que evaluamos el año pasado (Ocre y Encargos y Envíos) dejaron de operar y nuevos actores tomaron el relevo. Las calificaciones de Fairwork de este año muestran que algunos de estos nuevos actores, especialmente los locales, ofrecen mejores condiciones de trabajo que las plataformas transnacionales. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores de plataforma en Ecuador siguen enfrentándose a condiciones laborales injustas y carecen de beneficios y protección. Aunque la preocupación pública y la crisis socioeconómica general empujaron al Gobierno y a los reguladores a iniciar algunas reformas legales e institucionales destinadas a remodelar el mercado laboral y eliminar las zonas grises en las que han proliferado estas plataformas, las condiciones de trabajo en estas plataformas no están evolucionando al mismo ritmo.

Este informe evalúa 10 de las mayores plataformas laborales digitales del país en función de cinco principios de equidad -pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa-, utilizando un índice de calificación de sobre 10.

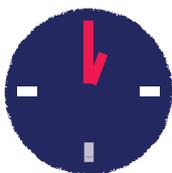
Dos nuevas plataformas locales, Tipti y Asoclim, lideran la tabla de 2022 con seis puntos cada una, seguidas de las otras dos plataformas locales, Go Girls (tres puntos) y AloApp (dos puntos). Las otras seis plataformas internacionales evaluadas no han aportado evidencia que nos permita asignarles puntos, por lo que todas ellas obtienen una puntuación de cero.

Principales resultados



PAGO JUSTO

Este año tan solo dos plataformas evaluadas (Tipti y AloApp) pudieron demostrar que los ingresos netos de los trabajadores, después de los costes relacionados con el trabajo, son iguales o superiores al salario mínimo que en 2022 está fijado en 425 USD al mes. Al ampliar este cálculo neto para considerar el precio de la canasta básica que, según el INEC, en enero de 2022 ascendía a 724 USD, ninguna de las plataformas puede demostrar este principio de pago justo.



CONDICIONES JUSTAS

Este año sólo una plataforma de reparto, Tipti, recibió el primer punto. Ninguna plataforma obtuvo el segundo punto. Tipti pudo demostrar que ha implementado algunas medidas para proteger a los trabajadores de los riesgos que surgen en sus puestos de trabajo, aportando evidencia de sus esfuerzos por mejorar las condiciones laborales, incluyendo indemnización por pérdida de ingresos para los trabajadores, seguro médico y seguro de accidentes.



CONTRATOS JUSTOS

Tres plataformas obtuvieron el primer punto: Asoclim, Tipti y Go Girl. Un criterio importante para la concesión de puntos por contratos justos consistió en que las plataformas

reconocieran la legislación ecuatoriana como la jurisdicción para tratar las cuestiones relacionadas con los trabajadores. Cinco de las diez plataformas que evaluamos aplican legislaciones de otros países. Además, ninguna plataforma pudo aportar pruebas de que el contrato no excluye injustificadamente la responsabilidad del usuario del servicio y/o de la plataforma.



GESTIÓN JUSTA

El despido arbitrario o la desactivación es una gran preocupación para los trabajadores de las plataformas, que carecen de los recursos disponibles para los empleados formales. Los trabajadores pueden ser desactivados de las plataformas por razones arbitrarias, sin el debido proceso. Únicamente Tipti ha codificado sus políticas de desactivación, proporcionando a los trabajadores un mayor recurso. Asoclim, Go Girls y AloApp no tienen tecnologías algorítmicas de gestión, lo que significa que los trabajadores se comunican directamente con representantes humanos y no son sancionados automáticamente.



REPRESENTACIÓN JUSTA

Asoclim recibió los dos puntos por este principio. Esta plataforma opera con un modelo de negocio social basado en el cooperativismo, donde cada una de las trabajadoras es socia de la plataforma y opera en un contexto de igualdad y acceso a la toma de decisiones. Ninguna otra plataforma pudo cumplir los criterios de representación justa.

Otra economía de plataformas es posible

Toda crisis trae consigo oportunidades. Aunque la pandemia del COVID-19 parece haber quedado atrás, los efectos y los retos de las transformaciones que se han producido en los últimos dos años todavía están presentes.

Las duras medidas de confinamiento implementadas para contener la pandemia llevaron a muchas empresas e instituciones públicas a cesar su actividad y dejaron a miles de ecuatorianos sin trabajo y con pocas posibilidades de encontrar fuentes de ingresos alternativas. La economía de plataforma se convirtió en una de las pocas oportunidades laborales que les quedaban a muchos trabajadores, en parte gracias a la falta de regulación y a las zonas grises existentes.

La contracción de la economía ecuatoriana, la descomposición social y el estado de emergencia permitieron al gobierno introducir varias reformas institucionales y legales “temporales” destinadas a aumentar la flexibilidad del mercado laboral, para ayudar a las empresas a mantener sus operaciones y asegurar un flujo continuo de impuestos a un presupuesto público ya desfinanciado. Estas reformas empezaron a arrojar algo de luz sobre las zonas grises en las que proliferaba la economía de plataforma, no para ponerle un alto, sino para encontrar algunas claves que permitieran desbloquear y aumentar la flexibilidad del mercado laboral formal. Una vez pasada la tormenta, estas reformas “temporales” comenzaron a ser cuestionadas, desencadenando un nuevo debate, no sólo sobre la necesidad de regular estas zonas grises, sino de repensar

toda la regulación del mercado laboral. A pesar de la complejidad de los retos y de las posiciones encontradas, se logró abrir una ventana de oportunidad para diseñar nuevas regulaciones. Fairwork Ecuador aprovechó esta oportunidad para entablar un diálogo a mediano plazo con las plataformas, los trabajadores, los responsables políticos y los reguladores, con el objetivo de encontrar un terreno común para crear y promover normativas y regulación adaptadas a las nuevas condiciones tecno económicas que están surgiendo, y que respeten los principios básicos del trabajo justo.

Varias plataformas no han sobrevivido al vendaval -incluidas algunas que evaluamos en el informe del año pasado-, pero otros actores aprovecharon la coyuntura que les brindó la pandemia para crear nuevas formas de organización basadas en modelos empresariales más justos. Aunque todavía no cumplen con todos los principios del trabajo justo, estas nuevas plataformas han demostrado que otras formas de hacer negocios son posibles. Fairwork Ecuador se comprometió a apoyar a los actores de la economía de plataforma local para que puedan encontrar el camino hacia prácticas laborales más justas.

Todo esto tiene lugar en un contexto de aceleración del

proceso de digitalización de la sociedad ecuatoriana impulsado por el confinamiento global, integrando áreas, poblaciones y actividades que estaban en gran medida desconectadas antes de la pandemia. En efecto, no sólo hay más personas conectadas y que utilizan servicios en línea, sino que hacen negocios y pagos a través de medios digitales. La aceleración de los intercambios y pagos electrónicos es probablemente uno de los mayores cambios en la economía ecuatoriana provocados por el confinamiento. Esto abre nuevas oportunidades para el desarrollo de la economía local de plataformas, pero también nuevos retos y riesgos asociados a la privacidad y la automatización. Temas que deben ser evaluados y

gestionados por los reguladores públicos y la sociedad civil. Fairwork Ecuador está trabajando con otros socios para tratar de construir soluciones que den a los trabajadores y consumidores el control sobre sus rastros digitales y para crear conciencia sobre el funcionamiento de las cajas negras de las plataformas, las prácticas de gestión algorítmica que utilizan y su impacto en nuestra vida cotidiana.

Este segundo informe de Fairwork Ecuador ofrece una primera aproximación a la evolución de la economía de plataformas local en el último año y a los retos desencadenados por la crisis sanitaria y las transformaciones globales asociadas a esta.

EQUIPO DE FAIRWORK ECUADOR

María Belén Albornoz

Henry Chávez

Daniel Vizuite

Mark Graham

Alessio Bertolini

LA ECONOMÍA DE PLATAFORMA SE HA CONVERTIDO EN UNA DE LAS POCAS OPORTUNIDADES LABORALES QUE LES QUEDABAN A MUCHOS TRABAJADORES, EN PARTE GRACIAS A LA FALTA DE REGULACIÓN Y A LAS ZONAS GRISES EXISTENTES.



teranbryan_ecu _ Shutterstock

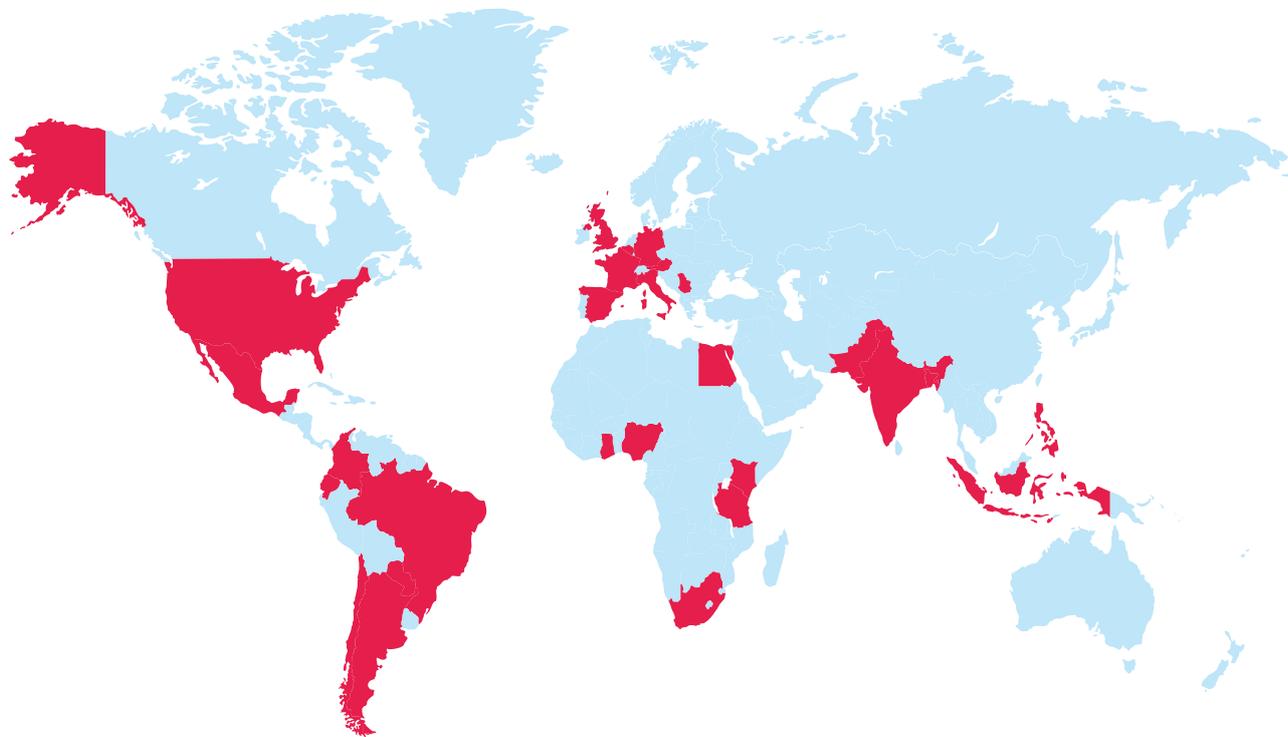
Hacia unas normas laborales decentes en la economía de plataforma

Fairwork evalúa y clasifica las condiciones laborales de las plataformas digitales. Nuestras clasificaciones se basan en cinco principios que las plataformas digitales deben cumplir para que se considere que ofrecen un “trabajo justo”.

Evaluamos anualmente las plataformas en función de estos principios para mostrar no sólo lo que la economía de las plataformas es hoy, sino también lo que podría ser. Las calificaciones de Fairwork proporcionan una perspectiva independiente sobre las condiciones laborales del trabajo en plataformas para los responsables políticos, las empresas de plataformas, los trabajadores y los consumidores. Nuestro objetivo es demostrar que en la economía de plataformas es posible conseguir empleos mejores y más justos.

El proyecto Fairwork se coordina desde el Oxford Internet Institute y el Centro de Ciencias Sociales WZB de Berlín. Nuestra creciente red de investigadores califica actualmente plataformas en 32 países de los cinco continentes. En cada país, Fairwork colabora estrechamente con trabajadores, plataformas, defensores y responsables políticos para promover un futuro más justo del trabajo en plataformas.

Países de Fairwork



ÁFRICA

Egipto, Ghana, Kenia, Nigeria, Sudáfrica, Tanzania

SUDAMÉRICA

Argentina, Brazil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay

ASIA

Bangladesh, India, Indonesia, Pakistan, Filipinas

NORTEAMÉRICA

Mexico, EEUU

EUROPA

Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Reino Unido, Serbia, España

El Modelo Fairwork

Fairwork evalúa las condiciones de trabajo en plataformas digitales y las clasifica en función de cuán 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 qué aspectos pueden mejorarse.

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



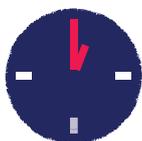
PASO 1

Los cinco principios



Pago justo

Independientemente de su clasificación laboral, los trabajadores deben en todas sus horas de trabajo ganar al menos el equivalente al salario mínimo establecido en el país después de deducir los costos relacionados con el trabajo.



Condiciones justas

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



Contratos justos

Los términos y condiciones deben ser transparentes, concisos y de fácil acceso al trabajador. 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 del usuario del servicio y/o de la plataforma.



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 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).



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.

PASO 2

Metodología

La puntuación de las plataformas según los principios de Fairwork se basó en una serie de datos recogidos desde distintas fuentes por el equipo de investigación en el país. La metodología incluyó: investigación documental, pruebas presentadas por las plataformas y las entrevistas semiestructuradas realizadas a los trabajadores y a los gestores de cada plataforma.

El proyecto Fairwork utiliza tres fuentes de datos para medir eficazmente la equidad de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo: investigación documental, entrevistas y encuestas a los trabajadores y entrevistas a los gestores de cada plataforma. A través de estos tres métodos, buscamos pruebas sobre si las plataformas actúan de acuerdo con los cinco principios de Fairwork.

Reconocemos que no todas las plataformas utilizan un modelo de negocio que les permita imponer ciertas condiciones contractuales a los usuarios de los servicios y/o a los trabajadores de forma que se cumplan los umbrales de los principios de Fairwork. Sin embargo, todas las plataformas tienen la capacidad de influir en la forma en que los usuarios interactúan en la plataforma. Por lo tanto, en el caso de las plataformas que no establecen las condiciones en las que los trabajadores son contratados por los usuarios de los servicios, examinamos una serie de otros factores, como las políticas y/o procedimientos de la plataforma, declaraciones públicas y la funcionalidad del sitio web o aplicación, para determinar si la plataforma ha tomado las medidas adecuadas para garantizar que cumple los criterios para la concesión de un punto en relación con el principio correspondiente.

En el caso de una plataforma trabajo de plataforma vinculado geográficamente, buscamos pruebas del cumplimiento de nuestros principios de Fairwork para plataformas de trabajo vinculado geográficamente o “gig work”. En el caso de una plataforma de trabajo en línea, usamos nuestros principios de Fairwork para plataformas de trabajo en la nube o “cloudwork”.

Investigación documental

Cada ciclo anual de puntuaciones de Fairwork comienza con

una investigación documental para determinar cuáles son las plataformas que se van a calificar, identificar puntos de contacto con las empresas, desarrollar las guías de preguntas para las entrevistas e instrumentos de encuesta adecuados, y diseñar estrategias para acceder a los trabajadores. Para cada plataforma, también recopilamos y analizamos una amplia gama de documentos, incluyendo contratos, términos y condiciones, políticas y procedimientos publicados por la plataforma, así como información sobre la interfaz digital y funcionalidad de los sitios web y aplicaciones. La investigación documental 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).

La investigación documental también se utiliza para identificar puntos de contacto o formas de acceder a los trabajadores. Una vez finalizada la lista de plataformas, se contacta a cada una de ellas para avisarles de su inclusión en el estudio y proporcionarles información sobre el proceso. Se pide a todas las plataformas que colaboren en la entrega de evidencias, así como en el contacto con trabajadores para las entrevistas.

Entrevistas a los gerentes de las plataformas

El segundo método consiste en ponerse en contacto con las plataformas para obtener pruebas. Para ello se invita a los gerentes de las plataformas a participar en entrevistas semiestructuradas y a presentar evidencias para 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 trabajadores

El tercer método consiste en entrevistar directamente a los trabajadores de las plataformas. Se entrevista a una

muestra de 8 a 10 trabajadores por cada plataforma. 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. Estas entrevistas permiten a los investigadores de Fairwork conocer los contratos que firman los trabajadores y las políticas de la plataforma que les atañen. Las entrevistas también permiten al equipo confirmar o refutar si las políticas y prácticas están realmente vigentes en la plataforma.

El contacto con los trabajadores se realizó a través de diferentes canales. En 2022, esto incluyó una estrategia de comunicación directa con los trabajadores, contactando con ellos a través de solicitudes de entrega, paseos, o esperándolos en diferentes lugares de la ciudad. Tras crear lazos de confianza, varios de ellos nos pusieron en contacto con otros trabajadores de las plataformas. En otros casos, hicimos circular mensajes directamente a través de plataformas como Whatsapp a otros trabajadores. En todas estas estrategias, los trabajadores fueron informados del proyecto Fairwork. Debido a las restricciones derivadas de la pandemia de COVID-19, todas las entrevistas se realizaron en espacios abiertos y públicos.

Para todas las entrevistas se utilizó una guía semiestructurada de preguntas, que tuvo como eje los cinco principios de Fairwork. Para poder realizar las entrevistas, los trabajadores debían ser mayores de 18 años y haber trabajado con la plataforma durante más de dos meses. Todas las entrevistas se realizaron en español.

Sistematización y triangulación de datos

Este triple enfoque permite cotejar las afirmaciones realizadas por las plataformas, al tiempo que ofrece la oportunidad de recopilar pruebas positivas y negativas a través de múltiples fuentes. Las puntuaciones finales son decididas colectivamente por el equipo de Fairwork

basándose en las tres fuentes de evidencias. Sólo se conceden puntos si existen pruebas claras sobre cada umbral.

¿Cómo evaluamos?

Cada uno de los cinco principios de Fairwork se desglosa en un primer punto y un segundo punto. El segundo punto sólo puede concederse si se ha otorgado el primero. Cada plataforma recibe una puntuación sobre 10. 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. Simplemente significa que, por cualquier razón, no podemos demostrar su cumplimiento.

La adjudicación de los puntajes implica una serie de etapas. 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 los puntajes 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 para los puntos que no se les concedieron inicialmente. Estos puntajes constituyen la puntuación final que se publica en los informes anuales de Fairwork.

MÁS DETALLES SOBRE EL SISTEMA DE Puntuación DE FAIRWORK SE ENCUENTRAN EN EL APÉNDICE I.

Panorama de la economía de plataformas en Ecuador

Como se destacó en nuestro primer informe de ²⁰²¹, la dependencia estructural de la economía ecuatoriana de las actividades extractivas y las materias primas ha dado lugar a una falta de infraestructuras, una mano de obra poco cualificada, una estructura social desigual y altas tasas de desempleo y empleo informal. Al igual que en otros contextos similares, estas condiciones han creado un caldo de cultivo ideal para la proliferación de diferentes plataformas de transporte, entrega y otros servicios en línea en los últimos cinco años.

Las transformaciones socioeconómicas desencadenadas por las políticas anti COVID-19 profundizaron estas condiciones y las volvieron más complejas. La recesión económica, la aceleración de la digitalización, los cambios en la estructura del mercado local de plataformas y las reformas legales han contribuido a configurar estas condiciones.

La pandemia del COVID-19 y su impacto

La economía ecuatoriana entró en fase de recesión mucho antes de la pandemia del COVID-19. Desde la caída de los precios del petróleo en 2015, la producción ecuatoriana ha tenido dificultades para recuperarse. En 2019, el crecimiento real del PIB fue nulo. La prolongada política de

confinamiento puesta en marcha para contener la pandemia empeoró la débil situación económica, dando lugar a una caída del PIB de alrededor del 7,8% en 2020, uno de los peores resultados económicos de la historia de Ecuador⁴. La persistencia de la pandemia y sus impactos impidieron el efecto de recuperación económica observado en otros países latinoamericanos. Con un crecimiento que no supera el 4,2% en 2021, Ecuador registró la tasa de recuperación más baja de la región. Las previsiones oficiales apuntan a que 2022 será peor, con un crecimiento del PIB no superior al 2,8%⁵. Esto significa que la economía ni siquiera se recuperará al ya bajo nivel de 2019. Sin embargo, si la crisis provocada por la pandemia queda atrás, es muy probable que las expectativas de crecimiento se eleven y la recuperación sea más rápida⁶.



de la población estaba desempleada o trabajando en condiciones informales.

Esta tendencia económica general se refleja directamente en los niveles de empleo e informalidad. Antes de la caída de los precios del petróleo en 2015, la tasa de empleo⁷ formal era de alrededor del 49%. A finales de 2019, este indicador se redujo a 38%. El cierre general implementado para contener la pandemia llevó a que muchas empresas e instituciones públicas cesaran sus operaciones, y dejaron a miles de personas sin empleo. Tras la primera ola de contagio en 2020, cerca del 84% de la población estaba desempleada, subempleada o trabajando en actividades informales. Las actividades productivas empezaron a recuperarse a finales de 2020 hasta alcanzar el 32% del empleo formal, todavía muy por debajo del estado anterior a la pandemia⁸. Se estima que la pandemia de COVID-19 destruyó al menos medio millón de empleos formales durante el primer año de la pandemia y aún no se han recuperado⁹. En abril de 2022, la tasa de empleo seguía en los niveles de 2020, lo que significa que alrededor del 68% de la población sigue desempleada o trabajando en condiciones informales¹⁰.

A esto se suma una población flotante de más de medio millón de inmigrantes, principalmente de Venezuela y Colombia, que llegaron en la última década y que siguen luchando por encontrar empleos formales en Ecuador. Si bien más de 87.000 de estos inmigrantes abandonaron el país entre 2020 y 2021¹¹ – muy probablemente por efectos del COVID-19 – la mayoría de los que se han quedado carecen de una visa válida para permanecer y trabajar en el país, carecen de derechos civiles y laborales y, por lo tanto, son más propensos a estar desempleados o a trabajar en el sector informal. Se suman así, a la mayoría de la población con escaso acceso al empleo formal, por lo que han recurrido a la economía de plataformas como una forma relativamente fácil de encontrar trabajo e ingresos.

Digitalización

Las políticas de contención de la pandemia no sólo supusieron limitaciones económicas, sino que también impulsaron una aceleración del proceso de digitalización de la sociedad ecuatoriana. Desde 2020, la penetración de Internet ha aumentado un 6% hasta alcanzar a más del 75% de la población, con unos 3,4 millones de personas que empezaron a utilizar Internet sólo en el último año. Al mismo tiempo, alrededor de un millón de personas comenzaron a utilizar una nueva conexión móvil, lo que supone un 6% más que en 2021, dando lugar a una penetración móvil de alrededor del 88,4%¹².

Al aumento del número de usuarios se suma una mejora de la infraestructura local. La velocidad de la conexión fija a Internet ha aumentado un 53,5% en el último año hasta alcanzar una media de 32,11 Mbps a principios de 2022. Aunque la conexión a Internet móvil es más lenta (18,18 Mbps), también experimentó un incremento de alrededor del 11% en el mismo periodo¹³.

Por último, pero no menos importante, el comercio y los pagos digitales también crecieron en los últimos años. Aunque solo la mitad de la población tiene una cuenta bancaria y el 9% usa tarjetas de crédito, los pagos digitales se han triplicado, pasando del 10% en 2020 al 30% en 2022. Esto puede explicarse en parte por el uso de tarjetas de débito (el 28% de la población tiene una) que ahora se permiten para los pagos en línea, pero también por el uso de pagos en línea de persona a persona¹⁴.

Lo más probable es que todos estos cambios estén relacionados con las limitaciones impuestas por el cierre generalizado que obligó a la gente a conectarse a Internet para realizar trabajos, negocios, educación, compras, ocio, etc. Las plataformas de reparto y de transporte se encuentran entre los primeros beneficiarios de esta transformación.

Cambios en el mercado ecuatoriano de plataformas

Aunque estas transformaciones impulsaron los negocios digitales y abrieron nuevas oportunidades, sus efectos no han sido homogéneos en todo el sector. Por razones obvias, las plataformas de reparto fueron las que más se beneficiaron del confinamiento. Se calcula que solo durante la primera oleada de COVID-19 (marzo-junio de 2020) su

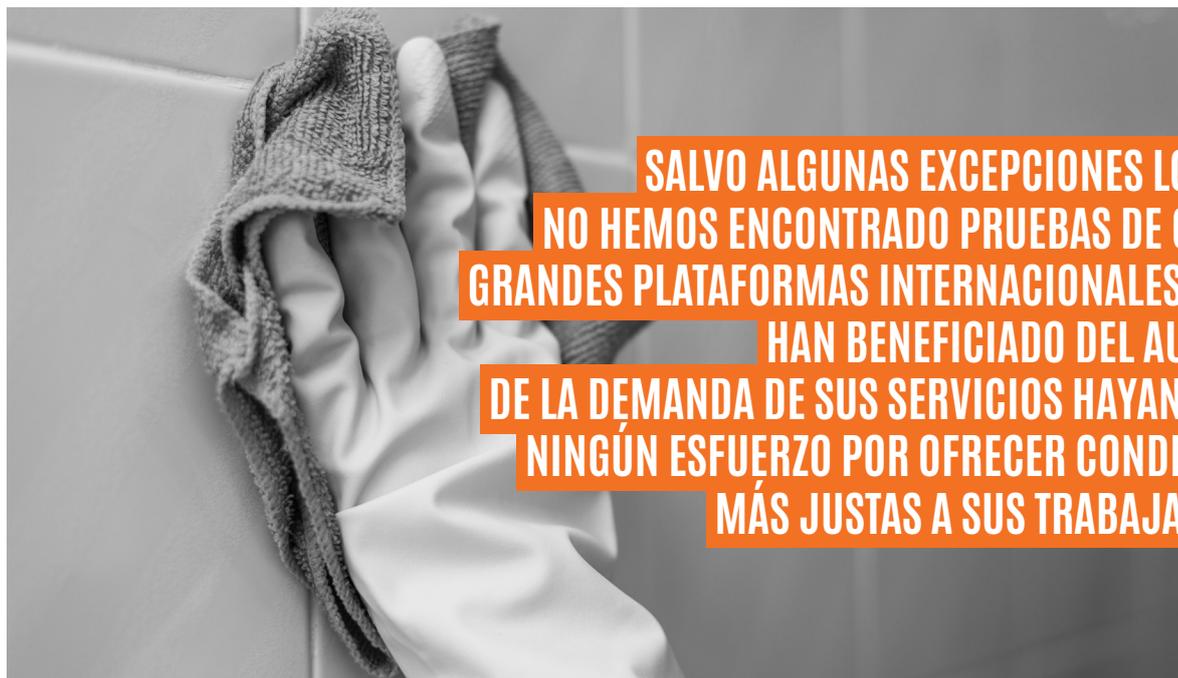
uso creció más de un 200% para la entrega de alimentos y comestibles y alrededor de un 140% para la entrega de encargos y mensajería¹⁵. Esto abrió la puerta para que nuevos actores iniciaran sus operaciones y ganaran una cuota del mercado. Los servicios de transporte se vieron afectados negativamente al principio por los estrictos toques de queda durante los primeros meses de la pandemia, y después por la necesidad de adaptar los vehículos a las protecciones de COVID-19. Sin embargo, con la reanudación gradual de las actividades productivas, su demanda ha aumentado precisamente porque ofrecen una opción de transporte más segura que el transporte público.

Otras plataformas tuvieron menos suerte y la pandemia hizo inviables sus modelos de negocio. La mayoría de ellas, especialmente las locales, han dejado de operar o se han desplazado a otros sectores. De las plataformas que evaluamos el año pasado, “Ocre” dejó de operar, “Encargos y Envíos” cambió su marca por Airpals, y “Glovo” fue vendida a otra plataforma internacional: “Pedidos Ya”. Otras plataformas locales como “Minkana” o “Kiaramé” que no fueron evaluadas en 2021, pero que sí fueron contactadas, también quedaron fuera del mercado. No obstante, están surgiendo nuevos actores que se centran en otros nichos de mercado -como el de los cuidados, las tareas domésticas y los servicios específicos de género (por ejemplo, el transporte exclusivo para mujeres)- y experimentan con diferentes formas de organización y modelos de negocio.

No existen estadísticas oficiales, fiables y actualizadas sobre

el número de usuarios, trabajadores, ventas e inversión de estas plataformas en Ecuador. Nuestro último informe estimó que había alrededor de 1,5 millones de usuarios de plataformas y unos 40.000 trabajadores en todo el país antes de la pandemia¹⁶. Si las tendencias estimadas por el informe del BID sobre la economía de plataformas en América Latina¹⁷ se acercan a la realidad, podríamos esperar que el mercado de plataformas tenga hoy entre 3 y 4 millones de usuarios y unos 55.000 trabajadores. Pero estas son sólo estimaciones aproximadas que deben ser confirmadas con datos reales.

De la evidencia recogida en este trabajo a partir de las entrevistas realizadas a gestores de plataformas, trabajadores y otras partes interesadas, observamos que las condiciones de trabajo decente en estas plataformas no han evolucionado al mismo ritmo. De hecho, salvo algunas excepciones locales, no hemos encontrado pruebas de que las grandes plataformas internacionales que se han beneficiado del aumento de la demanda de sus servicios hayan hecho ningún esfuerzo por ofrecer condiciones más justas a sus trabajadores. No obstante, la preocupación pública y la crisis socioeconómica general han empujado al gobierno y a los reguladores a iniciar algunas reformas legales e institucionales destinadas a remodelar el mercado laboral, y a eliminar las zonas grises en las que han proliferado estas compañías. La forma en que se apliquen finalmente estas reformas condicionará el futuro desarrollo de la economía de plataformas en Ecuador.



SALVO ALGUNAS EXCEPCIONES LOCALES, NO HEMOS ENCONTRADO PRUEBAS DE QUE LAS GRANDES PLATAFORMAS INTERNACIONALES QUE SE HAN BENEFICIADO DEL AUMENTO DE LA DEMANDA DE SUS SERVICIOS HAYAN HECHO NINGÚN ESFUERZO POR OFRECER CONDICIONES MÁS JUSTAS A SUS TRABAJADORES.

¿Trabajador o empleado? ¿Y quién es el jefe?

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019 en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, reafirma la “continua relevancia de la relación laboral como medio para proporcionar certeza y protección legal a los trabajadores”¹⁸. En este contexto, el informe de la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo¹⁹ esboza los pasos necesarios para lograr oportunidades de trabajo decente y sostenible y examina el alcance, los objetivos y la aplicación de la Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198)²⁰.

Tras el estallido de la pandemia de COVID-19, el Adendum 2021 del *Estudio general sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un entorno cambiante*²¹ examina el impacto de la pandemia en la aplicación de la Recomendación 198. Sin embargo, los trabajadores de plataformas suelen estar excluidos de las protecciones y prestaciones laborales, como la asistencia sanitaria, el seguro de desempleo y la seguridad social.

De hecho, la Recomendación 198 reconoce que las protecciones ofrecidas por la legislación nacional y los convenios colectivos están vinculadas a la existencia de una relación laboral. Pide que se adopten medidas para garantizar la protección de los trabajadores que puedan verse especialmente afectados por la incertidumbre o la ambigüedad de la relación laboral cuando los derechos y los deberes de las partes no estén claros, y para combatir las relaciones laborales encubiertas cuando existan. Esta

política anima a los países a desarrollar y aplicar una política nacional, que se revisará a intervalos adecuados, para garantizar la protección efectiva de todos los trabajadores en una relación laboral. Sobre todo, la política no debe interferir con las verdaderas relaciones civiles y comerciales.

La determinación de la existencia de una relación laboral se encuentra en el centro de la nueva legislación en Ecuador. Sobre la base de los resultados judiciales internacionales, varios elementos centrales del trabajo en plataforma se están discutiendo actualmente en el Congreso ecuatoriano, incluyendo, entre otros, la clasificación errónea de los empleados. Este problema comenzó a principios de 2015, con la mayoría de las plataformas utilizando la etiqueta de “contratistas independientes” para referirse a sus trabajadores. Si bien el trabajo de plataforma tiene efectivamente algunos aspectos de la contratación

independiente, como la flexibilidad, el pago por tarea y la provisión de sus propias herramientas de trabajo, el trabajo de plataforma también tiene aspectos de la relación laboral, incluido el control por parte de la plataforma de varios aspectos del trabajo a través del uso de algoritmos.

El concepto de flexibilidad es clave para determinar la división binaria entre empleo y autoempleo. La flexibilidad está relacionada con: (i) el grado de derecho del trabajador a controlar la forma en que va a realizar el trabajo; (ii) la oportunidad de obtener beneficios o pérdidas en función de su capacidad de gestión; (iii) la inversión en el equipo o los materiales necesarios para la tarea; (iv) el grado de permanencia de la relación laboral; (v) y si el servicio prestado forma parte integrante de la actividad del supuesto empleador. Por lo tanto, la ley debe tener en cuenta si los trabajadores de plataformas tienen hecho flexibilidad en sus trabajos. En este contexto, algunos legisladores han pedido que se desmitifique la ficción de la “autonomía” y se cuestione si los trabajadores tienen realmente el control de su propio tiempo y pueden desconectarse de la aplicación sin ser penalizados.

El control a través de la tecnología es otro concepto que está en medio del debate normativo. Según la Recomendación N° 198 de la OIT, la subordinación o la dependencia constituyen condiciones potenciales que pueden apuntar a la existencia de una relación laboral. Los tribunales de Sudáfrica, Uruguay y Brasil ya han reconocido que “aunque no haya una supervisión directa o física, el control se ejerce a través de la tecnología, hasta el punto de que incluso se puede detectar el movimiento del teléfono móvil, lo que indica una conducción temeraria”²², que las actividades de supervisión de las plataformas representan una “forma de ejercicio del poder sancionador típica de

un empleador”²³, y que la tecnología puede permitir a las plataformas mejorar su control sobre las actividades de los trabajadores, el control de todos y de nadie puede ser más eficaz que el control de un gerente dedicado²⁴. Lo más probable es que el control facilitado por la tecnología sea cada vez más relevante en el futuro, ya que las formas de gestión por algoritmos y el control algorítmico se extienden más allá del trabajo en plataformas. Por lo tanto, existe una obligación de transparencia algorítmica, es decir, que las plataformas muestren a todos los trabajadores de la plataforma el proceso de toma de decisiones sobre los algoritmos que afectan a sus condiciones de trabajo y a la finalización de su relación con la plataforma.

Desde agosto de 2021, el Congreso ecuatoriano debate un “Proyecto de ley para regular la relación laboral de los trabajadores con las empresas de plataformas digitales”. El mayor problema al que se enfrenta el proyecto es que no ha sido capaz de formular una alternativa híbrida que incluya los cambios tecnológicos de la economía de plataformas y una flexibilización de las horas de trabajo. Actualmente, los promotores del proyecto apoyan una versión más tradicional de la jornada laboral (no menor a cuarenta horas semanales)²⁵ lo que impide la contratación por horas y pone en riesgo el desarrollo de la economía de plataformas en Ecuador.

El 17 de enero de 2022, la diputada Johana Ortiz invitó al equipo de Fairwork y a otros actores de la sociedad civil a presentar elementos que apoyen unas condiciones más justas de las “Relaciones Laborales en Plataformas Digitales” en el debate legislativo. Fairwork continúa participando activamente en la defensa de mejores condiciones laborales en el país.



Puntuaciones Fairwork Ecuador 2022

Puntuaciones Fairwork Ecuador 2022

Estándares **mínimos**
de trabajo justo

Asoclim	06 /10	● ● ● ● ● ● ○ ○ ○ ○
Tipti	06 /10	● ● ● ● ● ● ○ ○ ○ ○
Go Girl	03 /10	● ● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
AloApp	02 /10	● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Cabify	00 /10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Didi	00 /10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
PedidosYa	00 /10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Rappi	00 /10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Uber	00 /10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Uber Eats	00 /10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

EL DESGLOSE DE LAS PUNTUACIONES POR PLATAFORMA ESTÁ DISPONIBLE EN ESTÁ PÁGINA:

[FAIR.WORK/ECUADOR](https://fair.work/ecuador)

Principales hallazgos

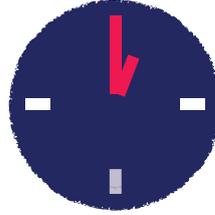


Pago justo

Este año dos plataformas (Tipti y AloApp) pudieron demostrar que la remuneración bruta de los trabajadores es igual o superior al salario mínimo, fijado en 425 dólares al mes. .

A la hora de evaluar el salario mínimo, las puntuaciones tuvieron en cuenta no sólo la cantidad ganada por el trabajador por las horas trabajadas, sino también el coste de proporcionar el equipo específico para la tarea y pagar de su bolsillo los gastos relacionados con el trabajo. Las puntuaciones también tienen en cuenta los tiempos de espera entre trabajos. Si se añaden estos costes adicionales -como el tiempo de espera no remunerado, los gastos de desplazamiento, los vehículos, la gasolina, los datos del teléfono móvil y el seguro-, no se puede conceder el punto de salario mínimo a las otras ocho plataformas.

Al ampliar este cálculo neto para considerar el precio de la canasta básica que, según el INEC, en enero de 2022 ascendía a 724 USD [3], ninguna de las plataformas pudo evidenciar este principio de pago justo, y vemos que los trabajadores a menudo trabajan muchas horas sólo para cubrir sus gastos.



Condiciones justas

Además de los riesgos habituales a los que se enfrentan los trabajadores de plataformas hemos debido añadir los ocasionados por la pandemia del COVID-19.

Por ello, examinamos las medidas que tomaron las plataformas para apoyar y proteger a sus trabajadores en esta época de pandemia.

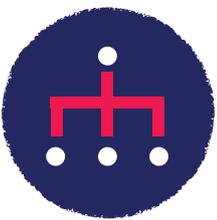
En 2022 sólo Tipti obtuvo el primer y segundo puntos al presentar evidencia sobre los esfuerzos realizados por mejorar las protecciones a los trabajadores, incluyendo la indemnización por pérdida de ingresos por enfermedad, seguro médico y seguro de accidentes. Ninguna otra plataforma obtuvo el segundo punto.



Contratos justos

Las plataformas que operan en Ecuador no se caracterizan por tener unos Términos y Condiciones claros, y sólo tres plataformas obtuvieron el primer punto: Asoclim, Tipti y Go Girl.

Un criterio importante para otorgar puntos por contratos justos fue que las plataformas reconocieran la legislación ecuatoriana como el sistema legal para tratar los asuntos relacionados con los trabajadores. Cinco de las diez plataformas analizadas aplicaban las jurisdicciones de otros países y, por tanto, no pudieron obtener este punto. Sin embargo, ninguna plataforma pudo aportar evidencias de que el contrato no excluyen injustificadamente la responsabilidad de la plataforma.



Gestión justa

El despido o la desactivación arbitraria es una gran preocupación para los trabajadores de las plataformas. El riesgo de bloqueo de la cuenta y de despido de las plataformas sin previo aviso es alto para la mayoría de los trabajadores de nuestro estudio.

Los trabajadores pueden enfrentarse a la desactivación de las plataformas por razones arbitrarias sin el debido proceso. Varios trabajadores nos dijeron que tenían la sensación de que en las disputas, la plataforma privilegiaba los intereses de los clientes sobre los de los trabajadores y que las plataformas a menudo tardaban mucho en responder a las comunicaciones. Por eso evaluamos si las plataformas cuentan con el debido proceso para las decisiones que afectan a los trabajadores. El sistema de

puntuación de Fairwork estipula que las plataformas deben incluir sus políticas de acción disciplinaria y desactivación en sus términos y condiciones, así como proporcionar procesos claros para que los trabajadores puedan apelar las decisiones.

Sólo Tipti ha codificado sus políticas de desactivación, proporcionando a los trabajadores una mayor claridad. Asoclim, Go Girls y AloApp no tienen tecnologías algorítmicas de gestión, lo que significa que los trabajadores se comunican directamente con representantes humanos y no son sancionados automáticamente.



Representación justa

El primer punto de este principio requiere que existan mecanismos documentados para que se exprese la voz de los trabajadores, que no se inhiba la libertad de asociación y que la dirección de la plataforma esté dispuesta a reconocer o negociar con un órgano colectivo de trabajadores.

Sólo Asoclim obtuvo el primer y el segundo punto. Esta plataforma opera con un modelo de empresa social basado en el cooperativismo, donde cada una de las trabajadoras es socia de la plataforma y opera en un contexto de igualdad y acceso a la toma de decisiones. Ninguna otra plataforma pudo cumplir los criterios de representación equitativa.

Tipti

Tipti es una empresa ecuatoriana de comercio electrónico fundada en 2016 y enfocada en la venta de productos de supermercados y tiendas especializadas a través de medios digitales (App o web), y entrega a domicilio. La empresa tiene como objetivo conectar a un equipo de compradores especializados con usuarios/consumidores que buscan cubrir sus necesidades a domicilio.



Principio 1: Pago justo



Asegura que los/as trabajadores/as ganen el salario mínimo más gastos



Asegura el costo de subsistencia más gastos

1



Principio 2: Condiciones justas



Mitiga los riesgos específicos del trabajo



Provee una red de seguridad social

2



Principio 3: Contratos justos



Hay disponibles unos términos y condiciones claros



Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas

1



Principio 4: Gestión justa



Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a los trabajadores



El proceso de gestión es equitativo

2



Principio 5: Representación justa



Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores



Promueve la gobernanza democrática



Puntuación total



Esta plataforma digital permite a los clientes pedir su lista de la compra de comestibles y artículos para el hogar desde dispositivos móviles u ordenadores. Tipti recibe los pedidos y los envía a una red de compradores, que seleccionan y compran los productos y los entregan en el lugar, día y hora seleccionados. Los compradores de Tipti son trabajadores formados en la selección de compras; es decir, son compradores profesionales que apoyan las necesidades del cliente, permitiéndole recibir productos especializados, frescos y ecológicos de su preferencia.

Tipti también contrata a repartidores, que se sitúan en el exterior de los supermercados y tiendas, listos para entregar los pedidos. Cada supermercado tiene un coordinador de grupo que puede resolver cualquier dificultad en tiempo real y en contacto directo con los trabajadores.

Los trabajadores son elegidos de una gran base de datos creada por la plataforma mediante un sistema de inteligencia artificial que selecciona los perfiles más acordes con los objetivos de la empresa. Por lo tanto, no es fácil entrar en la empresa. Tipti genera vínculos de fidelidad con sus trabajadores, ya que les garantiza un trabajo digno cinco días a la semana, con la opción de trabajar extra los fines de semana. El 41% de los mandos intermedios de la empresa son mujeres y el 70% son directivos. Actualmente, Tipti busca la certificación Sistema B como empresa socialmente responsable con un modelo empresarial más equitativo²⁶.

Desde su fundación en 2016, Tipti ha trabajado de manera constante para construir uno de los emprendimientos más importantes de la economía de plataformas ecuatoriana. Ahora trabaja en 12 ciudades del país y tiene una demanda de más de 250.000 clientes, con 2.100.000 dispositivos manejados simultáneamente, lo que les permite gestionar con éxito alrededor de 1.000.000 de pedidos.

Los trabajadores de Tipti ganan por encima del salario mínimo. Tanto los compradores como los repartidores tienen unos ingresos de al menos 600 dólares, una vez deducidos los gastos de operación. El reducido número de repartidores hace que los pedidos que recibe la plataforma se distribuyan de forma equitativa entre ellos, garantizando un trabajo estable durante cinco días a la semana. Aunque Fairwork se complace en conceder a Tipti el primer punto de pago justo, las pruebas de las entrevistas a los repartidores nos impiden conceder el segundo punto, que evalúa los ingresos por encima del

precio de la canasta básica después de los costes.

En cuanto a las condiciones justas, Tipti contrata a sus trabajadores bajo dos regímenes de contratación diferentes: como empleados (shoppers) y como trabajadores (repartidores). Los compradores tienen acceso a formación, prestaciones de la seguridad social, seguro médico y planes de telefonía móvil, entre otras ventajas. Los repartidores reciben formación y protección contra los riesgos derivados de su trabajo. En 2019 Tipti inició una campaña de vacunación contra la influenza y ha continuado con la protección de los trabajadores facilitándoles el acceso a las vacunas COVID-19. De esta manera, Tipti obtuvo el primero y segundo puntos por su esfuerzo en la protección de sus trabajadores, y sigue sumando nuevas prestaciones en materia de salud, acceso al crédito y riesgos laborales.

Tipti ofrece a sus trabajadores dos tipos de contratos: contratos laborales para sus compradores y contratos de autoempleo para sus repartidores. Estos últimos se consideran, por tanto, autónomos. Ambos contratos se rigen por la legislación ecuatoriana y los trabajadores están sujetos a la legislación local en caso de litigio. A Tipti sólo se le concedió el punto básico porque sus contratos incluyen cláusulas que excluyen la responsabilidad por negligencia o eximen injustificadamente al usuario del servicio y/o a la plataforma de la responsabilidad por las condiciones de trabajo.

La plataforma ha desarrollado dos políticas explícitas para una gestión justa: el Manual del Comprador y el Reglamento Interno. Estas políticas detallan las condiciones de trabajo, los indicadores que se premian, los que conllevan una sanción y los principios éticos de la empresa. Los trabajadores están en contacto regular con los coordinadores de grupo y tienen línea directa con la dirección a través de los canales de WhatsApp. Por último, la empresa anima a las mujeres a incorporarse a los puestos directivos. Tipti ha obtenido los dos puntos de gestión justa.

Debido al régimen laboral que rige en el país, Tipti no reconoce la voz colectiva de sus repartidores, ya que se les considera trabajadores autónomos sin posibilidad de constituir sindicatos. Por lo tanto, los trabajadores no tienen la opción de afiliarse a un organismo colectivo para canalizar sus demandas de grupo. Por estas razones, no pudimos otorgar los puntos de representación justa

Historias de trabajadores/as

Adriana* tiene 28 años y es licenciada en economía. Hace cuatro años puso en marcha su propio taller de ropa para bebés. Sin embargo, las medidas de confinamiento provocadas por la pandemia de COVID-19 hicieron muy difícil mantener el negocio. A pesar de sus esfuerzos por promocionar su negocio en redes sociales como Instagram y Facebook, no pudo mantener la producción y tuvo que despedir a varios de sus trabajadores. Ahora, trabaja a comisión para varios distribuidores.

En enero de 2022, empezó a trabajar en Go Girl. En primer lugar, le interesaba apoyar a una empresa fundada por mujeres y, en segundo lugar, este nuevo trabajo le proporciona una fuente de ingresos extra. No obstante, si dependiera únicamente de los ingresos que obtiene a través de la plataforma, no llegaría a fin de mes, ya que el número de carreras que realiza es muy bajo y gana menos del salario mínimo ecuatoriano.

Una de las cosas que más le gusta a Adriana de este trabajo es conocer gente nueva, conocer zonas de la ciudad que nunca había visitado y elegir los trayectos sin preocuparse de que la plataforma la penalice. Go Girl le permite programar sus viajes con total libertad. Puede aceptar o rechazar solicitudes y, lo que es más importante, controla su propio tiempo. Aunque sus ingresos en la plataforma son periféricos, está aprendiendo cómo otras empresarias están mejorando sus modelos de negocio. Para ella, Go Girl es un ejemplo de cómo hacer crecer el emprendimiento en el país respetando la autonomía de las trabajadoras.

***Nombres cambiados para proteger la identidad de los trabajadores.**

Carlos* tiene 28 años y lleva cuatro años trabajando para plataformas de reparto en Quito. Llegó a Ecuador por la crisis económica de Venezuela, donde tenía un trabajo fijo. Cuando empezó a trabajar en las plataformas de reparto, ganaba suficiente dinero para mantenerse a sí mismo y a su familia. Sin embargo, durante los cierres de COVID-19 vio cómo sus ingresos disminuían drásticamente. Dijo que “aunque la gente hacía más pedidos, los cambios en las tarifas de aplicación y el aumento de los costes de la gasolina y el petróleo redujeron mis ingresos”.

El clima y la geografía de Quito presentan dificultades para completar los pedidos según los tiempos establecidos por la plataforma, pero también afectan a la salud de los repartidores que están expuestos a un clima cambiante, a los desordenados horarios de las comidas y a las complicadas rutas por la ciudad, lo que hace que su jornada laboral sea agotadora.

Carlos se siente tremendamente cansado, pero también preocupado porque, a pesar de las horas que trabaja, los ingresos no parecen ser suficientes. Como nos comentó: “cuando empecé a trabajar en la plataforma, los ingresos eran suficientes, pero desde los confinamientos los cambios operados por la plataforma están haciendo nuestra vida más precaria”. No hay indicios de que sus ingresos vayan a mejorar en los próximos meses, lo que le desanima enormemente.

Disimular la inmigración en la economía de plataforma ecuatoriana

En la última década, Ecuador ha recibido más de medio millón de inmigrantes procedentes de sus países vecinos, principalmente Colombia y Venezuela. Esta afluencia se explica por ciertos factores como una política migratoria flexible y una economía dolarizada, así como por las condiciones negativas de los países emisores, como la guerra, la violencia, la delincuencia, la pobreza y la persecución política. Sin embargo, la recesión económica y los cambios políticos de los últimos cinco años en Ecuador han atenuado los factores atractivos, creando más barreras para los inmigrantes que quieren establecerse en Ecuador y dedicarse a actividades económicas.

Debido a una ola migratoria muy importante desde Venezuela entre 2015 y 2019, Perú y Ecuador pasaron de una posición que facilitaba el ingreso y la regularización de la población migrante, a un cierre de fronteras a mediados de 2019. Como resultado de la drástica desaceleración del movimiento de la población migrante a través de los pasos regulares, el número de pasos irregulares y el tráfico de personas aumentó en ambos países²⁷. Desde 2010, los ciudadanos venezolanos podían ingresar libremente a Ecuador con pasaporte, cédula de identidad venezolana o Carta Andina²⁸,

esta última se otorgaba en una oficina de inmigración cuando el migrante no tenía ningún otro documento. Los inmigrantes han podido regularizar su situación legal a través de tres opciones: el Tratado Bilateral con los países vecinos de 2010; una Visa Unión de Naciones Sudamericanas (UNASUR) y una Visa Profesional²⁹. El Tratado Bilateral concede visados de residencia y trabajo por dos años a los ciudadanos que puedan demostrar que están trabajando formalmente en el país. La Visa UNASUR se utilizó con mayor frecuencia entre 2018 y 2019 para garantizar un permiso de trabajo de dos

MUCHOS INMIGRANTES NO HAN PODIDO SOLICITAR UNA CUENTA DE PLATAFORMA POR FALTA DE DOCUMENTACIÓN, LO QUE LES HA EMPUJADO A UTILIZAR EL MERCADO NEGRO DE PERFILES



años sin necesidad de contrato laboral a los ciudadanos de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Guyana, Paraguay, Perú, Surinam, Uruguay y Venezuela. La Visa Profesional, en cambio, sólo puede obtenerse en Venezuela o en un consulado ecuatoriano de un país limítrofe y ha beneficiado a unas 90.000 personas.

A pesar de que el artículo 11.2 de la Constitución ecuatoriana concede la igualdad de derechos a todos, incluidos los no ciudadanos, este principio no siempre se pone en práctica en la vida real³⁰. De hecho, el marco legal de Ecuador muestra las contradicciones y tensiones entre la base constitucional de la perspectiva de los derechos humanos y la aplicación de políticas de control restrictivas³¹.

Si bien la dificultad que tienen los inmigrantes para encontrar oportunidades de trabajo formal está ciertamente relacionada con su estatus migratorio, también es una consecuencia de un mercado laboral en retroceso. El desempleo y la informalidad son características estructurales de la economía ecuatoriana y ambas condiciones exponen a los inmigrantes a la explotación y el abuso.

Cuando hace seis años llegaron al país las plataformas de reparto y transporte, se convirtieron en una balsa salvavidas que ofrecía un acceso relativamente fácil y rápido a una fuente diaria de ingresos tanto para los ecuatorianos que perdían sus empleos como para los inmigrantes que intentaban encontrarlos. Dado que estas actividades no estaban reguladas, aceptaban documentos venezolanos, peruanos y colombianos para abrir una cuenta de trabajador, lo que permitía a los inmigrantes trabajar con sus propios perfiles.

Sin embargo, a medida que crecía el volumen de operaciones de las plataformas, los gobiernos locales empezaron a impulsar regulaciones, restringiendo el acceso de los nuevos

trabajadores de las plataformas. Muchos inmigrantes no han podido solicitar una cuenta de plataforma por falta de documentación, como un visado de trabajo, un documento de identidad o un permiso de conducir ecuatoriano. De ahí que se haya empezado a recurrir a la subcontratación informal para ofrecer oportunidades de trabajo, con lo que ha crecido el número de personas que utilizan cuentas alquiladas de trabajadores que tienen todos sus papeles en regla. La falta de documentos como el pasaporte, el permiso de conducir, la residencia local o el permiso de trabajo parece ser lo que más empuja a los inmigrantes a utilizar el mercado negro de perfiles. Es posible que estas barreras de entrada al trabajo hayan surgido como consecuencia indirecta de los intentos de las autoridades locales por regular estas actividades y obligar a las plataformas a cumplir la normativa local. No obstante, los relatos de algunos de nuestros entrevistados sugieren otra posibilidad: varias plataformas han bloqueado el acceso de nuevos miembros desde hace varios meses. Esta negativa en la aprobación de nuevos perfiles es lo que ha aumentado los perfiles del mercado negro. Las plataformas se están beneficiando de ello porque pueden seguir cambiando sus condiciones y reduciendo la tarifa que pagan a los trabajadores porque estos no están en la capacidad de protestar sin arriesgar su trabajo.

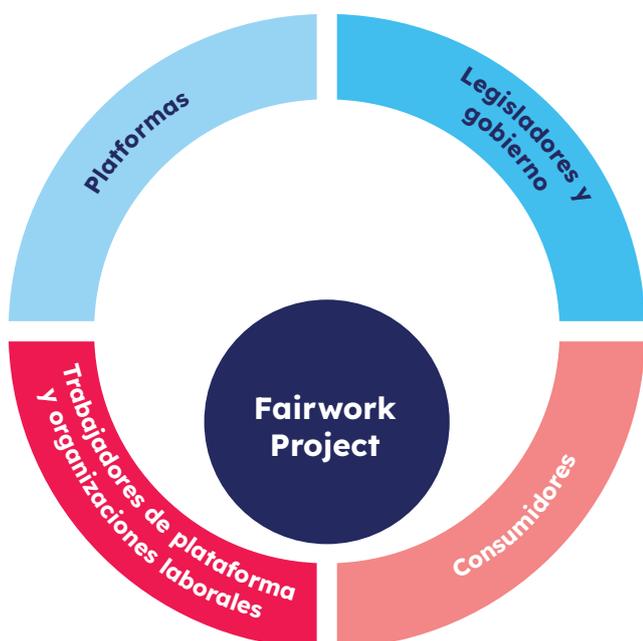
Esto ha dado lugar a la estructuración de mecanismos de explotación laboral al transferir todo un espectro de riesgos de los empleadores a los trabajadores, aumentando las condiciones de trabajo precarias e injustas³². Defectos en la regulación local y en el negocio que sustenta los modelos de estas plataformas han creado zonas grises, en las que los inmigrantes irregulares pueden encontrar un trabajo y una fuente de ingresos, pero con un mayor riesgo de explotación y exposición al riesgo. Estas zonas grises son el resultado de la estructura de subcontratación creada por el mercado negro de perfiles y la gestión algorítmica errónea.

IMPACTO Y PRÓXIMOS PASOS

Caminos del cambio

Este es el segundo informe de Fairwork para plataformas en Ecuador. Este trabajo destaca la evolución de la economía de plataformas ecuatoriana, el problema del mercado negro de perfiles, los nuevos modelos de negocio de los emprendedores locales y los desafíos legales. Dado que ya hemos hecho progresos positivos en el compromiso con varias partes interesadas, como el Congreso ecuatoriano, las plataformas, los empresarios y las organizaciones de trabajadores, vemos cuatro vías para contribuir a las mejoras en la economía de plataforma ecuatoriana.

Figura 1: Vías de cambio de Fairwork



En este segundo año de puntuación en Ecuador, Fairwork ha profundizado su compromiso con las plataformas. Nuestra primera vía para mejorar las condiciones de trabajo en la economía de plataformas en Ecuador es trabajar directamente con las plataformas que operan en el país. Las plataformas locales han estado más dispuestas a embarcarse en un diálogo sobre sus desafíos, barreras y posibilidades para mejorar las condiciones de trabajo. Estas relaciones han permitido nuevas vías de colaboración y asesoramiento sobre cada uno de los principios de Fairwork.

Las plataformas tienen control sobre la naturaleza de los trabajos que intermedian. Las puntuaciones de este informe muestran que la economía de plataforma, tal y como la conocemos hoy en día, adopta muchas formas. A veces funciona a través de aplicaciones, otras utiliza otros medios como WhatsApp o Instagram. En la mayoría de los casos, las plataformas responden a modelos de negocio comerciales y en otros casos excepcionales a asociaciones de trabajadores

que buscan nuevas soluciones de negocio para aumentar el trabajo de sus miembros. Hemos comprobado que algunas plataformas muestran una mayor preocupación por las necesidades de los trabajadores que otras.

El compromiso de Fairwork con los responsables políticos y el gobierno está destinado a garantizar que los imperativos comerciales de las plataformas estén equilibrados con las necesidades de los trabajadores. La inclusión de los principios de Fairwork en el debate legislativo en Ecuador ha sido, por tanto, de suma importancia para impulsar los esfuerzos para promover una regulación legal que mejore las condiciones de trabajo y proteja la capacidad de crecimiento de las plataformas.

No hay nada inevitable en las malas condiciones de trabajo en la economía de plataforma. A pesar de sus afirmaciones en sentido contrario, las plataformas tienen un control sustancial sobre la naturaleza de los puestos de trabajo que median.

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 derechos y protecciones clave de los que han disfrutado durante mucho tiempo sus homólogos del sector formal. Nuestros resultados muestran que la economía de plataformas, tal y como la conocemos hoy, adopta muchas formas; algunas plataformas muestran una mayor preocupación por las necesidades de los trabajadores y se esfuerzan por generar condiciones de trabajo más justas. Esto significa que no tenemos que aceptar como norma los bajos salarios, las malas condiciones, la desigualdad y la falta de voz colectiva de los trabajadores. Esperamos que nuestro trabajo, al poner de relieve los contornos de la actual economía colaborativa, ofrezca una imagen más clara de lo que podría llegar a ser la economía de plataformas en el país.

Figura 2: Los principios de Fairwork: Evolución constante guiada por los trabajadores



La petición de Fairwork

Como parte de nuestras vías de cambio, hemos introducido la petición de Fairwork. Esta petición busca aprovechar el poder de las políticas de adquisición, inversión y asociación de organizaciones y empresas para promover un trabajo de plataformas más justo.

Organizaciones como universidades, empresas y ONGs tienen el poder para promover el trabajo justo en esta economía y apoyar a las plataformas y aplicaciones que ofrecen mejores condiciones de trabajo, guiándose por los principios y puntuaciones de Fairwork.

Las organizaciones que firman nuestra petición podrán mostrar la insignia de "Socio Fairwork" en su sitio web y materiales promocionales. La petición de Fairwork propone dos niveles de compromiso: simpatizante y socio. Los simpatizantes oficiales se comprometen a apoyar públicamente la mejora del trabajo en plataformas y a poner los recursos de Fairwork a disposición de sus equipos para ayudarles a tomar decisiones informadas y socialmente responsables cuando utilicen o se relacionen

con plataformas de trabajo digital. Los socios de Fairwork se comprometen a implementar cambios concretos y significativos en sus políticas internas guiadas por los principios y puntuaciones de Fairwork, por ejemplo, comprometiéndose a solo usar plataformas con buenas condiciones laborales, siempre que sea posible.



**MÁS INFORMACIÓN SOBRE LA PETICIÓN
Y COMO FIRMARLA EN:**

FAIR.WORK/PLEDGE

Sistema de Puntuación de Fairwork

¿Qué empresas están amparadas por los principios de Fairwork?

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define una ‘plataforma de trabajo digital’ como una compañía media y facilita “el intercambio de trabajo entre diferentes usuarios como las empresas, los trabajadores y los consumidores”³³. Esta definición incluye ‘mercados’ de trabajo digital donde “las empresas establecen las tareas y los requisitos, y las plataformas los vinculan técnicamente con los trabajadores de su base mundial que pueden realizar las tareas en el tiempo especificado”³⁴. Plataformas digitales como Airbnb o Ebay – donde se intercambian bienes – no estarían incluidas en esta definición. La definición de ‘plataforma digital de trabajo’ es ampliamente aceptada e incluye muchos modelos de negocio distintos³⁵.

El trabajo de investigación de Fairwork ampara las plataformas que cumplen con esta definición y que tienen el objetivo de conectar proveedores de servicios individuales con consumidores de dichos servicios a través de una plataforma. El proyecto Fairwork no ampara plataformas que median en ofertas de trabajo entre individuales y empleadores (ya sea a corto o largo plazo).

Fairwork distingue entre dos tipos de plataformas digitales de trabajo. Las primeras son “geográficamente vinculadas” (‘geographically-tethered’) o “basadas en ubicación”, en las que el trabajo debe realizarse en un lugar determinado (por ejemplo, repartir comida de un restaurante a una casa o conducir a una persona de un lugar a otro). A estas

plataformas las llamamos “plataformas de trabajo por encargo” (o ‘gig work platforms’). En cambio, las segundas son plataformas de trabajo en la nube (‘cloudwork platforms’) o “de trabajo en línea” (“Online web-based platforms”), donde, en teoría, el trabajo puede realizarse de manera remota y desde cualquier lugar a través de internet (por ejemplo, la categorización de datos o el trabajo autónomo en línea). A estas plataformas las llamamos “plataformas en línea” (‘cloudwork platforms’).

Los requisitos para cumplir con cada principio son diferentes para plataformas geográficamente vinculadas y plataformas en línea. Esto es porque las plataformas geográficamente vinculadas pueden ser comparadas en base a factores del mercado local, riesgos y regulaciones de cada país, mientras que las plataformas en línea no. Debido a la naturaleza del trabajo en plataformas en línea, el cual puede realizarse desde cualquier lugar, distintos factores de mercado, riesgos y regulaciones son aplicables dependiendo de donde se realice el trabajo.

Las plataformas que analizamos tienen distintos modelos de negocio, remuneración y gobernanza. Estos modelos incluyen, pero no están limitados a, trabajo asalariado, por subcontratación, por franquicia, a destajo, por turnos o por suscripción. Algunos de estos modelos implican que la plataforma pague directamente a los trabajadores (incluyendo a través de empresas de subcontratación).

¿Cómo funciona el sistema de puntuación?

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 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 el cuadro 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 lo 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 derivaron de la investigación realizada entre noviembre de 2020 y noviembre de 2021, y son válidas hasta noviembre de 2022. Este informe usa la versión 21.01 de los principios para plataformas “geográficamente vinculadas”, la cual entró en vigor en enero de 2021.

Tabla 1: Sistema de Puntuación de Fairwork

Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
 Principio 1: Pago justo	 Asegura que los/as trabajadores/as ganen el salario mínimo más gastos	 Asegura el costo de subsistencia más gastos	 2
 Principio 2: Condiciones justas	 Mitiga los riesgos específicos del trabajo	 Provee una red de seguridad social	 2
 Principio 3: Contratos justos	 Hay disponibles unos términos y condiciones claros	 Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas	 2
 Principio 4: Gestión justa	 Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a los trabajadores	 El proceso de gestión es equitativo	 2
 Principio 5: Representación justa	 Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores	 Promueve la gobernanza democrática	 1

Puntuación de Fairwork máxima



Principio 1: Pago justo

1.1 Asegura que los/as trabajadores/as ganen el salario mínimo más gastos (un punto)

Los trabajadores de plataformas a menudo tienen que cubrir costos relacionados con el trabajo sustanciales, como el transporte entre trabajos, suministros o combustible, seguro y mantenimiento del vehículo³⁶. Los costos de los trabajadores a veces significan que sus ganancias netas pueden caer por debajo del salario mínimo local³⁷. Los trabajadores también absorben los costos del compromiso de tiempo extra, cuando pasan tiempo esperando o viajando entre puestos de trabajo, u otras actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, que también se consideran horas activas³⁸. Para lograr este punto, las plataformas deben asegurar que los costos relacionados con el trabajo no empujan el ingreso de los trabajadores por debajo del salario mínimo local.

La plataforma toma las medidas apropiadas para asegurar lo siguiente:

- Los trabajadores ganan al menos el salario mínimo local, o el salario fijado por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde laboran, en sus horas activas, después de costos.

1.2 Asegura el costo de subsistencia más gastos (un punto adicional)

En algunos lugares, el salario mínimo no es suficiente para que los trabajadores puedan acceder a un nivel de vida básico pero decente. Para lograr este punto, las plataformas deben asegurar que los trabajadores ganen un salario digno.

La plataforma toma las medidas apropiadas para asegurar lo siguiente:

- Los trabajadores ganan al menos el salario digno local, o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, en sus horas activas, después de los costos^{39 40}.

Principio 2: Condiciones Justas

2.1 Mitiga los riesgos específicos del trabajo (un punto)

Los trabajadores de plataformas pueden enfrentar una serie de riesgos en el curso de su trabajo, incluidos accidentes y lesiones, materiales nocivos, delitos y violencia. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que

son conscientes de estos riesgos y toman medidas para mitigarlos.

La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Existen políticas o prácticas que protegen la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos específicos del trabajo⁴¹.
- Las plataformas toman medidas de gestión y protección de datos adecuadas, responsables y éticas, establecidas en una política documentada.

2.2 – Provee una red de seguridad social (un punto adicional)

Los trabajadores de plataformas son vulnerables a la posibilidad de perder abruptamente sus ingresos como resultado de circunstancias inesperadas o externas, como enfermedades o lesiones. La mayoría de los países brindan una red de seguridad social para garantizar que los trabajadores no experimenten una pérdida repentina de sus ingresos debido a circunstancias fuera de su control. Sin embargo, los trabajadores de la plataforma generalmente no son alcanzados por medidas como el pago por enfermedad, debido a su condición de contratista independiente. Teniendo en cuenta que muchos de los trabajadores dependen de los ingresos que ganan con el trabajo en plataformas para su sustento, las plataformas pueden lograr este punto proporcionando una compensación por la pérdida de ingresos ante una eventual incapacidad para trabajar.

La plataforma debe satisfacer AMBOS de los siguientes criterios:

- Las plataformas toman medidas significativas para asegurar que los trabajadores son compensados por la pérdida de ingresos debido a la incapacidad de trabajar de acuerdo con los ingresos promedio del trabajador durante los últimos tres meses.
- Cuando los trabajadores no pueden trabajar durante un período prolongado debido a circunstancias inesperadas, su posición en la plataforma no se ve afectada negativamente.

Principio 3: Contratos justos

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

Los términos y condiciones que rigen el trabajo en plataforma no siempre son claros y accesibles para los trabajadores⁴².

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 tienen un recurso legal si la otra parte incumple esas condiciones.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- La parte que contrata con el trabajador debe estar identificada en el contrato, y sujetarse a la ley del lugar en que trabaja el trabajador.
- El contrato se comunica en su totalidad en un lenguaje claro y comprensible que se espera que los trabajadores entiendan.
- El contrato es accesible a los trabajadores en todo momento.
- Cada trabajador es notificado de los cambios propuestos en un plazo razonable antes de que los cambios entren en vigor; y los cambios no deben revertir los beneficios acumulados existentes y las expectativas razonables en las que han confiado los trabajadores.

3.2 – Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas (un punto adicional)

En algunos casos, especialmente bajo las clasificaciones de “contratista independiente”, los trabajadores corren un riesgo desproporcionado por participar en el contrato con el usuario del servicio. Pueden ser responsables de cualquier daño que surja en el curso de su trabajo, y cláusulas abusivas pueden impedirles buscar reparación legal por agravios. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que los riesgos y la responsabilidad de participar en el trabajo se comparten entre las partes.

Independientemente de cómo se clasifique el estado contractual de los trabajadores, la plataforma debe cumplir con AMBOS de los siguientes criterios:

- Toma las medidas apropiadas para asegurar que el contrato no incluye cláusulas que excluyan la responsabilidad por negligencia ni eximan injustificadamente al usuario de servicio y/o la plataforma de responsabilidad por las condiciones de trabajo.
- Toma las medidas apropiadas para asegurar que el contrato no incluye cláusulas que impidan a los trabajadores reclamar efectivamente la reparación de agravios derivados de la relación laboral.

Principio 4: Gestión Justa

4.1 Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a los trabajadores (un punto)

Los trabajadores de la plataforma pueden experimentar una desactivación arbitraria; tener prohibido acceder a la plataforma sin explicación y potencialmente perder sus ingresos. Los trabajadores pueden estar sujetos a otras sanciones o decisiones disciplinarias sin la posibilidad de comunicarse con el usuario del servicio y/o la plataforma para impugnarlas o apelarlas si creen que son injustas. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar una vía para que los trabajadores apelen acciones disciplinarias de manera significativa.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un canal para que los trabajadores se comuniquen con un representante humano de la plataforma. Este canal está documentado en un 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 ante las calificaciones bajas, falta de pago, problemas con el pago, desactivaciones y otras sanciones y medidas disciplinarias. Este proceso está documentado en un contrato y disponible en la interfaz de la plataforma⁴³.
- En el caso de desactivaciones, el proceso de apelación debe estar disponible para los trabajadores que ya no tienen acceso a la plataforma.
- Los trabajadores no están en desventaja por expresar sus preocupaciones o apelar acciones disciplinarias.

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

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

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe una política que garantiza que la plataforma no discrimine por motivos de raza, origen social, casta, etnia, nacionalidad, género, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión o creencia, edad o cualquier otra condición.
- Cuando las personas de un grupo desfavorecido (como las mujeres) están significativamente subrepresentadas entre su base de trabajadores, busca identificar y eliminar las barreras de acceso de las personas de ese grupo.
- Adopta medidas prácticas para promover la igualdad de oportunidades para los trabajadores de grupos desfavorecidos, incluidos los ajustes razonables por embarazo, discapacidad y religión o creencias.
- Si se utilizan algoritmos para determinar el acceso al trabajo o la remuneración o el tipo de trabajo y los niveles de ingresos accesibles para los trabajadores que desean usar la plataforma, estos son transparentes y no generan resultados injustos para los trabajadores de grupos históricamente o actualmente desfavorecidos.
- Dispone de mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a los trabajadores de colectivos desfavorecidos a la hora de acceder a o realizar el trabajo.

Principio 5: Representación justa

5.1 Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva 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 los Derechos Humanos. El derecho de los trabajadores a organizarse, a expresar colectivamente sus deseos y, lo que es más importante, a ser escuchados, es un requisito previo importante para unas condiciones de trabajo justas. Sin embargo, las tasas de organización entre los trabajadores de la plataforma siguen siendo bajas. Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que se den las condiciones para fomentar la expresión de la voz colectiva de los trabajadores. Whether or not platforms set the terms on which workers are retained by service users, platforms must demonstrate that they have taken

appropriate steps to ensure that workers are informed of their rights (and have mechanisms in place to help protect those rights) and that workers are directed to appropriate collective bodies or trade unions.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un mecanismo documentado para la expresión de la voz colectiva de los trabajadores.
- Existe una política formal de voluntad de reconocer o negociar con un organismo colectivo de trabajadores o sindicato, que se comunica claramente a todos los trabajadores⁴⁴.
- La libertad de asociación no está inhibida y los trabajadores no están en desventaja de ninguna forma por comunicar sus preocupaciones, deseos y demandas a la plataforma⁴⁵.

5.2 Promueve la gobernanza democrática (un punto adicional)

Si bien la organización colectiva sigue siendo incipiente, las asociaciones de trabajadores de plataformas están emergiendo en muchos sectores y países. Para lograr una representación justa, los trabajadores deben tener voz en las condiciones de su trabajo. Esto podría ser a través de un modelo cooperativo gobernado democráticamente, un sindicato reconocido formalmente o la capacidad de realizar negociaciones colectivas con la plataforma.

La plataforma debe satisfacer al menos UNO de los siguientes criterios:

1. Los trabajadores juegan un papel significativo en su gobierno.
2. Reconoce públicamente y formalmente un organismo colectivo independiente de trabajadores, un comité de empresa electo o un sindicato.
3. Busca implementar mecanismos significativos para la representación o negociación colectiva.

Créditos y Financiamiento

Fairwork es un proyecto coordinado desde el Instituto de Internet de Oxford en la Universidad de Oxford y el Berlin Social Science Centre , y basa su experiencia y conocimiento en investigadores de FLACSO Ecuador, Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Centre for Labour Research, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPECC, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Humboldt University of Berlin, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Solidarity Center, Technical University of Berlin, TEDIC, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Complutense de Madrid, 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, University of Cape Town, University of Ghana Business School, University of Manchester, University of Oxford, University of the Western Cape, Weizenbaum Institut, WZB Berlin Social Science Center y XU Exponential University.

Autores

María Belén Albornoz, Henry Chávez, Daniel Vizuete, Mark Graham y Alessio Bertolini.

Equipo de Fairwork

Daniel Abs, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad, Gina Alaschkar , Maria Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Moritz Altenried, Oğuz Alyanak, Branka Andjelkovic , Thomas Anning-Dorson, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi , Tat Chor Au-Yeung, Adam Badger, Marina Benedine, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Gautam Bhatia, Virgel Binghay, Richard Boateng, Manuela Bojadzijeve, Macarena Bomhomme, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briaes, Joseph Budu, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eduardo Carrillo,

Chris King Chi Chan , Henry Chavez, Aradhana Cherupara Vadakkethil, Andrea Ciarini, Matthew Cole, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Olayinka David-West, Nadia De Jesus, Luisa De Vita, Markieta Domecka, Marta D'Onofrio, Darcy du Toit, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Trevilliana Eka Putri, Nagham El Houssamy, Haya El Zayat, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Fabian Ferrari, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Jackeline Gameleira, Pia Garavaglia, Beatriz Garcia, Chana Garcia, Sharon Geeling, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin , Saúl Gomez, Mark Graham, Markus Griesser, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Julieta Haidar, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Benjamin Herr, Kelle Howson, Francisco Ibáñez, Shahidul Islam, Tanja Jakobi, Athar Jameel , Hannah Johnston, Zeynep Karlidag, Lucas Katera, Mishal Khan, Maja Kovac, Martin Krzywdzinski, Amelinda Pandu Kusumaningtyas, Arturo Lahera-Sánchez, Joy-Eveline Leeuw, Sebastian Lew, Jorge Leyton, Tatiana López Ayala, Raiyaan Mahbub, Amruta Mahuli, Melissa Malala, Oscar Javier Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Paolo Marinaro, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Caterina Morbiato, Jamal Msami, Hilda Mwakatumbula, Baraka Mwaura, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Sidra Nizambuddin, Thando Nkohla-Ramunenyiwa, Claudia Nociolini Rebecchi, Kemi Ogunyemi, Caroline A Omware, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, Obed Penu, Leonhard Plank, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Alberto Riesco-Sanz , Nabiyla Risfa Izzati, Nagla Rizk, Cheryl Ruth Soriano, Julice Salvagni , Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Ruth Tarullyna Simanjuntak, André Sobczak, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Zuly Bibiana Suárez Morales , David Sutcliffe, Pradyumna Taduri, Kristin Thompson, Kiko Tovar, Pitso Tsibolane, Wing Yin Anna Tsui , Funda Ustek-Spilda, Jonas Valente, Jean-Paul Van Belle, Giulia Varaschin, Eduardo Vargas, Paola Vidriana, Laura Vogel, Jing Wang,

Robbie Warin y Nadine Weheba.

Revisores externos de puntaje

Pía Caravaglia y Oscar Javier Maldonado.

Edición

Pablo Aguera y David Sutcliffe.

Por favor, citar como

Fairwork (2022) Fairwork Ecuador Puntuaciones 2022: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas. Quito, Ecuador; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

Notar que el presente reporte contiene secciones en común con otros reportes de Fairwork, como el Apéndice e Impacto y próximos pasos.

Diseño

One Ltd.

Financiación

Esta publicación surge de la investigación financiada por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ), comisionado por el Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

Agradecimientos

Marcelo Rodas, Ramiro Viteri, Ana Lucía Cárdenas, Francisco Valverde y Alberto Morales de FLACSO por su soporte administrativo. Pablo Aguera Reneses, David Sutcliffe, Navneet Gidda, Katia Padvalkava, Duncan Passey, Maisy Gills, Sara Spinks, Lucy Hennings, Isabelle Malcolm, John Gilbert, Ornella Sciuto, Caroline Hampshire, Tabitha Baker de la Universidad de Oxford por su constante apoyo desde el inicio de este proyecto. Estamos muy agradecidos con Shakhlo Kakharova y Lukas Sonnenberg y Kirsten Schuettler de GIZ por su guía para llevar este proyecto a una siguiente etapa. También agradecemos al Fondo de Desarrollo de Asociaciones y Participación Empresarial de la Universidad de Oxford por su apoyo en los talleres y otras actividades externas. Finalmente, queremos agradecer a los trabajadores y gestores de plataformas en Ecuador que se tomaron el tiempo para ayudarnos a construir esta puntuación de plataformas en el país. Su papel en este trabajo debe

ser resaltado. Todo el esfuerzo 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 tienen 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.

UNA COLABORACION DE



Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



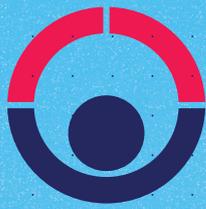
FINANCIADO POR



REFERENCIAS

- 1 Consultora Multiplica. Ecuador debe crecer al menos 4% en 2022 para volver a niveles prepandemia. Rev Gest 2022
- 2 INEC. Estadísticas Laborales. 2022.
- 3 Arroyo L, Payola M, Molina E. Economía de plataformas y COVID-19: Una mirada a las actividades de reparto, los cuidados y los servicios virtuales en España y América Latina. Inter-American Development Bank, 2021
- 4 Consultora Multiplica. Ecuador debe crecer al menos 4% en 2022 para volver a niveles prepandemia. Rev Gest 2022.
- 5 Consultora Multiplica. Ecuador debe crecer al menos 4% en 2022 para volver a niveles prepandemia. Rev Gest 2022.
- 6 Consultora Multiplica. Ecuador debe crecer al menos 4% en 2022 para volver a niveles prepandemia. Rev Gest 2022
- 7 El empleo formal en 2022 equivale a trabajar 40 horas a la semana por un salario mínimo de 425 dólares al mes (25 dólares más que en 2021), tener un contrato formal y estar afiliado al sistema de seguridad social. El subempleo y la informalidad incluyen todos los trabajos que no cumplen con todas estas condiciones.
- 8 INEC. Estadísticas Laborales. 2022.
- 9 Coba G. El Covid-19 le ha costado a Ecuador USD 16.382 millones. Primicias 2021.
- 10 INEC. Estadísticas Laborales. 2022.
- 11 INEC. Entradas y Salidas Internacionales. Inst Nac Estad Censos 2022.
- 12 Hootsuite. Digital 2022: Ecuador. 2022.
- 13 Hootsuite. Digital 2022: Ecuador. 2022.
- 14 Hootsuite. Digital 2022: Ecuador. 2022.
- 15 Arroyo L, Payola M, Molina E. Economía de plataformas y COVID-19: Una mirada a las actividades de reparto, los cuidados y los servicios virtuales en España y América Latina. Inter-American Development Bank, 2021.
- 16 Chávez H, Albornoz MB. Fairwork Ecuador Ratings 2021: Labour Standards in the Gig Economy. Quito, Ecuador; Oxford, United Kingdom.: Fairwork, 2021.
- 17 Arroyo L, Payola M, Molina E. Economía de plataformas y COVID-19: Una mirada a las actividades de reparto, los cuidados y los servicios virtuales en España y América Latina. Inter-American Development Bank, 2021
- 18 ILO. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. Geneva: International Labour Organization, 2019.
- 19 https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang--en/index.htm
- 20 ILO. R198 - Employment Relationship Recommendation (No. 198). Geneva: International Labour Organization, 2006.
- 21 ILO. 2021 Addendum to the 2020 General Survey on Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape. Geneva: International Labour Organization, 2021.
- 22 De Stefano V, Durri I, Stylogiannis C et al. Platform work and the employment relationship. ILO Work Pap 2021.
- 23 De Stefano V, Durri I, Stylogiannis C et al. Platform work and the employment relationship. ILO Work Pap 2021.
- 24 De Stefano V, Durri I, Stylogiannis C et al. Platform work and the employment relationship. ILO Work Pap 2021.
- 25 Asamblea Nacional del Ecuador. Proyecto de ley que reforma el código del trabajo y la ley de seguridad social para el reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores de empresas que operan a través de plataformas digitales. -OVJC 2021-0069-M:2021/10/28.
- 26 Sistema B. Sistema B. 2021.
- 27 Blouin C, Freier De Ferrari LF. Población venezolana en Lima: Entre la regularización y la precariedad. In: Gandini L, Lozano Ascencio F, Prieto V (eds.). Migración de Población Venezolana En Contextos de Crisis y Las Respuestas de Los Países Latinoamericanos. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2019, 157-84.
- 28 Tarjeta de identificación para los países de la Comunidad Andina
- 29 La visa profesional está orientada a regular la situación migratoria y la permanencia de ciudadanos extranjeros profesionales, técnicos, tecnológicos o artesanos que ingresan al país para ejercer una profesión o actividad técnica, tecnológica o artesanal, de acuerdo con las normas de la ley en la materia.
- 30 Malo MG. Access to formal employment and mobility: Colombian and Venezuelan forced migrants in Ecuador. RLI Work Pap 2020.
- 31 Acosta D, Freier LF. Discursos y Políticas de Inmigración en Sudamérica: ¿Hacia un Nuevo Paradigma o la Confirmación de una Retórica sin Contenido? REHMU Rev Interdiscip Mobilidade Humana 2015;XXIII:171-89.
- 32 Tinel B, Pons-Vignon N, Rafferty M. Subcontracting as a Contemporary Form of Exploitation: Three Cases: South Africa, Australia and France. Actuel Marx 2018;63:32-50.
- 33 ILO (2021). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: International Labour Organization. p. 31. Disponible

- en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm.
34. ILO 2021 report, p.107
 35. 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 Organization. p. 1 Available at: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm.
 36. Los costos relacionados con el trabajo incluyen los costos directos en los que el trabajador puede incurrir al realizar el trabajo. Esto puede incluir, por ejemplo, transporte entre trabajos, suministros, reparación y mantenimiento de vehículos, combustible, peajes y seguros de vehículos. Sin embargo, no incluye transporte hacia y desde el trabajo (a menos que entre tareas) ni impuestos, contribuciones a la seguridad social o seguro médico.
 37. La OIT define el salario mínimo como "la cantidad mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un período determinado, que no puede reducirse por convenio colectivo o contrato individual". Las leyes de salario mínimo protegen a los trabajadores de salarios indebidamente bajos y los ayudan a alcanzar un nivel de vida mínimo. El Convenio de Fijación de Salarios Mínimos de la OIT, 1970 C135 establece las condiciones y requisitos para establecer salarios mínimos y exhorta a todos los países ratificantes a actuar de conformidad. Existen leyes de salario mínimo en más del 90 por ciento de los estados miembros de la OIT.
 38. Además de las horas de trabajo directo en las que los trabajadores completan tareas, los trabajadores también dedican tiempo a realizar actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, como esperar pedidos de entrega en restaurantes y viajar entre trabajos. Estas horas de trabajo indirectas también se consideran parte de las horas activas ya que los trabajadores están dando este tiempo a la plataforma. Por lo tanto, las "horas activas" se definen como horas de trabajo tanto directas como indirectas.
 39. Cuando no exista un salario digno, Fairwork utilizará la Metodología Anker de la Coalición Mundial de Salario Digno para estimar uno.
 40. Para evidenciar esto, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciban al menos el salario digno local después de los costos en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de transacciones y datos de costos. En el caso de (b), la plataforma debe presentar: (1) Una estimación de los costos relacionados con el trabajo, que luego son verificados por el equipo de Fairwork a través de entrevistas con los trabajadores; y (2) una tabla de ganancias semanales para cualquier período de tres meses durante los doce meses anteriores, en el formato que se muestra en la Tabla 2.
 41. El punto de partida es el Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo de la OIT, 1981 (C155). Esto estipula que se exigirá a los empleadores "en la medida en que sea razonablemente factible, los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud", y que "cuando sea necesario, se debe proporcionar ropa y equipo de protección adecuados". provisto] para prevenir, en la medida de lo razonablemente posible, el riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud".
 42. Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT, 2006 (MLC 2006), reg. 2.1, y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (C189), artículos 7 y 15, sirven como útiles ejemplos de orientación de las disposiciones adecuadas en los términos y condiciones de los trabajadores, así como el acceso de los trabajadores a esos términos y condiciones.
 43. Los trabajadores deben tener la opción de escalar las quejas que no se hayan abordado satisfactoriamente y, en el caso de decisiones automatizadas, deben tener la opción de escalarlas para la mediación humana.
 44. Por ejemplo, "[la plataforma] apoyará cualquier esfuerzo de sus trabajadores para organizarse colectivamente o formar un sindicato. La negociación colectiva a través de los sindicatos a menudo puede generar condiciones de trabajo más favorables".
 45. Véase el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT, 1948 (C087), que estipula que "los trabajadores y los empleadores, sin distinción, tendrán derecho a establecer y afiliarse a organizaciones de su propia elección sin autorización previa" (artículo 2); "las autoridades públicas se abstendrán de toda injerencia que restrinja el derecho o impida el legítimo ejercicio del mismo" (artículo 3) y que "las organizaciones de trabajadores y de empleadores no podrán ser disueltas o suspendidas por vía administrativa" (artículo 4). De manera similar, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, 1949 (C098) protege a los



Fairwork

Descubre más

 fair.work

 info@fair.work

 [@TowardsFairWork](https://www.facebook.com/TowardsFairWork)

 [@TowardsFairWork](https://twitter.com/TowardsFairWork)