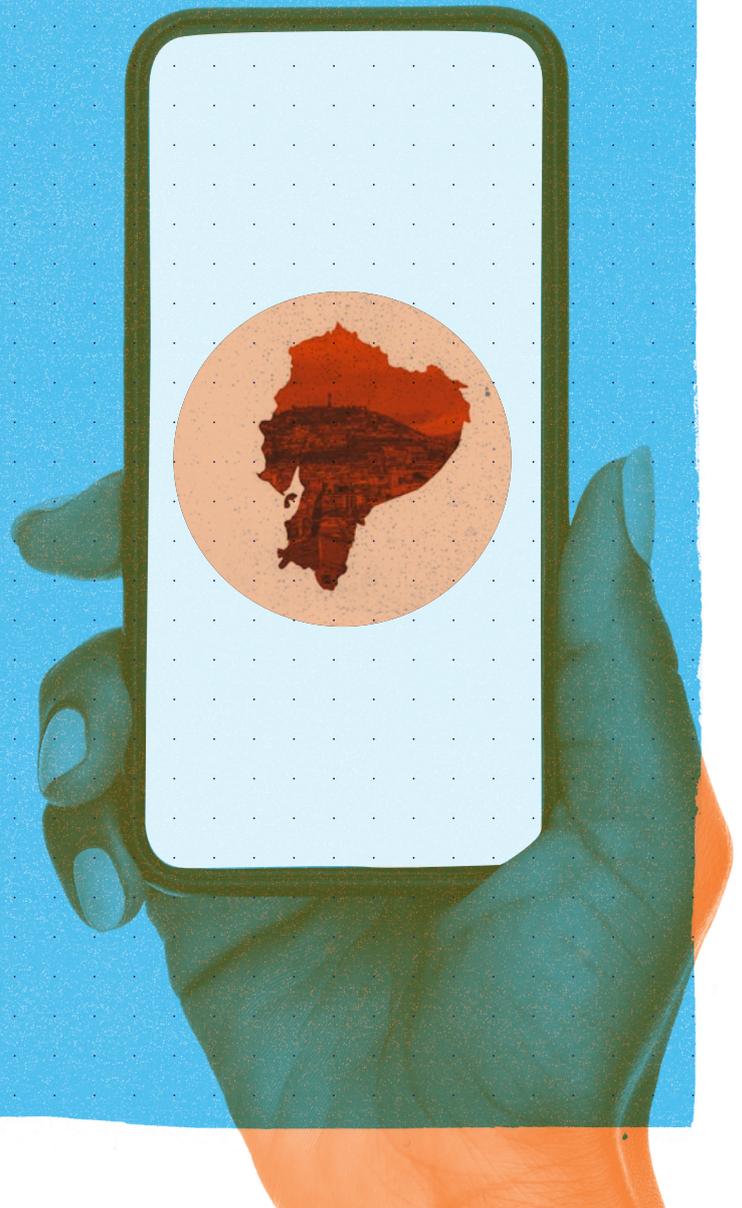


Fairwork

MODELOS HÍBRIDOS DE PLATAFORMA

Fairwork Puntuaciones Ecuador 2023



CONTENIDOS

03 Resumen ejecutivo

04 Hallazgos clave

07 Editorial

08 El proyecto Fairwork: Hacia estándares laborales decentes
en la economía de plataformas

11 El modelo Fairwork

15 Antecedentes: Panorama de la Economía de Plataformas ecuatoriana

20 Fairwork Ecuador Puntuaciones 2023

23 Plataforma en foco: Asoclim

25 Historias de trabajadores

26 Tema en foco: Modelos de plataformas

32 Impacto y próximos pasos

36 Apéndice: Sistema de puntuación Fairwork

42 Referencias

44 Créditos y Financiamiento

El proyecto fairwork

Este informe examina las plataformas laborales digitales que ofrecen trabajo bajo demanda en Ecuador a través de aplicaciones o interfaces web en el sector servicios, incluido el trabajo doméstico, el reparto de comida y el transporte. El informe destaca el entorno de innovación de las plataformas de prestación de servicios e incorpora la importante experiencia en torno al cooperativismo de plataformas. Nuestra investigación muestra que varias plataformas luchan por mantener su posición en un mercado débil en el que el crecimiento económico, al igual que las tasas de empleo, se ha estancado. Sólo unas pocas plataformas locales parecen estar introduciendo prácticas innovadoras, participativas y más justas en su forma de hacer negocios. Además de los modelos corporativos, Ecuador es ahora un escenario de experimentación para la creación de plataformas diseñadas por organizaciones como CARE (en el caso de Asoclim), o nuevos pilotos de modelos híbridos entre sindicatos, cooperativas y empresas privadas como Digitaxi.

El informe de este año, que marca el tercer ciclo de nuestra investigación en Ecuador, evalúa 10 plataformas digitales de trabajo según cinco principios de Fairwork. Estas plataformas son: Asoclim, Tipti, Digitaxi, AloApp, Didi, Cabify, Uber, Uber Eats, Pedidos Ya y Rappi. Cinco de estas plataformas son de viajes compartidos, cuatro son de servicios de reparto a la carta y una es de cuidados y labores domésticas. De ellas, nueve plataformas se incluyeron en el informe del año pasado: Asoclim, Tipti, AloApp, Didi, Cabify, Uber, Uber Eats, PedidosYa y Rappi. Sólo tres de las diez plataformas estudiadas este año han sido fundadas en el país con capital ecuatoriano. Las otras siete son empresas internacionales que operan en Ecuador y cinco de ellas trabajan bajo las leyes de países extranjeros.

Las puntuaciones presentadas en este informe indican que son necesarias reformas para avanzar hacia una economía de plataformas más equitativa y decente. Las plataformas deben aspirar a mejorar la remuneración de los trabajadores teniendo en cuenta los costes específicos de cada tarea y los relacionados con el trabajo. También deben trabajar constantemente para mejorar las condiciones de trabajo, especialmente a la luz de la rápida evolución de las condiciones económicas en Ecuador. Además, las plataformas deben reconocer las iniciativas lideradas por los trabajadores que les brindan la oportunidad de orientar a las políticas de la plataforma y deben escuchar plenamente la voz colectiva de sus trabajadores.

Hallazgos clave



SALARIO JUSTO

Este año, sólo dos de las diez plataformas pudieron demostrar que el salario bruto de los trabajadores es igual o superior al salario mínimo, fijado en 450 USD al mes: Tipti y Asoclim.

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 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 un trabajo y otro. Al añadir 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 pudo conceder inequívocamente el punto del salario mínimo a las otras ocho plataformas. Al ampliar este cálculo neto para considerar el salario digno, calculado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en 767 USD en febrero de 2023, ninguna de las plataformas pudo demostrar este principio de retribución justa, y vemos que los trabajadores a menudo trabajan muchas horas sólo para cubrir sus gastos.



CONDICIONES JUSTAS

Aunque los riesgos derivados directamente de Covid-19 siguen presentes durante el trabajo de los trabajadores de las plataformas en 2023, hay que añadir los problemas de seguridad derivados del aumento de la delincuencia en el país.

Por ello, también examinamos las medidas adoptadas por las plataformas para apoyar y proteger a sus trabajadores de los actos delictivos. Este año, tres plataformas obtuvieron el primer punto al presentar pruebas de las medidas adoptadas para proteger a los trabajadores: Asoclim, Digitaxi y Tipti. Estas plataformas han tomado las medidas básicas para mitigar los riesgos del trabajo en solitario proporcionando el apoyo adecuado y diseñando procesos teniendo en cuenta la seguridad y la salud en el trabajo sin coste adicional para el trabajador. Sólo Tipti obtuvo el segundo punto, ya que reduce al mínimo el riesgo de enfermedades y lesiones.



CONTRATOS JUSTOS

La mayoría de las plataformas que operan en Ecuador no tienen Términos y Condiciones claros. Sólo tres plataformas obtuvieron el primer punto: Asoclim, Tipti y Digitaxi.

Un criterio importante para otorgar puntos por contratos justos fue que las plataformas reconocieran la legislación ecuatoriana como el sistema legal para tratar las cuestiones relacionadas con los trabajadores.

Cinco de las diez plataformas analizadas aplicaban las jurisdicciones de otros países, por lo que no pudieron obtener este punto. Sólo Asoclim pudo demostrar que el contrato no incluye cláusulas que excluyan la responsabilidad por negligencia ni eximen injustificadamente a la plataforma de responsabilidad por las condiciones de trabajo.



GESTIÓN JUSTA

El despido arbitrario o la desactivación es una gran preocupación para los trabajadores de plataformas que carecen de los recursos de que disponen los empleados formales para enfrentarlos. El riesgo de bloqueo de cuentas y despido de las plataformas sin previo aviso es alto para la mayoría de los trabajadores de nuestro estudio.

Los trabajadores pueden ser desactivados de las plataformas por razones arbitrarias, sin el debido proceso. Varios trabajadores nos dijeron que tenían la sensación de que la plataforma privilegiaba los intereses de los clientes sobre los de los trabajadores en las disputas, y que las plataformas a menudo tardaban mucho en responder a las comunicaciones. Por eso evaluamos si las plataformas han creado un debido proceso para tomar 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; la plataforma toma medidas prácticas para promover la igualdad de oportunidades para los trabajadores y apoya que las mujeres ocupen puestos de dirección intermedios en la empresa. Por tanto, Tipti se ha ganado los dos puntos de este principio. Asoclim, Digitaxi 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; por lo tanto, se les concedió un punto.



REPRESENTACIÓN JUSTA

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

Asoclim y Digitaxi obtuvieron los puntos básico y segundo. Ambas plataformas funcionan con un modelo de “empresa social” basado en el cooperativismo. Mientras que en Asoclim cada uno de los trabajadores es miembro de la plataforma y opera en un contexto de igualdad y acceso a la toma de decisiones, Digitaxi combina sindicatos, cooperativas y una empresa privada para dar voz y representación a los trabajadores. Ninguna otra plataforma podría cumplir los criterios de representación equitativa.

La era de la novedad y la disrupción llega a su fin

Tras cinco años de operaciones, la economía de plataformas en Ecuador parece estar alcanzando un punto de madurez. Varias de las plataformas pioneras del país han abandonado el mercado (por ejemplo, Glovo, Cabify, Ocre, Minkana, Kiarame, etc.) debido en parte a los efectos de la crisis de Covid-19, pero también a la llegada de más plataformas que compiten por un mercado relativamente pequeño y estancado. Las que han resistido parecen haber estabilizado sus segmentos de mercado gracias a dos efectos paralelos del periodo de crisis de los últimos años.

Por un lado, la aceleración del proceso de digitalización de la economía y, sobre todo, una considerable expansión del mercado digital y de los pagos en línea ha permitido ampliar los servicios de estas plataformas. Por otro lado, la persistencia del trabajo precario e informal y el deterioro general de las condiciones socioeconómicas del país deja un área de oportunidad para que estas plataformas sigan ofreciendo un acceso relativamente fácil y rápido a una fuente de ingresos, lo que les ha garantizado una oferta de trabajadores constante.

Sin embargo, pasada esta primera fase de crisis, los imaginarios colectivos y los arreglos institucionales

locales comienzan a adaptarse a estas nuevas condiciones socio-técnicas. La fuerza de las organizaciones de trabajadores de plataformas y el trabajo realizado por Fairwork y otras organizaciones locales preocupadas por las condiciones laborales de estos trabajadores empiezan a encontrar eco entre los responsables políticos. Tal es así que, una nueva ley para regular el funcionamiento de estas plataformas y las condiciones laborales que ofrecen se encuentra en discusión en la Asamblea Nacional y Fairwork Ecuador se compromete a monitorear y acompañar el proceso de discusión de esta ley para asegurar que los principios que promovemos se vean reflejados en esta nuevo proyecto legislativo. Para ello, es fundamental que

todas las partes involucradas estén abiertas al diálogo y adopten una posición colaborativa. Si el resultado de dicha ley hace insostenibles las operaciones de las plataformas, podría perderse esta fuente de ingresos rápida y flexible que necesita buena parte de la población. Pero también en el otro lado, sin condiciones justas y que cuiden la salud, la integridad y el bienestar de los trabajadores, no hay economía de plataforma posible. El tiempo de la novedad y la disrupción, durante el cual todo parecía posible debido a la escasa comprensión del funcionamiento de estas plataformas, a la falta de regulación o a la ingenuidad, está llegando a su fin. Los problemas y efectos secundarios del funcionamiento no regulado de estas plataformas son cada vez más evidentes, al igual que las oportunidades y ventajas que ofrecen.

Desde Fairwork Ecuador abogamos por encontrar un terreno común, que incluya un conjunto básico de normas laborales, que permita a todas las partes interesadas aprovechar por igual los beneficios que ofrecen estas nuevas configuraciones socio-técnicas. Para ello, el diálogo es fundamental. En nuestro trabajo de los últimos cuatro años, hemos encontrado varios socios que han sido capaces de entablar un diálogo abierto con nuestro

proyecto y nos han permitido ayudarles a mejorar las condiciones laborales que ofrecen a sus trabajadores. Por desgracia, no siempre ha sido así. Las plataformas locales han sido sin duda las más abiertas a este diálogo y esto se refleja en las puntuaciones que han obtenido. Fairwork Ecuador se compromete a seguir trabajando para establecer dicho diálogo tanto con las plataformas locales como con las internacionales.

Este tercer informe de Fairwork Ecuador presenta una visión general de la evolución de la economía de plataformas en el país durante el último año y las perspectivas actuales ante un escenario económico internacional muy complejo.

UNA NUEVA LEY PARA REGULAR EL FUNCIONAMIENTO DE ESTAS PLATAFORMAS Y LAS CONDICIONES LABORALES QUE OFRECEN SE ENCUENTRA EN DISCUSIÓN EN LA ASAMBLEA NACIONAL.



EL PROYECTO FAIRWORK

Hacia estándares laborales decentes en la economía de plataformas

Fairwork evalúa y clasifica las condiciones de trabajo en las plataformas laborales digitales. Nuestras clasificaciones se basan en cinco principios que las plataformas deben garantizar para considerar que ofrecen estándares básicos de equidad. Evaluamos anualmente las plataformas en función de estos principios, para mostrar no sólo lo que es hoy la economía de las plataformas, sino también lo que podría ser.

Las calificaciones de Fairwork proporcionan una perspectiva independiente sobre las condiciones laborales del trabajo en plataformas para los políticos, las empresas de plataformas, lxs trabajadores y lxs 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 38 países de cinco continentes. En cada país, Fairwork colabora estrechamente con trabajadorxs, plataformas, activistas y responsables políticos para promover un futuro más justo del trabajo en plataformas.

Países de Fairwork

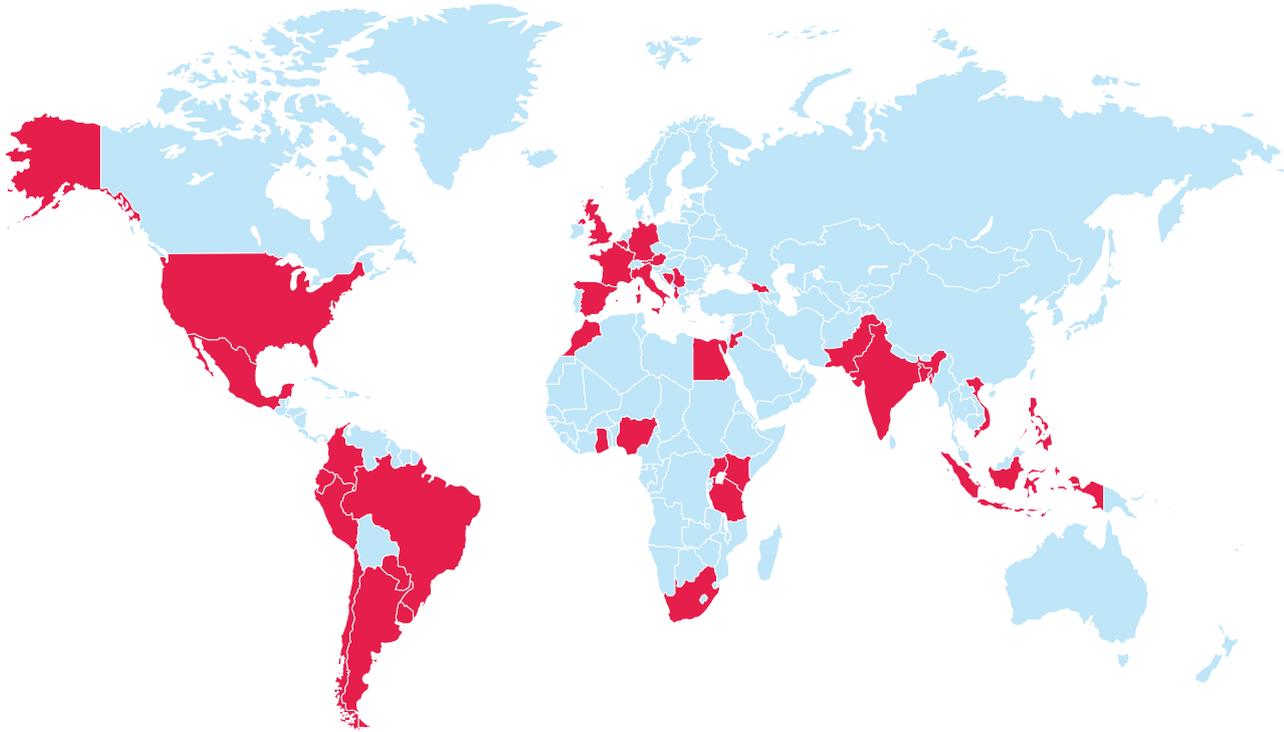


Figura 1: Países de Fairwork.

AFRICA

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

ASIA

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

EUROPA

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

AMÉRICA DEL SUR

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

AMÉRICA DEL NORTE

México, EE. UU

El modelo fairwork

Fairwork evalúa las condiciones laborales de las 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, para mostrar no sólo lo que es la economía de plataformas, sino también lo que puede llegar a ser.

Los cinco principios de Fairwork se desarrollaron en varios talleres con múltiples partes interesadas en la Organización Internacional del Trabajo en los que participaron los diferentes actores interesados. Para asegurar que estos principios globales son aplicables en el contexto ecuatoriano, los revisamos y afinamos en consulta con diferentes partes interesadas en Quito.

El apéndice ofrece más detalles sobre los rangos de cada principio y los criterios que fueron utilizados para evaluar las plataformas laborales digitales a partir de la evidencia empírica recopilada.



PASO 1

Los Cinco Principios



Salario justo

Las y los trabajadores, independientemente de su clasificación laboral, deben percibir unos ingresos decentes en su jurisdicción de origen tras tener en cuenta los costes relacionados con el trabajo. Evaluamos los ingresos según el salario mínimo obligatorio en la jurisdicción de origen, así como el salario vital vigente.



Condiciones justas

Las plataformas deben contar con políticas para proteger a las y los trabajadores de los riesgos fundamentales 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 accesibles, legibles y comprensibles. La parte que contrata con el trabajador debe estar sujeta a la legislación local e identificarse en el contrato. Independientemente de la situación laboral de las y los trabajadores. El contrato debe estar libre de 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 las y los trabajadores puedan ser escuchados, puedan recurrir las decisiones que les afecten y ser informados de las razones que motivan dichas decisiones. Debe existir un canal claro de comunicación para las y los trabajadores que implique la posibilidad de apelar las decisiones de gestión o desactivación. El uso de algoritmos debe ser transparente y producir resultados justos para las y los trabajadores. Las plataformas deben ofrecer a las y los trabajadores una política escrita, identificable y documentada que garantice la equidad en la forma en que se gestiona a los trabajadores en una plataforma (por ejemplo, en la contratación, disciplina o despido de trabajadores).



Representación justa

Las plataformas deben proporcionar un proceso documentado a través del cual se pueda expresar la voz de las y los trabajadores. Independientemente de su clasificación laboral, las y los trabajadores deben tener derecho a organizarse en órganos colectivos, y las plataformas deben estar dispuestas a cooperar y negociar con ellos.



PASO 2

Metodología

El proyecto Fairwork utiliza tres tipos de herramientas metodológicas para medir eficazmente la equidad de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo: investigación documental; entrevistas y encuestas a trabajadores y trabajadoras; y entrevistas con gestores de cada plataforma. A través de estas tres herramientas buscamos evidencia sobre el actuar de las plataformas según los cinco principios de Fairwork.

Reconocemos que no todas las plataformas utilizan un modelo de negocio que les permita imponer ciertas condiciones contractuales a usuarios y usuarias de los servicios y/o a las y los trabajadores de tal manera que se cumplan los umbrales de los principios de Fairwork. Sin embargo, todas las plataformas pueden influir en la forma en que usuarias y usuarios interactúan en la plataforma. Por lo tanto, en el caso de las plataformas que no establecen las condiciones en las que las y los trabajadores son contratados por usuarias y 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 digital de trabajo basada en la localización o de vinculación geográfica, buscamos pruebas del cumplimiento de nuestros principios de Fairwork para plataformas digitales de trabajo basadas en la localización 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 empieza con una investigación documental o de escritorio 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 entrevista adecuados, y diseñar estrategias para acceder a trabajadores y trabajadoras. 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 trabajadores y trabajadoras o los conflictos en curso).

Una vez finalizada la lista de plataformas, se contacta a cada una de ellas para avisarles de su inclusión en el estudio anual de clasificación 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 las plataformas

El segundo método consiste en solicitar evidencias a las plataformas. Se invita a gerentes y administrativos de las plataformas a participar de entrevistas semiestructuradas y a presentar evidencias documentales de cada uno de los principios de Fairwork. Esto nos proporciona información sobre el funcionamiento y el modelo de negocio de la plataforma, al tiempo que abre un diálogo a través del cual la plataforma podría acordar implementar cambios basados en los principios. En los casos en los que los administradores de la plataforma no acceden a ser entrevistados, limitamos nuestra puntuación a las pruebas obtenidas a través de la investigación documental y las entrevistas a trabajadores y trabajadoras.

Entrevistas a los trabajadores

El tercer método consiste en entrevistar directamente a los trabajadores de las plataformas. Se entrevista a una muestra de 8-10 trabajadoras y trabajadores por cada plataforma. Estas entrevistas no pretenden construir una muestra representativa. En su lugar, pretenden comprender los procesos de trabajo y las formas en que se lleva a cabo y se gestiona. Estas entrevistas permiten a los investigadores de Fairwork ver copias de los contratos expedidos a los trabajadores y conocer las políticas de las plataformas que afectan a los trabajadores. Las entrevistas también permiten al equipo confirmar o refutar que

las políticas o prácticas están realmente en vigor en la plataforma.

Se contacta con trabajadores y trabajadoras a través de distintos canales. En 2023, esto incluyó una estrategia de comunicación directa con los trabajadores, contactando con ellos a través de solicitudes de entrega, paseos o esperándoles en diferentes puntos de la ciudad. Tras crear lazos de confianza, varios de ellos nos pusieron en contacto con otros trabajadores de las plataformas. En otros casos, difundimos 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.

Las entrevistas fueron semiestructuradas y utilizaron una serie de preguntas relacionadas con los 10 (sub)principios del Fairwork. Para poder participar en las entrevistas, los trabajadores debían ser mayores de 18 años y llevar más de dos meses trabajando con la plataforma. Todas las entrevistas se realizaron en español.

Sistematización y triangulación de datos

Este enfoque permite cotejar las evidencias entregadas por las plataformas, al tiempo que ofrece la oportunidad de recopilar experiencias/prácticas tanto positivas como 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 de cada umbral.

¿Cómo puntuamos?

Cada uno de los cinco principios de Fairwork se desglosa en dos puntos: 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 sólo reciben un punto cuando pueden demostrar satisfactoriamente que aplican los principios. No obtener un punto no significa necesariamente que la plataforma no cumpla el principio en cuestión; significa simplemente que, por la razón que sea, 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 de Fairwork en Oxford y Berlín. Una vez que 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 por país.

**MÁS DETALLES SOBRE
EL SISTEMA DE
PUNTUACIÓN
FAIRWORK
SE ENCUENTRAN
EN EL APÉNDICE.**



05
06
07/10
08
09
14 10

ANTECEDENTES

Panorama De La Economía De Plataforma Ecuatoriana

Las ya difíciles condiciones socioeconómicas a las que se enfrentan los ecuatorianos han empeorado en el último año. A pesar de las oportunidades que ha generado la crisis, como la reforma de la legislación laboral y fiscal o la reducción de la dependencia del modelo extractivista, los políticos locales no han estado a la altura de los retos que se les han presentado. El crecimiento económico se ha estancado, al igual que las tasas de empleo. Las inversiones públicas en infraestructuras, educación y sanidad siguen por debajo de los niveles de 2014. La única variable que parece avanzar es el proceso de digitalización de la economía, de las instituciones públicas y, en general, de la vida social.

A pesar del efecto positivo de esta mayor digitalización, la economía de plataformas también parece haberse estancado. Varias plataformas luchan por mantener su posición en un mercado débil, mientras que otras han decidido cerrar operaciones o introducir cambios en sus modelos de negocio para sobrevivir, muchas de ellas, desgraciadamente, a costa de los trabajadores. Sólo unas pocas plataformas locales parecen estar aprovechando este impulso para introducir prácticas innovadoras, participativas y más justas en su forma de hacer negocios.

Las sombras de un sombrío mundo pospandémico

Como destacamos en nuestro segundo informe¹, la pandemia del COVID-19 y la prórroga de la política de confinamiento hasta 2021, hundieron una economía ecuatoriana ya debilitada, mucho más allá de cualquier crisis anterior (-7,8% del PIB en 2020 respecto a 2019) e impidieron su plena recuperación (+4,2% del PIB en 2021, la más baja de América Latina)². A pesar de las expectativas optimistas del año pasado y del alza del

precio del petróleo provocada por la guerra en Ucrania, las últimas previsiones oficiales han disminuido la estimación del PIB para 2022 en 0,1 puntos porcentuales y su crecimiento anual en 2,7%³ Esto significa que, tras 7 años de recesión y estancamiento, la economía apenas ha recuperado el nivel que tenía en 2015. La compleja situación internacional, con una guerra prolongada que amenaza con extenderse a otras regiones ya inestables, niveles récord de inflación en todo el mundo, tipos de interés al alza y un sistema financiero mundial en apuros, amenaza con empujar al mundo a una nueva crisis global. En estas sombrías condiciones, las entusiastas previsiones de las autoridades ecuatorianas para 2023 (crecimiento del PIB del 3%) parecen inalcanzables.

La tasa de empleo de los dos primeros meses de 2023 parece confirmar esta hipótesis. Mientras en diciembre de 2022 la tasa de empleo regular⁴ alcanzaba el 36% de la fuerza laboral (3 puntos por debajo del estado pre-pandémico y 13 puntos por debajo de 2015), en febrero de 2023 este indicador ha retrocedido al 33%⁵, reflejando las dificultades que enfrenta la economía ecuatoriana para superar sus problemas estructurales (extractivismo, bajo desarrollo industrial, población poco calificada, entre otros) en un contexto internacional turbulento. Este indicador refleja el cese de operaciones de varias empresas, la eliminación y fusión de varias instituciones públicas y la pérdida de más de medio millón de empleos formales en los últimos 3 años. Además, esto significa que alrededor del 67% de la población sigue desempleada, subempleada o trabajando en actividades informales.

En cuanto a la migración, aún no hay cifras oficiales sobre las entradas y salidas de no nacionales en 2022, pero por informes anteriores, sabemos que hasta 2021 estaban en Ecuador cerca de medio millón de inmigrantes, principalmente de Venezuela y Colombia. Alrededor de 100.000 menos que en 2019⁶. Sin embargo, otras fuentes que también consideran la migración informal, estiman que para diciembre de 2022 sólo las personas provenientes de Venezuela eran 800.000, de los cuales unos 300.000 estaban en tránsito hacia otro lugar⁷. Esta población flotante, en su mayoría indocumentada y en condiciones muy vulnerables, es una de las principales fuentes laborales para la economía de plataforma.

La Digitalización de la Sociedad Ecuatoriana

La única variable que parece seguir evolucionando positivamente es la digitalización de la sociedad ecuatoriana. En enero de 2023, la penetración de Internet ha alcanzado al 81,3% de la población, lo que representa un incremento de cerca de 1,1 millones de personas en el último año. Una situación similar se observa con la telefonía móvil: más de 16 millones de conexiones estaban activas en enero de 2023, lo que representa el 92,3% de la población (4 puntos más que el año pasado)⁸. No sólo el número de usuarios, sino también la calidad de la conexión sigue mejorando. La velocidad de la conexión fija a Internet ha alcanzado una media de 46,32 Mbps a principios de 2023, lo que representa 14 Mbps más que el año pasado. La conexión móvil a Internet también ha mejorado, pero a un ritmo más lento (0,7 Mbps más rápido que en 2022).

Por último, el comercio digital y los pagos electrónicos también han registrado un aumento. El número de personas con cuenta bancaria ha aumentado hasta el 64,2% (14 puntos más que en 2020). Además, el 14,8% tiene tarjeta de crédito (5 puntos más que el año pasado) y el 38,3% tarjeta de débito (10 puntos más que en 2021). Esta evolución ha seguido ampliando el uso de los pagos digitales que alcanzan el 39,9% y el 13,4% para los pagos a través del móvil⁹. Esto demuestra que los cambios en los hábitos de consumo y en los sistemas de pago iniciados durante el bloqueo tienen su propia inercia y están completando la transición de Ecuador hacia una economía digital avanzada. Además de los problemas económicos que pueden frenar el mercado local, estos últimos ofrecen nuevas oportunidades a las plataformas para expandir su negocio a nivel local.

La Economía de Plataformas Ecuatoriana

Aunque no se dispone de cifras oficiales, en el último año han aparecido varios estudios que intentan medir y caracterizar la economía de plataforma ecuatoriana. Con base en datos oficiales de la Encuesta Nacional de Empleo ENEMDU (Maya et al.)¹⁰, estiman que el número de repartidores de plataformas ha aumentado de alrededor de 7,4 mil en 2019 a 18,8 mil en 2021. En su mayoría son hombres (92%), de entre 18 y 40 años (80%), con al menos una licenciatura (45%) o superior (24%) y ecuatorianos (91%). Este estudio también destaca que el 86% de estos trabajadores percibe menos del salario mínimo legal.

Un segundo informe elaborado por el centro de investigación FARO y publicado por la OIT basado en

20 entrevistas semiestructuradas, un focus group de 9 personas y una encuesta a 754 personas aplicada en 2020, corrobora el mismo perfil de trabajador. Más allá de otras percepciones cualitativas relevantes sobre las condiciones laborales a las que se enfrentan estos trabajadores, este informe revela que de media trabajan 7 días a la semana por un total de 45h/semana, el 55% gana menos del salario mínimo legal y el 32% son inmigrantes.

Por último, un informe publicado en octubre de 2022 por la Cámara Ecuatoriana de Innovación Tecnológica¹¹, que representa a las empresas tecnológicas privadas locales, ofrece una visión más amplia de la economía de plataformas ecuatoriana, centrándose en las cinco principales plataformas de reparto y transporte por carretera que operan en el país. Basándose en una encuesta en línea realizada a una muestra de 1.958 repartidores y conductores de estas plataformas¹², este informe proporciona información adicional para comprender mejor la situación actual del sector. Según los datos facilitados por las cinco plataformas incluidas en el estudio, en diciembre de 2021 estas plataformas empleaban a 35.268 trabajadores de plataformas (repartidores y conductores). Sin embargo, esta cifra podría estar sobreestimada debido al uso de varias apps por parte de un mismo trabajador. Así, solo el 52,6% de ellos utiliza una única aplicación, el 25,7% dos y el 22% tres o más. Sus resultados corroboran la caracterización de los repartidores de Maya et al.: varones, jóvenes (26–30 años), con estudios secundarios. Pero aportan algunos datos adicionales: los trabajadores tienen de 3 a 4 personas a su cargo, son mayoritariamente solteros (53%) y hay más emigrantes (37%). Esta población difiere ligeramente de la de los conductores, que son algo mayores (31–35 años), tienen estudios universitarios, son mayoritariamente ecuatorianos (94%) y están casados (50%). Este estudio también ofrece algunas pistas sobre el tiempo que dedican a trabajar en la plataforma y los ingresos que obtienen: el 61% de los conductores trabaja 8 o más horas al día, al igual que el 66,6% de los repartidores. Sabemos por nuestras entrevistas que muchos de ellos trabajan entre 10 y 12 horas diarias. Aunque la metodología utilizada para comparar los ingresos medios con el salario mínimo legal no proporciona un salario por hora normalizado, sí ofrece algunas perspectivas interesantes que deben verificarse con datos reales. Cuanto más utilizan los trabajadores la plataforma, menos ganan.

Así, según este informe, los que trabajan menos de 4 horas

al día ganan proporcionalmente más (1,87 salario mínimo proporcional) que los que trabajan 8 o más horas (1,12 salario mínimo proporcional). Sin embargo, en total, sólo el 34% de los trabajadores a tiempo completo (8 o más horas) ganan más de 600 USD/mes y el 12% más de 800 USD/mes. Sin embargo, el informe no explica cómo obtienen la cifra de ingresos para cada trabajador, ni si han tenido en cuenta los costes en que incurren los trabajadores para prestar el servicio (gasolina, seguros, reposición de capital, etc.). Si esto no se incluye, se sobreestima la proporción de trabajadores que ganan un salario digno. Aun así, aparte de las limitaciones metodológicas, el estudio proporciona una primera estimación de los ingresos económicos globales de estos trabajadores: 389,54 millones de USD, lo que representa el 0,37% del PIB en 2022.

Sin embargo, esto no incluye los ingresos de las plataformas, ni su distribución entre impuestos locales y transferencias de beneficios a las sedes de las empresas en otros países. Teniendo en cuenta el sistema de doble (usuario y conductor) o triple comisión (repartidor, consumidor y restaurantes) que utilizan la mayoría de estas plataformas, podemos estimar que las plataformas reciben entre el 30% y el 50% de la facturación, lo que equivaldría a entre 160 y 350 millones de dólares más.

Estos y otros estudios que empiezan a surgir muestran el creciente interés que la economía de plataformas empieza a tener en el país y la necesidad de contar con datos más precisos, certificados técnica y oficialmente sobre su funcionamiento. Solo con datos reales podremos medir el impacto real de esta nueva economía y aplicar mejores políticas y normativas para liberar su potencial y garantizar unas condiciones laborales más justas.

El contexto legal ecuatoriano

En los últimos años, varios países de América Latina han emprendido reformas para regular el funcionamiento de las plataformas digitales. En marzo de 2022, Chile se convirtió en el primer país de América Latina y el Caribe en promulgar un marco normativo para regular el trabajo en plataformas digitales. La legislación chilena contiene protecciones especiales para los trabajadores y amplía – hasta cierto nivel – la protección que otorgan las normas generales del Código del Trabajo en materias como la jornada laboral y la remuneración. Este nuevo régimen distingue dos tipos de trabajadores de plataformas: los trabajadores de plataformas digitales dependientes y los trabajadores de plataformas digitales independientes. La ley obliga a

las empresas radicadas en el país a cumplir la legislación vigente, celebrar contratos de prestación de servicios con los trabajadores, promover el acceso a la seguridad social y garantizar el derecho a la desconexión, la protección de datos personales y la garantía de los derechos colectivos.

En Ecuador, en agosto y octubre de 2021, se presentaron en la Asamblea Nacional dos proyectos de ley de diferentes partidos políticos que buscaban regular las plataformas digitales en el país. Ambos se centraban en el reconocimiento de la relación laboral entre la plataforma y los trabajadores. Los dos proyectos fueron fusionados en la legislatura y este borrador fue discutido por primera vez por la Comisión de Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social de la Asamblea Nacional a finales de 2021, incluyendo algunos elementos de la Ley chilena como el reconocimiento de la relación laboral dependiente e independiente, el acceso a la seguridad social, el autoempleo no digital y la venta directa.

El proceso legislativo ecuatoriano establece que tanto la Comisión como el Pleno de la Asamblea deben promover la participación ciudadana para la construcción de la plataforma ley laboral. Así, desde 2021, la Comisión ha convocado a entidades públicas para que aporten con información y pruebas oficiales. Investigadores, juristas, representantes de empresas de plataformas, representantes de trabajadores, pequeños empresarios y asociaciones de trabajadoras y trabajadores autónomos han expuesto sus propios criterios creando una importante deliberación pública. Sin embargo, el desacuerdo ha girado

en torno al alcance y contenido de la ley provocando un tenso enfrentamiento entre plataformas digitales y trabajadores.

En febrero de 2022, el segundo borrador del proyecto de ley llegó al pleno de la Asamblea Nacional con la participación de trabajadores de plataformas, que pidieron al legislativo que la ley tuviera normas de protección social más sólidas. Los representantes de las plataformas abogaron por la ausencia de normas. Como resultado, la ley sólo se ocupa de las plataformas de reparto y excluye del debate legal a todos los demás tipos de plataformas (ride-hailing, cuidados, venta directa, entre otras). La decisión se tomó sin aportar ninguna justificación ni explicación.

Aunque los trabajadores y los investigadores han contribuido a destacar la importancia de regular el trabajo en plataformas, las empresas de plataformas y varios gremios empresariales se oponen a la aprobación de esta legislación, argumentando que podría conducir a la destrucción de empleo y obstaculizar la innovación. El escenario jurídico es aún incierto. En dos meses se renovarían los miembros de la Comisión de Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social y el Presidente de la República tiene la potestad de vetar parcialmente la ley, lo que desencadenaría una tercera ronda de redacción legislativa o un veto total, suspendiendo el debate de la ley por un periodo de un año, o incluso más, debido a la crisis política que atraviesa el Ecuador.



Fairwork Ecuador

Puntuaciones 2023

Estándares **mínimos**
de trabajo justo

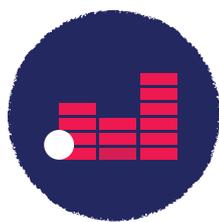
| | | |
|------------|-------|---|
| Asoclim | 8 /10 | <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Tipti | 5 /10 | <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| DigiTaxi | 5 /10 | <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| AloApp | 1 /10 | <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Cabify | 0 /10 | <input type="radio"/> |
| Didi | 0 /10 | <input type="radio"/> |
| Pedidos Ya | 0 /10 | <input type="radio"/> |
| Rappi | 0 /10 | <input type="radio"/> |
| Uber | 0 /10 | <input type="radio"/> |
| Uber Eats | 0 /10 | <input type="radio"/> |

EL DESGLOSE DE LAS PUNTUACIONES DE LAS DISTINTAS PLATAFORMAS PUEDE CONSULTARSE EN NUESTRO SITIO WEB

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

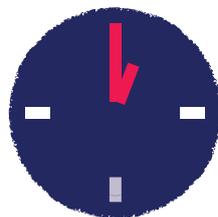
Explicación de las puntuaciones

Hemos puntuado diez plataformas en Ecuador según los cinco principios del Trabajo Justo. De las diez plataformas incluidas en este estudio, cinco son de transporte colectivo, cuatro son de servicios de reparto y una es de servicios de asistencia. AloApp, Didi, Cabify, y Uber, son plataformas de ride-hailing que operan a nivel internacional. Rappi, Uber Eats y PedidosYa operan en distintos países de América Latina. Las tres plataformas restantes son startups nacionales.



Salario justo

Sólo dos plataformas (Tipti y Asoclim) pudieron aportar pruebas de que pagan a sus trabajadores un salario igual o superior al salario mínimo, que en 2023 es de 450 USD al mes. Al evaluar el salario mínimo, las puntuaciones tuvieron en cuenta no solo la cantidad pagada por la plataforma al trabajador o trabajadora por las horas trabajadas, sino también el coste de proporcionar equipo específico para la tarea y pagar de su bolsillo los costes relacionados con el trabajo, incluido el tiempo de espera entre trabajos, los costes de desplazamiento, el mantenimiento del vehículo, los datos del teléfono móvil, la gasolina y las multas de tráfico en las que se incurra. Ninguna plataforma presentó pruebas de que pagara a sus trabajadores un salario igual o superior al salario mínimo vital.



Condiciones justas

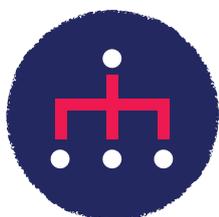
Los trabajadores de las plataformas están expuestos a riesgos de salud y seguridad durante el desempeño de su trabajo. Estos riesgos incluyen, entre otros, accidentes, comportamientos agresivos o discriminatorios, acoso sexual e inseguridad. Tres plataformas (Asoclim, Tipti y Digitaxi) pudieron demostrar las medidas adoptadas para proporcionar a los trabajadores una protección suficiente de su salud y seguridad. Digitaxi ha implantado medidas para proteger a los trabajadores de actos delictivos. Todas ellas cuentan con políticas para mitigar los riesgos asociados al trabajo en solitario. Además, los trabajadores de Asoclim reciben formación en administración, contabilidad, fiscalidad, prestación de servicios y mantenimiento del hogar, así como socialización sobre derechos laborales, cuidados y equidad de género. Sólo Tipti obtuvo el segundo punto por tomar medidas significativas para garantizar que los trabajadores no sufran costes significativos por accidentes,

lesiones o enfermedades derivadas del trabajo; y por aplicar políticas que garantizan que el sistema de pago no incite a los trabajadores a adoptar comportamientos excesivamente arriesgados.



Contratos justos

Tres plataformas, Asoclim, Tipti y Digitaxi, tienen términos y condiciones claros y accesibles. Están disponibles en español y cumplen las leyes locales. Además, disponen de una política de protección de datos que cumple con la legislación ecuatoriana. Algunas plataformas podrían demostrar que notifican a sus trabajadores los cambios propuestos en los términos y condiciones. Dado que los trabajadores de Asoclim son miembros de la Cooperativa, ésta es la única plataforma a la que se le otorgaron los dos puntos porque Asoclim y sus trabajadoras comparten los riesgos y responsabilidades de realizar el trabajo.



Gestión justa

Cuatro plataformas, Digitaxi, Tipti, Asoclim y AloApp evidencian un canal de comunicación efectivo entre el trabajador y la plataforma, así como un proceso documentado para apelar las decisiones que afectan a los trabajadores. Las plataformas ofrecen distintos mecanismos de comunicación, como grupos de Whatsapp con los responsables de zona, y apoyo offline y online. Las pruebas demuestran que los trabajadores no se ven perjudicados si plantean sus preocupaciones. Tanto Asoclim como Tipti destacan la importancia de la participación de las mujeres en la plataforma. Sólo Tipti ha codificado sus políticas de desactivación, lo que proporciona a los trabajadores una mayor claridad y le ha valido dos puntos. Asoclim, Digitaxi y AloApp no disponen de tecnologías algorítmicas de gestión, lo que

significa que los trabajadores se comunican directamente con representantes humanos y no son sancionados automáticamente, y obtuvieron un punto.



Representación justa

Este principio requiere que existan mecanismos documentados para que se exprese la voz de los trabajadores, que no se inhíba la libertad de asociación y que la dirección esté dispuesta a reconocer o negociar con un órgano colectivo de trabajadores. Asoclim y Digitaxi operan con un modelo de empresa social basado en el cooperativismo y aportaron pruebas hacia la implementación de mecanismos para canalizar la voz colectiva de los trabajadores. En Asoclim cada una de las trabajadoras es miembro de la plataforma y opera en un contexto de igualdad y acceso a la toma de decisiones. Digitaxi combina sindicatos, cooperativas y una empresa privada para dar voz y representación a los trabajadores. Ninguna otra plataforma cumple los criterios de representación equitativa.

PLATAFORMA EN FOCO

ASOCLIM

Asoclim es una empresa social ecuatoriana fundada en 2020 que ofrece servicios de limpieza, cuidado y cocina a través de una aplicación web. Las trabajadoras de Asoclim forman parte de la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA), organización reconocida por el gobierno ecuatoriano como sindicato.

| 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 |  1 |
|  Principio 2: Condiciones justas |  Mitiga los riesgos específicos del trabajo |  Provee una red de seguridad social |  1 |
|  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 |  2 |

Puntuación total

 **08** / 10

Asoclim fue creada por 24 miembros de UNTHA bajo el paraguas de empresa de la Economía Popular y Solidaria para ofrecer empleos dignos, acceder a la seguridad social, facturar a los clientes y pagar impuestos. La Economía Popular y Solidaria (EPS) es un enfoque económico que hace hincapié en el bienestar de las personas y las comunidades en lugar de en la maximización de los beneficios. Se basa en los principios de justicia social, cooperación, toma de decisiones democrática y sostenibilidad ecológica. La EPS pretende empoderar a las comunidades marginadas y promover la autonomía económica a través de empresas comunitarias y colectivas, como cooperativas, redes de ayuda mutua y monedas comunitarias. La EPS pretende desafiar el dominio de la economía de mercado capitalista creando estructuras económicas alternativas que den prioridad a las necesidades humanas y medioambientales por encima del beneficio. Ha ganado terreno en muchos países, especialmente en América Latina, donde se ha integrado en las políticas y programas gubernamentales destinados a reducir la pobreza y la desigualdad.

Todos los miembros deciden la estructura organizativa interna de la empresa y llevan a cabo procesos de capacitación organizativa y empresarial para generar oportunidades de empleo compatibles con la capacitación de las mujeres y contribuir a su autonomía financiera.

Asoclim gestiona una aplicación web que permite a los clientes solicitar sus servicios en cuatro ciudades de Ecuador: Quito, Guayaquil, Cuenca y Esmeraldas. La plataforma recibe los pedidos a través de la web, verifica la información y los envía al grupo de trabajadores para que los distribuyan entre ellas de forma equitativa. Uno de los principales retos de Asoclim ha sido encontrar un modelo de negocio que les permita ser sostenibles como empresa sin explotar a sus miembros. Los dos primeros años de operaciones dejaron excedentes financieros que se reinvertieron en la formación de los trabajadores y en estrategias de marketing. Asoclim ha aprendido, sobre todo, de las experiencias pasadas y ha actualizado su modelo de negocio permitiendo mejorar las condiciones laborales de sus miembros y sus procesos de gestión, al tiempo que ha podido captar nuevos clientes.

Asoclim fue una de las diez plataformas evaluadas en nuestro segundo informe de calificaciones de Fairwork Ecuador en 2022, con una puntuación de seis sobre diez (Contratos Justos 3.1, 3.2; Gestión Justa 4.1, 4.2;

y Representación Justa 5.1, 5.2). Este año, han obtenido una puntuación de ocho sobre diez, sumando puntos por Salario justo 1.1, y Condiciones justas 2.1. Las trabajadoras obtienen más ingresos, ya que han podido aumentar su remuneración por hora al aumentar su cuota de mercado y ajustar las tarifas para sus clientes. Asoclim aportó pruebas de que las trabajadoras ganan más que el salario mínimo local, aunque menos que el salario mínimo vital.

Los miembros de Asoclim cotizan voluntariamente al sistema de seguridad social, que les proporciona cobertura sanitaria y prestaciones completas. Las trabajadoras reciben formación en administración, contabilidad, fiscalidad, prestación de servicios, mantenimiento del hogar, así como socialización sobre derechos laborales, cuidados y equidad de género. Esto es posible gracias a convenios con el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), universidades y otras organizaciones sociales que colaboran con ellas. Lamentablemente, Asoclim aún no ha alcanzado el punto de sostenibilidad financiera que le permita conceder permisos suficientemente retribuidos o una cobertura social más amplia a sus trabajadoras, por lo que Fairwork concedió el primer punto de Condiciones Justas, pero no el segundo.

Asoclim es una plataforma cooperativa, donde no existen los contratos laborales entre empresario y trabajador. La membresía a la empresa social permite a las trabajadoras decidir sobre el funcionamiento de la empresa, sus funciones y obligaciones. Fairwork concedió los dos puntos de Contratos Justos y los dos puntos de Gestión Justa a la plataforma, reconociendo que las decisiones se toman de forma institucionalizada y democrática en asambleas mensuales y trimestrales con la participación de sus miembros.

El modelo de Asoclim es una experiencia única en la que un colectivo social, en este caso el sindicato UNTHA, encuentra la forma de construir una plataforma digital para generar empleos dignos para los trabajadores. Asoclim ha preservado la lógica participativa y la democracia interna de las organizaciones de trabajadores, institucionalizando asambleas periódicas en las que se toman las decisiones. Por esta razón, Fairwork le otorgó los dos puntos de Representación Justa.

Historias de trabajadores

Pedro*

Pedro tiene 51 años y ha trabajado la mayor parte de su vida como taxista formal. Este trabajo le ha permitido mantener a sus dos hijos y a su mujer, pero las condiciones laborales han cambiado en los últimos años debido al Covid-19 y la inseguridad. En 2020, el confinamiento causado por la pandemia provocó restricciones en el transporte, lo que le obligó a desarrollar nuevas estrategias para conseguir más clientes, como hacer viajes privados o conducir por la noche.

Sin embargo, en los últimos dos años, el espacio público de Ecuador se ha vuelto más peligroso, ya que han aumentado los asaltos y los índices de delincuencia en general. Hoy, la seguridad personal es la prioridad de los conductores, mientras que las restricciones de tráfico se van levantando poco a poco y Carlos puede conducir más horas.

Pedro y sus compañeros empiezan a buscar formas de protegerse mientras trabajan y encuentran en Digitaxi una solución a algunos de los riesgos de su trabajo como conductores. Su cooperativa de taxis le ofreció la oportunidad de formarse como trabajador de la plataforma y seguir conduciendo con más confianza. Argumenta que una de las ventajas de este tipo de apps es que le permiten conocer de antemano al pasajero y le aportan cierta seguridad. Se unió a Digitaxi a principios del año 2023, y utiliza la app mientras trabaja por la noche. “Espero que al menos así tengamos a alguien que nos ayude si pasa algo”. Como Digitaxi es una plataforma nueva, Pedro no está generando suficientes ingresos con la aplicación, aunque espera que esto cambie en un futuro próximo.

Ana*

Ana es una activista comprometida con los derechos de las mujeres y los afroecuatorianos. A lo largo de sus 54 años de vida ha desempeñado diversos trabajos como empleada doméstica, vendedora y maestra de escuela. Ana se ha dado cuenta de que sus roles de madre, trabajadora y activista de los derechos humanos a menudo chocan, por lo que busca condiciones de trabajo flexibles para poder cumplir con todas sus responsabilidades y obligaciones.

Nunca imaginó que ser miembro de UNTHA le ofrecería la posibilidad de formar parte de un proyecto como Asoclim, afiliándose y apoyando oportunidades de empleo digno para ella y sus compañeras. Para ella, Asoclim combina la formación laboral con la capacitación personal, por lo que se siente preparada para desempeñarse mejor en su trabajo y para hacer valer sus derechos y denunciar ahí posibles violaciones.

Ana divide ahora su tiempo entre el trabajo en Asoclim, el activismo y la familia. Aunque todavía tiene que hacer varios trabajos para completar sus ingresos, cree que la empresa social seguirá creciendo en un futuro próximo y que los miembros de Asoclim podrán mejorar sus ingresos y tener más prestaciones de la seguridad social.



* Names in this section have been changed to protect the workers' identity

Modelos De Plataforma

Los modelos de negocio de la economía de plataformas se basan en un mercado en línea que pone en contacto a proveedores de servicios y clientes que necesitan bienes, servicios o tareas específicas. Las plataformas actúan como intermediarias entre ambas partes, permitiéndoles interactuar y realizar transacciones entre sí de forma ágil y eficiente. Sin embargo, las plataformas han trastocado los modelos tradicionales de empleo y trabajo suscitando inquietudes sobre cuestiones como la clasificación de los trabajadores, los derechos laborales y el sesgo algorítmico.

Las plataformas se están convirtiendo en “un hecho de la vida”¹³ y cualquier producto o servicio puede ofrecerse a través de ellas. Existen diferentes definiciones de las plataformas desde la economía, la gestión y el uso de algoritmos, sin embargo, sus modelos de negocio implican una transacción que se produce en un “mercado de dos caras”¹⁴ y dentro del “efecto de red”¹⁵ que surge de estas transacciones, lo que crea un ecosistema empresarial¹⁶. Un mercado de dos caras se refiere a una plataforma que reúne a dos grupos de usuarios distintos para intercambiar valor, como compradores y vendedores o conductores y pasajeros, en plataformas de transporte. La plataforma obtiene ingresos cobrando tasas o comisiones por cada transacción. Además, en estos mercados puede surgir

el efecto de red, por el que el valor de la plataforma aumenta a medida que se unen más usuarios, creando un ciclo de crecimiento que se refuerza a sí mismo. Como consecuencia, los operadores de plataformas pueden dar prioridad a estrategias que maximicen el crecimiento de la red, en lugar de ofrecer transparencia en la toma de decisiones.

Las plataformas utilizan “circuitos de retroalimentación positiva a través del efecto de red cuando más personas utilizan los productos de la plataforma, más incentivos hay para que los productores de complementos introduzcan más productos complementarios, lo que provoca un círculo virtuoso”¹⁷.

Variedad de modelos de negocio

Las plataformas se están convirtiendo rápidamente en una nueva herramienta de estrategia empresarial que facilita el encuentro entre la demanda y la oferta. Las innovaciones basadas en las TIC han traído muchos cambios en la creación y el procesamiento de servicios. Las empresas están adoptando modelos de negocio basados en plataformas para fomentar un desarrollo innovador continuo y mantener una posición de liderazgo que les permita generar más o nuevos ingresos. Las plataformas permiten a los actores del ecosistema crear servicios, tecnologías y bienes complementarios, y sus modelos de negocio articulan la lógica empresarial y evidencian cómo las empresas crean valores para los usuarios¹⁸.

Según Kenney y Zysman¹⁹, los tipos más destacados de plataformas digitales son: (i) plataformas para plataformas como Internet – como iOS de Apple o Android de Google; (ii) plataformas que ponen a disposición herramientas digitales en línea y apoyan la creación de otras plataformas y mercados como GitHub, el repositorio de programas de software de código abierto; (iii) plataformas que median en el trabajo – como UpWork; (iv) plataformas de venta al por menor – como eBay o Etsy; y (v) plataformas de prestación de servicios, como Uber.

Nuestro informe se centra en estas últimas en el entorno de innovación de Ecuador e incorpora las importantes experiencias en torno al cooperativismo de plataforma. Mapeamos los diferentes modelos de negocio que están utilizando las plataformas ecuatorianas, los problemas a los que se enfrentan y las soluciones que están encontrando para crecer.

Tipti es una de las empresas de comercio electrónico más importantes de Ecuador. El eslogan de la plataforma “más tiempo para ti” está inspirado en el modelo Instacart de San Francisco. Tipti innova contratando personal con formación culinaria para seleccionar productos en los supermercados. Su característica más importante es la compra inteligente por parte de compradores gourmet. Los compradores son contratados como empleados a través de un proceso de selección mediante un programa de inteligencia artificial. Reciben formación especializada y tienen un contrato de trabajo. Las personas contratadas en esta área pueden desarrollar una carrera dentro de la empresa: primero pueden ascender a supervisores

y después formar parte de la plantilla que pasa a operar en otros países como México. Tipti es una de las pocas empresas del país que diferencia a su personal entre compradores y repartidores. Los que trabajan en el reparto no tienen contrato laboral y sus ingresos se basan en el número de pedidos que reciben. Mediante algoritmos, se les asegura un número mínimo de pedidos para que ganen más que el salario mínimo y se les asigna más trabajo en función de su rendimiento.

Otra plataforma, Picker, empezó como empresa de reparto y cambió su modelo de negocio a plataforma de comercio electrónico tras unos años en el mercado. Picker utiliza conductores de reparto de otras plataformas que operan en el país para que los comercios minoristas y los restaurantes reduzcan sus costes de reparto pagando una cuota mensual fija. Para hacer su modelo más ágil en términos legales y fiscales, la plataforma optó por convertirse en una sociedad SAS, un tipo de sociedad mercantil que se constituye por una o varias personas físicas o jurídicas, mediante un procedimiento simplificado y sin coste alguno. El mecanismo SAS²⁰ está diseñado para estimular la economía a través de la formalización de empresas, haciéndolas rentables mediante la ampliación de sus procesos productivos.

Otro modelo de negocio es el utilizado por FastFarma. Esta²¹ utiliza un modelo híbrido de venta al por menor conocido como “dark stores” (tiendas ocultas), también llamados supermercados oscuros o de dark retail. Se trata de tiendas minoristas diseñadas y optimizadas específicamente para realizar pedidos en línea, en lugar de compras en persona. A diferencia de las tiendas tradicionales, las tiendas ocultas no están abiertas al público y sólo se utilizan para recoger y empaquetar pedidos en línea. Mediante el uso de tiendas oscuras, los minoristas pueden satisfacer los pedidos en línea de forma más eficiente, reducir los plazos de entrega y mejorar la experiencia general del cliente. FastFarma es un negocio B2C apoyado principalmente por WhatsApp y ha replicado la estrategia de Tipti de contratar a compradores que adquieren medicamentos de otras farmacias cuando no tienen el producto en inventario.

Por otro lado, encontramos que las plataformas pueden basar sus modelos de negocio en: (i) tarifas de servicio cobradas al minorista (plataformas de compra de comestibles), y (ii) con margen de beneficio

(plataformas de mensajería y comida preparada). Las primeras negocian su margen con la tienda para mantener la misma percha de precios, y tienen un margen del 15% por tasas de servicio y entrega porque el presupuesto del consumidor es más inflexible. Mientras que las segundas tienen márgenes más altos, de hasta el 25% y trabajan con el markup, un sistema basado en el porcentaje del coste que representa el beneficio de cada unidad vendida. La cantidad de margen que alcanzan otras empresas depende de diversos factores, como la oferta, la demanda, la competencia y el valor percibido del producto o servicio.

¿Cómo afecta la tecnología al modelo de negocio?

Las plataformas comprenden un conjunto de subsistemas e interfaces que establecen conexiones entre compradores y vendedores dentro de un sistema tecnológico²². Basándose en la modularidad y el diseño, las empresas están construyendo productos complejos a partir de subsistemas más pequeños que pueden diseñarse de forma independiente pero que funcionan como un todo²³. Algunas startups empiezan con plataformas que combinan WhatsApp, redes sociales y centros de llamadas antes de estar preparadas para diseñar sus propias aplicaciones, como es el caso de Go Girl, Asoclim o FastFarma. A través de Instagram y Facebook, ofrecen un número de teléfono que los clientes pueden utilizar por WhatsApp para reservar un viaje o pedir medicamentos; la solicitud se comparte con conductores o repartidores que aceptan el pedido, y utilizan tarifas fijas frente a las empresas que utilizan tarifas dinámicas basadas en algoritmos.

Alternativamente, muchos empresarios deciden desarrollar su propia tecnología. Hemos encontrado una diferencia importante entre las empresas que desarrollan su tecnología y las que la compran a terceros, porque las empresas que desarrollan su propia tecnología tienen control sobre el algoritmo para adaptarlo a las necesidades de la plataforma. La evolución de las plataformas es socio-técnica, los cambios culturales y económicos de la empresa se reflejan en sus algoritmos y a su vez la tecnología condiciona las condiciones de trabajo y los márgenes económicos del negocio. Las empresas que compran las aplicaciones tienen poco conocimiento de cómo funciona la capa tecnológica del negocio, lo que provoca una alta dependencia del proveedor de la aplicación sin conseguir una gestión independiente de los algoritmos. Esto provoca barreras al crecimiento del

negocio, como en el caso de Go Girl, que ha ido perdiendo cuota de mercado en ciudades como Quito donde la aplicación no funciona.

Algunas plataformas reconocen que las incubadoras y aceleradoras han añadido valor a sus negocios. Varios fundadores afirman que, si tuvieran que volver a hacerlo, acudirían a incubadoras y aceleradoras en fases más tempranas del diseño de la startup porque tienen “una ciencia diferente”. Lo importante es encontrar las incubadoras adecuadas, porque el nivel de experiencia de cada incubadora no se adapta a todas las empresas. Por ejemplo, hay incubadoras con experiencia en tecnología, agricultura o desarrollo en fases tempranas. Buen Trip Hub y Buen Trip Venture han desempeñado un papel importante en Ecuador abriendo redes y conocimientos a plataformas, y una conexión directa entre fundadores. El modelo de negocio de Picker evolucionó con la tutoría de Buen Trip y es una de sus empresas de éxito. Las redes formadas entre plataformas, fundadores, incubadoras y aceleradoras han estabilizado la idea de que las empresas deben internacionalizarse y que México es el mercado al que las startups ecuatorianas quieren llegar para hacer crecer su negocio. Los capitales de riesgo están dispuestos a invertir en empresas que logren entrar a este mercado y hacer que el negocio funcione. Llegar a México significa hacerse más visible para conseguir capital. Tal es el caso de Tipti, Go Girl, FastFarma, entre otras.

De unicornios a cebras

Muchos emprendedores aspiran a crear empresas “unicornio”. Sin embargo, otros aspiran a convertirse en empresas “cebra”, que están diseñadas para sostenerse en el tiempo con mayor sostenibilidad y son financieramente más sostenibles, lo que les permite dar estabilidad a los trabajadores con un horizonte a más largo plazo. Es el caso de Tipti, una empresa que ha cambiado el concepto en el que se basa el negocio y ahora busca más estabilidad y crecimiento sostenido.

Al mismo tiempo, están surgiendo en todo el mundo nuevos modelos empresariales de plataforma basados en el cooperativismo. Arraigadas en la idea de la economía digital colaborativa, las cooperativas desarrollan plataformas digitales que crean un nuevo paradigma de las relaciones laborales contemporáneas: el “cooperativismo de plataforma”.

El cooperativismo de plataforma es un término que describe cambios tecnológicos, culturales, políticos y sociales. El cooperativismo de plataforma es un rectángulo de esperanza. No es una utopía concreta; es una economía emergente. Algunos de los modelos que describo ya existen desde hace dos o tres años, mientras que otros son todavía aplicaciones imaginarias. Algunos son prototipos, otros son experimentos; todos ellos introducen conjuntos alternativos de valores²⁴.

Estas nuevas prácticas apuestan por la propiedad colectiva de la plataforma y el desarrollo de modelos de negocio y gobernanza más democráticos, para trabajadores y usuarios. Sin embargo, atestiguamos como la combinación de elementos de diversos modelos de plataformas constituyen modelos híbridos que permiten a las cooperativas adaptarse al cambio digital en los que combinan prácticas corporativas y cooperativas, como Digitaxi. Esta reinención del modelo de trabajo cooperativo tradicional se traduce en la creación de plataformas gestionadas y de propiedad de los propios trabajadores u organizaciones y no mediadas por grandes corporaciones.

Otro aspecto clave del cooperativismo de plataforma es el desarrollo de la infraestructura tecnológica (la Aplicación). Aunque en varios países existe una importante tradición de cooperativas o colectivos de software libre dispuestos a colaborar con plataformas colaborativas, existen otros contextos donde el desarrollo de software es fundamentalmente privado, incluso proporcionado por empresas transnacionales. Esto se ha puesto de manifiesto en varios casos, en los que empresas tecnológicas ofrecen servicios de plataforma a federaciones de cooperativas tradicionales, generando un híbrido entre cooperativa y corporación.

Ecuador es ahora un entorno de experimentación para la creación de plataformas diseñadas por organizaciones como CARE, o nuevos pilotos de modelos híbridos entre sindicatos, cooperativas y empresas privadas como Digitaxi.

Asoclim utiliza la noción de “empresa social” promovida por CARE²⁵ para definir su negocio, una iniciativa comprometida con el bienestar y el empoderamiento de las mujeres autónomas. Nació de la organización sindical UNTHA (Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar) para ofrecer servicios profesionales de limpieza y asistencia a domicilio. Como empresa social, Asoclim está gestionada y operada por sus 24 miembros. Su cartera de clientes incluye actualmente 103 empresas y organizaciones

y 1109 clientes individuales en las ciudades de Quito y Guayaquil, así como en las provincias de Imbabura, Esmeraldas, Cañar, El Oro y Carchi²⁶. Asoclim forma parte del proyecto Mujer, Dignidad y Trabajo liderado por CARE en Ecuador, Colombia y Brasil. La empresa social permite a sus socias disponer de ingresos para cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias y ver reconocidos sus derechos laborales de acuerdo con la legislación del país. Su modelo de negocio opera bajo el paraguas de empresa de propiedad democrática de los trabajadores y de trabajo digno, creando un lugar de trabajo más horizontal que permite a los trabajadores colaborar y mejorar la calidad de vida promoviendo la inclusión económica y la participación en el lugar de trabajo. También permite un nivel de responsabilidad entre iguales, mitigando el riesgo de parasitismo.

Asoclim se enfrenta a obstáculos como el acceso al capital, la ayuda al desarrollo empresarial, la legislación y la dinámica política. A diferencia de las nuevas empresas del sector privado, las cooperativas de plataforma no disponen de espacios como incubadoras o aceleradoras para apoyar a las empresas sociales. Uno de los principales riesgos sigue siendo intentar crear un microentorno cooperativo dentro de un macroentorno capitalista, al tiempo que se está sujeto a las presiones del mercado como cualquier otra empresa capitalista. Queda por ver cómo Asoclim navegará por este escenario adverso manteniéndose fiel a la consolidación de relaciones basadas en el bien común.

Una de las formas que han encontrado las cooperativas del taxi para responder a la incursión de plataformas como Uber o Cabify en el país es crear sus propias plataformas. Easytaxi es un ejemplo de cómo las cooperativas locales pretenden competir con las plataformas internacionales. Sin embargo, las cooperativas han tenido dificultades para mantener el negocio a flote y algunas han desaparecido o han sido absorbidas por empresas internacionales, es el caso de EasyTaxi, que fue comprada por Cabify.

Digitaxi nació en este contexto con un modelo de negocio alternativo. En colaboración con la Unión de Taxis de Pichincha y con varias cooperativas de taxis que operan en Quito, el capital privado ha invertido en una app centrada en la seguridad de los pasajeros y conductores como valor agregado. La plataforma permite a los miembros de las cooperativas unirse a Digitaxi de forma voluntaria, pagando un valor fijo por trayecto de 0,25 USD, lo que permite al conductor quedarse con la mayor parte del

valor establecido por el taxímetro digital que cumple con la normativa de la ciudad. Digitaxi es la primera app de base tecnológica que paga impuestos en el sector del transporte y se compromete a ofrecer una experiencia segura a los pasajeros mediante protocolos biométricos para identificar y verificar la identidad del conductor, asistencia en caso de emergencia, datos de internet gratuitos para que los pasajeros compartan su ubicación en tiempo real con familiares y amigos. La empresa colabora estrechamente con líderes sindicales y directivos de cooperativas para mejorar el servicio y las condiciones laborales de los conductores. Por otra parte, desde el momento en que los conductores se inscriben reciben formación de la empresa, la que cuenta con 3500 conductores en formación y 2000 conductores certificados.

UNA DE LAS FORMAS QUE HAN ENCONTRADO LAS COOPERATIVAS DEL TAXI PARA RESPONDER A LA INCURSIÓN DE PLATAFORMAS COMO UBER O CABIFY EN EL PAÍS ES CREAR SUS PROPIAS PLATAFORMAS.

La gestión algorítmica es un elemento clave del modelo de negocio de Digitaxi y sigue la Directiva Europea de Protección de Datos²⁷ y la Ley Ecuatoriana de Protección de Datos.²⁸ Dado que los algoritmos no son sólo una herramienta utilizada para organizar las operaciones de la empresa, sino un enfoque de gestión que cambia las reglas del juego y que afecta a los trabajadores a muchos niveles, Digitaxi no utiliza la tecnología para crear perfiles de los trabajadores, predecir su comportamiento y rendimiento, cronometrar cada trayecto o vigilarlos. La aplicación no está diseñada para penalizar a los conductores, por lo que pueden utilizar su propio criterio para elegir la ruta para el destino asignado, la aplicación no clasifica a los conductores en categorías para conseguir más viajes, sino que incorpora una gestión algorítmica justa y transparente para proteger los datos de los conductores y la seguridad de los pasajeros.

Digitaxi es un híbrido entre empresa privada y plataforma propiedad de los trabajadores que pretende crear una economía solidaria en el espacio digital. Por un lado, apoya el derecho del sindicato y las cooperativas a determinar el valor del trabajo y, por extensión, de los

trabajadores. Por otro lado, se basa en una estructura capitalista. Los trabajadores conservan su condición de socios-trabajadores dentro de sus cooperativas y su voto sobre las estructuras salariales, la protección de los trabajadores y las condiciones de trabajo. El sindicato y las cooperativas ofrecen su infraestructura a Digitaxi para operar en una plataforma digital y compartir parte del negocio. Trabajadores-propietarios y trabajadores gig comparten dos condiciones: un acuerdo de trabajo temporal y una plataforma digital como intermediaria entre trabajadores y clientes. La diferencia entre ellos es el término “gig worker”²⁹, donde gig significa no empleado (contratistas independientes de autoempleados). Los trabajadores-propietarios votan juntos, se autogestionan democráticamente y reciben una parte de sus beneficios³⁰.

El cooperativismo de plataforma ecuatoriano apenas está empezando y aún están por verse los dilemas relacionados con la gobernanza cooperativa, la viabilidad económica y la propiedad de los trabajadores. Dado que se requiere que las plataformas sean sostenibles y escalables, la capacidad de las cooperativas de plataforma para crecer no es automática; Asoclim ha contado con el apoyo de CARE y los sindicatos y cooperativas de taxis con inversión privada. El mayor activo de las cooperativas de plataforma es el capital humano y social; si éste se pierde, la propia noción de cooperativismo de plataforma está en peligro.

EL COOPERATIVISMO DE PLATAFORMA ECUATORIANO APENAS ESTÁ EMPEZANDO Y AÚN ESTÁN POR VERSE LOS DILEMAS RELACIONADOS CON LA GOBERNANZA COOPERATIVA, LA VIABILIDAD ECONÓMICA Y LA PROPIEDAD DE LOS TRABAJADORES.

CAMBIOS EN LAS PLATAFORMAS

Impacto y próximos pasos

Las plataformas tienen la capacidad de mejorar las condiciones de sus trabajadores sin dejar de proporcionar oportunidades de ingresos. En este tercer año de puntuación en Ecuador, Fairwork ha profundizado su compromiso con las plataformas trabajando más directamente con ellas. Las plataformas locales se han mostrado más dispuestas a entablar un diálogo sobre sus retos, barreras y posibilidades para mejorar las condiciones laborales. Estas relaciones han permitido nuevas vías de colaboración y asesoramiento sobre cada uno de los principios de Fairwork.

Este informe muestra la diversidad de modelos de negocio de las plataformas que operan en el país y sus nuevas prácticas híbridas relacionadas con la propiedad de las plataformas, el desarrollo tecnológico y la gobernanza. 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 incrementar el trabajo de sus miembros. Hemos observado que algunas plataformas muestran una mayor preocupación por las necesidades de los trabajadores que otras. Por lo tanto, no hay nada inevitable en las condiciones de trabajo de la economía de las plataformas.

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 sigue siendo 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.

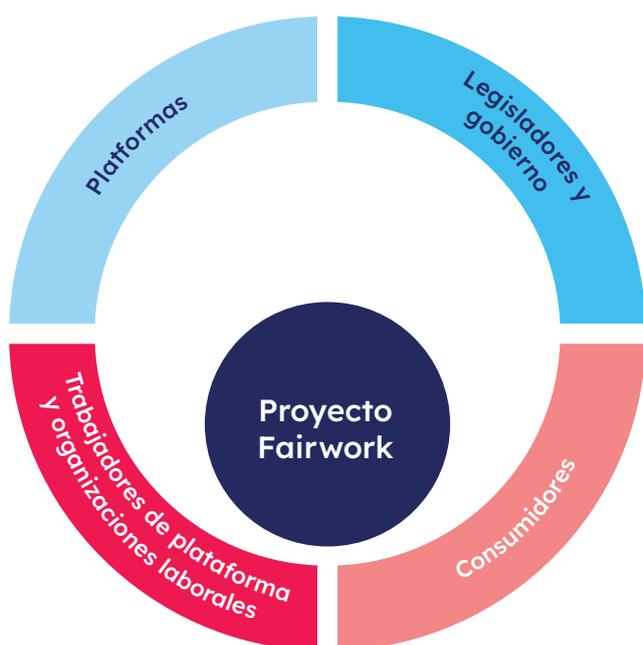


Vías del cambio

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

Más allá de las elecciones individuales de los consumidores, nuestras puntuaciones pueden contribuir a informar las políticas de contratación, inversión y asociación de las grandes organizaciones. Pueden servir de referencia para instituciones y empresas que quieran asegurarse de que apoyan prácticas laborales justas. Esta es la tercera ronda anual de calificaciones Fairwork para Ecuador, y estamos viendo una creciente influencia e impacto. En este sentido, vemos cuatro vías para el cambio (Figura 2).

Figura 2: Vías de cambio de Fairwork



Nuestra primera vía y la más directa para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas laborales digitales es colaborar directamente con las plataformas que operan en Ecuador. Muchas de ellas son conscientes de nuestra investigación y están deseosas de mejorar sus resultados con respecto al año pasado y a otras plataformas. Por ejemplo, Asoclim colaboró con nosotros proporcionándonos información detallada sobre sus cambios de política y pruebas de sus efectos positivos para los trabajadores.

También nos comprometemos con los responsables políticos y el gobierno para abogar por la ampliación de las protecciones legales adecuadas a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación legal. En el último año, Fairwork se ha reunido con miembros de la Asamblea Nacional para presentar los informes de Fairwork Ecuador en varias ocasiones. Los resultados de nuestras investigaciones se han integrado en los debates sobre la regulación del trabajo de plataforma, tanto durante las sesiones plenarias de la Asamblea como en las reuniones de las comisiones encargadas de examinar la ley. La existencia de un mercado negro de perfiles de trabajadores y la prevalencia de malas condiciones de trabajo se han presentado como pruebas convincentes de la necesidad de regular el trabajo de plataforma.

Por último, y lo que es más importante, los trabajadores y sus organizaciones están en el centro del modelo de Fairwork. En primer lugar, nuestros principios se han desarrollado y se perfeccionan continuamente en estrecha consulta con los trabajadores y sus representantes (Figura 3). Los datos de nuestro trabajo de campo, combinados con los comentarios de los talleres y las consultas en las que participan los trabajadores, informan sobre cómo hacemos evolucionar sistemáticamente los principios de Fairwork para que sigan estando en consonancia con sus necesidades. Por último, hemos consultado al sindicato de trabajadores más importante de las plataformas laborales digitales, FRENAPP, para asegurarnos de que nuestras puntuaciones reflejan las prioridades de los trabajadores.

Las malas condiciones de trabajo en la economía de las plataformas no tienen nada de inevitable. A pesar de sus afirmaciones en sentido contrario, las plataformas tienen un control sustancial sobre la naturaleza de los empleos en los que actúan como intermediarias. Los trabajadores que encuentran su empleo a través de 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 en día, ya adopta muchas formas, y que algunas plataformas muestran una mayor preocupación por las necesidades de los trabajadores que otras. Esto significa que no tenemos por qué aceptar como norma los bajos salarios, las malas condiciones, la desigualdad y la falta de agencia y de voz. Esperamos que nuestro trabajo, al poner de relieve los contornos de la actual economía de las plataformas, ofrezca una imagen de lo que podría llegar a ser.

Figura 3: Los principios de Fairwork: Evolución constante guiada por los trabajadores



El Compromiso Fairwork

Como parte de este proceso de cambio, hemos introducido el compromiso Fairwork. Este compromiso aprovecha el poder de las políticas de contratación, inversión y asociación de las organizaciones para apoyar un trabajo de plataforma más justo. Organizaciones como universidades, escuelas, empresas y organizaciones benéficas que utilizan plataformas de trabajo pueden marcar la diferencia apoyando las mejores prácticas laborales, guiadas por nuestros cinco principios de trabajo justo. Las organizaciones que firmen el compromiso podrán exhibir nuestro distintivo en los materiales de la empresa.

El compromiso tiene dos niveles. El primero es el de partidario oficial de Fairwork, que implica demostrar públicamente el apoyo a un trabajo más justo en las plataformas y poner a disposición del personal y los miembros recursos que les ayuden a decidir con qué plataformas comprometerse. Estamos orgullosos de anunciar que tenemos cinco partidarios oficiales de Fairwork en el Reino Unido: **The Oxford Internet Institute, The University of Oxford School of Geography and the Environment, The Church of England Diocese of Oxford, the Good Business Charter, The New Economics Foundation**. Un segundo nivel del compromiso implica que las organizaciones se comprometan a introducir cambios concretos y significativos en sus propias prácticas como socios oficiales de Fairwork, por ejemplo, comprometiéndose a utilizar plataformas mejor clasificadas cuando exista la posibilidad de elegir. **Meatspace Press** se ha convertido en socio oficial de Fairwork en el Reino Unido.

**PARA MÁS INFORMACIÓN
SOBRE EL COMPROMISO
Y CÓMO ADHERIRSE, VISITE**

WWW.FAIR.WORK/PLEDGE



Apéndice: sistema de puntuación fairwork

¿Qué empresas están amparadas por los principios de Fairwork?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define una “plataforma de trabajo digital” como una empresa que media y facilita “el intercambio de trabajo entre diferentes usuarios, como las empresas, los trabajadores y los consumidores”³¹. Esta definición incluye “mercados” de trabajo digital donde “las empresas establecen las tareas y los requisitos, y las plataformas digitales de trabajo los ponen en contacto con una reserva global de trabajadores que pueden realizar las tareas en el tiempo especificado”³². Los mercados que no facilitan el intercambio de mano de obra – por ejemplo, Airbnb (que pone en contacto a propietarios de alojamientos con quienes deseen alquilar alojamientos de corta duración) y eBay (que pone en contacto a compradores y vendedores de bienes) – quedan obviamente excluidos de la definición. La definición de la OIT de “plataforma digital de trabajo” es ampliamente aceptada e incluye muchos modelos de negocio diferentes³³.

El trabajo de investigación de Fairwork cubre las plataformas digitales de trabajo dentro de esta definición y que tienen el objetivo de conectar a proveedores de servicios individuales con consumidores de dichos servicios por medio de la interfaz de la plataforma. La investigación de Fairwork no cubre las plataformas digitales de trabajo que median ofertas de empleo entre individuos y empleadores (ya sea a largo plazo o de forma temporal).

Fairwork distingue entre dos tipos de plataformas digitales de trabajo. El primero incluye las plataformas digitales de trabajo basadas en la localización (geographically-tethered), en las que el trabajo debe realizarse en un lugar concreto,

como llevar comida de un restaurante a un departamento, llevar a una persona de una parte de la ciudad a otra o realizar tareas de limpieza; a menudo se denominan “plataformas de trabajo por encargo”. El segundo son las plataformas de “trabajo en la nube” (cloudwork), en las que el trabajo puede, en teoría, realizarse desde cualquier lugar gracias a internet.

Los requisitos para cumplir con cada principio son diferentes para las plataformas basadas en la localización y aquellas de trabajo en la nube porque las primeras se pueden comparar con los factores del mercado local, los riesgos/daños y las regulaciones que se aplican en ese país, mientras que las plataformas de trabajo en la nube no pueden porque (por su naturaleza) el trabajo se puede realizar desde cualquier lugar y, por lo tanto, se aplican diferentes factores del mercado, riesgos/daños y regulaciones dependiendo de dónde se realice el trabajo.

Las plataformas de trabajo digital cubiertas por la investigación de Fairwork tienen diferentes modelos de negocio, ingresos y gobernanza, incluyendo algunos basados en el empleo, subcontratistas, comisiones, franquicias, trabajo a destajo, por turnos y por suscripción. Algunos de estos modelos implican que las plataformas digitales de trabajo realicen pagos directos a las y los trabajadores (incluso por medio de empresas de subcontratación).

¿Cómo funciona el sistema de puntuación?

Los cinco principios de Fairwork se desarrollaron a partir de una amplia revisión bibliográfica de la investigación publicada sobre la calidad del empleo, de 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 de reuniones nacionales con representantes locales. Cada principio de Fairwork se divide en dos umbrales. En consecuencia, para cada principio, el sistema de puntuación permite otorgar el primer punto correspondiente al primer umbral y un punto adicional correspondiente al segundo umbral (véase la tabla 1). El segundo punto de cada principio sólo puede concederse si se ha otorgado el primer punto. Los umbrales especifican la evidencia necesaria para que una plataforma digital de trabajo reciba

un determinado punto. Cuando no se disponga de pruebas verificables que cumplan cierto umbral, no se concederá ese punto a la plataforma de trabajo digital.

Por lo tanto, una plataforma laboral digital puede recibir una puntuación Fairwork máxima de 10 puntos. Las puntuaciones Fairwork se actualizan anualmente; las puntuaciones presentadas en este informe se han obtenido a partir de los datos correspondientes a los 12 meses comprendidos entre septiembre de 2022 y marzo de 2023, y tienen vigencia hasta marzo de 2024.

Tabla 1. Sistema de puntuación de Fairwork

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

Máxima puntuación posible en Fairwork



Principio 1: Pago justo

1.1 – Asegura que las y los trabajadores ganen el salario mínimo más costos (un punto)

Las y los trabajadores de la plataforma a menudo tienen que cubrir costos considerables relacionados con el trabajo, como el transporte entre trabajos, suministros o combustible, seguros y mantenimiento del vehículo³⁴. Los costos de operación de las y los trabajadores a veces implican que sus ganancias netas pueden caer por debajo del salario mínimo local³⁵. Los trabajadores también absorben los costos del tiempo extra de dedicación, cuando pasan tiempo esperando o viajando entre empleos, u otras actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, como la formación obligatoria, que también se consideran horas activas³⁶. Para llegar a este punto, las plataformas deben garantizar que los costos relacionados con el trabajo no empujen a las y los trabajadores por debajo del salario mínimo local.

La plataforma debe adoptar las medidas que aseguren lo siguiente:

- El pago debe hacerse íntegro y puntualmente.
- Las y los trabajadores ganan al menos el salario mínimo local o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, por sus horas activas, y tras deducir costos³⁷.

1.2 – Las y los trabajadores ganan al menos el salario mínimo local o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, por sus horas activas, y tras deducir costos

La plataforma debe adoptar las medidas apropiadas para asegurar lo siguiente:

- Las y los trabajadores ganan al menos un salario digno local o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde laboran, por sus horas activas, y tras deducir costos^{38,39}.

Principio 2: Condiciones justas

2.1 – Mitiga los riesgos específicos del trabajo (un punto)

Las y los trabajadores de plataformas pueden enfrentar una serie de riesgos en el curso de su trabajo como 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 básicas para mitigarlos.

La plataforma debe cumplir los siguientes criterios:

- Se proporciona la formación y el equipamiento adecuados para la protección de la salud y la seguridad de las y los trabajadores frente a los riesgos específicos del trabajo⁴⁰. Estas medidas deben aplicarse sin coste adicional para las y los trabajadores.
- La plataforma mitiga los riesgos del trabajo en solitario, proporcionando un apoyo adecuado y diseñando procesos teniendo en cuenta la seguridad y la salud en el trabajo.

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

Las y 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 las y los trabajadores no experimenten una pérdida repentina de sus ingresos debido a circunstancias fuera de su control. Sin embargo, las y los trabajadores de la plataforma generalmente no son alcanzados por medidas como el pago por enfermedad, debido a su condición de persona trabajadora independiente. Teniendo en cuenta que muchas de las y 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. Además, las plataformas deben minimizar los riesgos de contraer enfermedades y de que se produzcan lesiones, incluso cuando se hayan adoptado todas las medidas básicas.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Las plataformas toman medidas significativas para asegurar que las y los trabajadores no sufran costos considerables a consecuencia de accidentes, lesiones o enfermedades derivadas del trabajo.
- Las y los trabajadores deben recibir una compensación 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 las y los trabajadores no pueden trabajar durante un período prolongado debido a circunstancias inesperadas, su posición en la plataforma no se ve afectada negativamente.
- La plataforma desarrolla políticas o prácticas que protegen la seguridad de las y los trabajadores frente a riesgos específicos⁴¹. La plataforma desarrolla políticas o prácticas que protegen la seguridad de las y los trabajadores frente a riesgos específicos.

Principio 3: Contratos justos

3.1 – Provee términos y condiciones claros y transparentes (un punto)

Los términos y condiciones que rigen el trabajo en plataforma no siempre son claros y accesibles para las y los trabajadores⁴². Para lograr este punto, la plataforma debe demostrar que las y los trabajadores pueden comprender, aceptar y acceder a los términos y 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 requisitos siguientes:

- La parte que contrata con el trabajador debe estar identificada en el contrato, así como estar sujeta a la ley del territorio en que trabaja el trabajador.
- El contrato o los términos y condiciones se comunican en su totalidad en un lenguaje claro y comprensible que se espera que todas y todos los trabajadores entiendan.
- Los y las trabajadoras tienen que firmar un contrato y/o dar su consentimiento informado a los términos y condiciones al registrarse en la plataforma.
- El contrato o los términos y condiciones son fácilmente accesibles a los y las trabajadoras en papel o a través de la interfaz de la aplicación o plataforma en todo momento.
- El contrato o los términos y condiciones no incluyen cláusulas que reviertan los marcos jurídicos vigentes en los respectivos países.
- Las plataformas adoptan medidas adecuadas, responsables y éticas de protección y gestión de datos, y que se establecen por escrito en una política

documentada.

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

En algunos casos, especialmente bajo las clasificaciones de “contratista independiente”, las y los trabajadores corren un riesgo desproporcionado por participar en el contrato con la persona usuaria 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 las y los trabajadores, la plataforma debe cumplir con TODOS los siguientes criterios:

- Cada persona trabajadora es notificada de los cambios propuestos en un lenguaje claro y comprensible y en un plazo razonable antes de su entrada en vigor. Los cambios no deben revertir beneficios acumulados hasta ese momento, ni ir contra las expectativas que las y los trabajadores pudieran albergar de manera justificada.
- Ni el contrato ni los términos y condiciones incluyen cláusulas que excluyen de responsabilidad por negligencia ni eximen injustificadamente a la plataforma por las condiciones de trabajo. La plataforma toma medidas adecuadas que garanticen que el contrato no incluya cláusulas que impidan a las y los trabajadores solicitar de manera efectiva compensación por agravios que surjan de la relación laboral.
- En caso de que el trabajo en la plataforma esté gestionado a través de subcontratistas: la plataforma implementa un mecanismo de confianza para supervisar y asegurar que el subcontratista esté cumpliendo con los estándares esperados de la propia plataforma en cuanto a las condiciones laborales.
- En los casos en que se utilice una gestión de precios automática (dynamic pricing) para los servicios, los datos recopilados y los cálculos utilizados para asignar el pago deben ser transparentes y estar documentados en un formulario disponible para las y los trabajadores.

Principle 4: Fair Management

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

Las y los trabajadores de plataformas pueden experimentar una desactivación arbitraria de sus cuentas, lo que implica tener prohibido acceder a la plataforma sin explicación y potencialmente perder sus ingresos. Las y los trabajadores pueden estar sujetas a otras sanciones o decisiones disciplinarias sin la posibilidad de comunicarse con la persona usuaria 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 las y los trabajadores puedan apelar acciones disciplinarias de manera significativa.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un canal de fácil acceso para que las y los trabajadores se comuniquen con un representante (humano) de la plataforma y resuelvan los problemas de manera efectiva. Este canal está especificado en el contrato y disponible en la interfaz de la plataforma. Las plataformas deben responder a las y los trabajadores en un plazo razonable. Existe un proceso para que las y los trabajadores puedan apelar significativa y eficazmente ante calificaciones bajas, falta de pago, problemas con el pago, desactivaciones y otras sanciones y medidas disciplinarias. Este proceso está especificado en el contrato y disponible en la interfaz de la plataforma⁴³.
- En el caso de desactivaciones, el proceso de apelación debe estar disponible para las y los trabajadores que ya no tienen acceso a la plataforma.
- Las y 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 que no solo cuentan con políticas contra

la discriminación, sino que buscan eliminar barreras para los grupos desfavorecidos y promover la inclusión.

Las plataformas deben cumplir TODOS los siguientes criterios:

- La plataforma cuenta con una política efectiva contra la discriminación, que establece un procedimiento claro para denunciar, corregir y penalizar la discriminación de las y los trabajadores en la plataforma por razones como raza, origen social, casta, etnia, nacionalidad, género, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión o creencia, edad o cualquier otra condición⁴⁴.
- La plataforma cuenta con medidas para promover la diversidad, la igualdad y la inclusión en la plataforma. Adopta medidas prácticas para promover la igualdad de oportunidades para las y los trabajadores de grupos desfavorecidos, incluyendo ajustes razonables en casos de embarazo, discapacidad y religión o creencias.
- 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.
- 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 las y los trabajadores que desean usar la plataforma, estos son transparentes y no generan resultados injustos para las y los trabajadores de grupos desfavorecidos históricamente o en el presente.
- Dispone de mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a las y 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 lxs trabajadores (un punto)

La libertad de asociación es un derecho fundamental de todas las y 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 las y los trabajadores a organizarse, a expresar colectivamente sus deseos y, lo que es más importante, a ser escuchadas, es un requisito previo

importante para unas condiciones de trabajo justas. Sin embargo, las tasas de organización entre las y 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 las y los trabajadores.

Las plataformas deben cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un mecanismo documentado⁴⁵ para la expresión de la voz colectiva de las y los trabajadores, que permite a TODAS las y los trabajadores, independientemente de su relación laboral, participar sin temor a represalias.
- Existe una declaración formal y escrita de la voluntad de reconocer y negociar con un colectivo, organismo independiente de trabajadores o sindicato, que se comunica claramente a todos lxs trabajadores y está disponible en la interfaz de la plataforma⁴⁶.
- La libertad de asociación no está inhibida y las y los trabajadores no están en desventaja de ninguna forma por comunicar sus preocupaciones, deseos y demandas a la plataforma ni por expresar su voluntad de formar organismos colectivos independientes de representación⁴⁷.

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. También estamos viendo un número creciente de plataformas cooperativas que son propiedad de las y los trabajadores. Para lograr una representación justa, los y las trabajadoras 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. Las y los trabajadores juegan un papel significativo en su gobierno.
2. En un documento escrito, disponible en todo momento en la interfaz de la plataforma, esta reconoce pública y formalmente un organismo colectivo independiente de trabajadores, un comité de empresa electo o un

sindicato. Este reconocimiento no es exclusivo y, cuando el marco jurídico lo permita, la plataforma debería reconocer cualquier organismo colectivo significativo que busque representación⁴⁸.

REFERENCIAS

- 1 Fairwork (2022) Fairwork Ecuador Puntuaciones 2022: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas. Quito, Ecuador; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.
- 2 Consultora Multiplica. Ecuador debe crecer al menos 4% en 2022 para volver a niveles prepandemia. *Rev Gest* 2022.
- 3 BCE. Informe Estadístico Mensual. 2023.
- 4 Para las estadísticas ecuatorianas, “empleo adecuado” significa trabajar 40 horas semanales por un salario mínimo de 400 USD al mes, tener un contrato formal y estar afiliado al sistema de seguridad social. El subempleo y la informalidad incluyen todos los empleos que no cumplen una o varias de estas condiciones: trabajo no remunerado, mal pagado o a tiempo parcial.
- 5 INEC. Estadísticas Laborales. 2022.
- 6 INEC. Entradas y Salidas Internacionales. Inst Nac Estad Censos 2022.
- 7 R4V. Inter-Agency Coordination Platform for Refugees and Migrants from Venezuela. 2023.
- 8 Hootsuite. Digital 2023: Ecuador. 2023.
- 9 Maya, N., Quevedo, T., Carrión, D., & Sánchez, P. Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador. Rosa Luxemburg Stiftung. 2022.
- 10 OIT. El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador. Quito: Organización Internacional del Trabajo. 2022.
- 11 CITEC, EY. Estudio de Impacto de las Plataformas Digitales en Ecuador. Quito: Cámara de Innovación y Tecnología Ecuatoriana. 2022.
- 12 El informe no proporciona información sobre la composición de la muestra, ni sobre el proceso de selección de las personas entrevistadas, ni sobre el procedimiento de solicitud.
- 13 Iyer, B. and Davenport, T.H. (2008) “Reverse Engineering: Google’s Innovation Machine”, *Harvard Business Review*, 86(4). Hagiu, A. and Yoffie, D.B. (2009). “What’s our Google strategy?” *Harvard Business Review*, 87(4) 74–81.
- 14 Rochet, J.C. and Tirole, J (2006). “Two-sided markets: a progress report”, *The RAND Journal of Economics*, 37(3) 645–667.
- 15 Parker, G. and Van Alstyne, M.W. (2005). “Two-sided network effects: A theory of information product design”, *Management Science*, 51(10) 1494–1504.
- 16 Evans D.S., Hagiu, A. and Schmalenses, R. (2006). *Invisible engines: how software platforms drive innovation and transform industries*. Cambridge: MIT Press.
- 17 Cusumano, M.A. and Gawer, A. (2002). “The elements of platform leadership” *MIT Sloan Management Review*, 43(3) 51–58.
- 18 Teece, D.J. (2010). “Business models, business strategies and innovation”, *Long Range Planning*, 43(2) 172–194.
- 19 Kenney, M. and Zysman J. (2016). “The Rise of the Platform Economy” *Issues in Science and Technology*, 61–69.
- 20 Con la promulgación de la Ley de Emprendimiento e Innovación (28 de febrero de 2020), Ecuador ha introducido una nueva categoría de empresas conocidas como SAS, Sociedades Anónimas Simplificadas. Sus ventajas más importantes son: (constitución y estatutos mediante documento privado; puede ser constituida por un solo accionista con el objeto de una o múltiples actividades; el capital mínimo es de 1,00 USD; dos o más sociedades SAS pueden fusionarse en una sola sociedad mediante un proceso legal simplificado).
- 21 (Marcelo Albuja ex territory manager Ecuador y Bolivia Uber Eats; Santiago Ribadeneira Endeavor y Juan Carlos Holguín dueño de grupo LINK estrategias de innovación digital)
- 22 Gawer, A. and Henderson, R. (2007). “Platform owner entry and innovation in complementary markets Evidence from Intel”, *Journal of Economics & Management Strategy* 16(1), 4.
- 23 Baldwin, C.Y. and Clark, K.B. (2000). *Design rules: The power of modularity*. Vol. 1, Cambridge: The MIT Press.
- 24 A concept developed by Trebor Sholz (2016) *Platform Cooperativism: challenging the corporate sharing economy*. New York: Rosa Luxemburg.
- 25 <https://www.care.org/our-work/market-based-approaches/care-social-ventures/>.
- 26 <https://www.care.org.ec/emprendimiento-asoclim-un-ejemplo-de-negocio-social-que-genera-empleo-digno/>.
- 27 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31995L0046>.
- 28 <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Ley-Organica-de-Datos-Personales.pdf>.
- 29 Zipper, B. McNicholas, C. Poydock, M. Schneider, D. and Harknett, K. (2022). “National survey of gig workers paints a picture of poor working conditions, low pay”, *Economy Policy Institute*. <https://www.epi.org/publication/gig-worker-survey/>.
- 30 Bunders, D. Arets, M. Frenken, K. and De’Moorm T. (2022). “The feasibility of platform cooperatives in the gig economy”, *Journal of Co-operative Organization and Management*, Vol. 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2022.100167>.
- 31 OIT (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas laborales digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. p. 31. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm.
- 32 OIT Informe 2021, p.107.
- 33 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 Se lo puede encontrar en: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm.
- 34 Work-related costs include direct costs the worker may incur in performing the job. This may include, for instance, transport in between jobs, supplies, vehicle repair and maintenance, fuel, road tolls and vehicle insurance. However, it does not include transport to and from the job (unless in-between tasks) nor taxes, social security contributions or health insurance.
- 35 Los costes relacionados con el trabajo incluyen los costes directos en los que puede incurrir el trabajador en el desempeño de su trabajo. Pueden incluir, por ejemplo, el transporte entre trabajos, los suministros, la reparación y el mantenimiento del vehículo, el combustible, los peajes de carretera y el seguro del vehículo. Sin embargo, no incluye el transporte de ida y vuelta al trabajo (salvo entre tareas) ni los impuestos, las cotizaciones a la seguridad social o el seguro de enfermedad. Minimum wage laws exist in more than 90 per cent of the ILO member states.

36 La OIT define el salario mínimo como “la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un período determinado, y que no puede reducirse mediante convenio colectivo o contrato individual”. Las leyes sobre salario mínimo protegen a los trabajadores de salarios indebidamente bajos y les ayudan a alcanzar un nivel de vida mínimo. El Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 C135, establece las condiciones y requisitos para la fijación de salarios mínimos y pide a todos los países que lo ratifiquen que actúen en consecuencia. Existen leyes de salario mínimo en más del 90% de los Estados miembros de la OIT.

37 Además de las horas de trabajo directas en las que los trabajadores están completando tareas, los trabajadores también dedican tiempo a realizar actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, como esperar los pedidos de reparto en los restaurantes y viajar de un trabajo a otro y realizar formación obligatoria (es decir, actividades de formación que deben completarse para que los trabajadores sigan accediendo al trabajo en la plataforma). Estas horas de trabajo indirectas también se consideran parte de las horas activas, ya que los trabajadores están cediendo este tiempo a la plataforma. Por lo tanto, las “horas activas” se definen incluyendo tanto las horas de trabajo directas como las indirectas.

38 Para demostrarlo, cuando la plataforma es responsable de pagar a los trabajadores, debe: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciben al menos el salario mínimo local después de costes en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de transacción y coste.

39 Cuando no exista un salario digno, Fairwork utilizará la Metodología Anker de la Coalición Mundial por un Salario Digno para estimarlo.

40 Para demostrarlo, cuando la plataforma sea responsable de pagar a los trabajadores, deberá: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciben al menos el salario digno local después de costes en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de los datos de transacciones y costes que demuestren que todos los trabajadores ganan un salario mínimo después de costes.

41 Para demostrarlo, cuando la plataforma es responsable de pagar a los trabajadores, debe: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciben al menos el salario mínimo vital local después de costes en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de los datos de transacciones y costes que demuestren que todos los trabajadores ganan un salario mínimo después de costos.

42 La OIT reconoce la salud y la seguridad en el trabajo como un derecho fundamental. Cuando la plataforma contrata directamente al trabajador, el punto de partida es el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (C155) de la OIT. En él se estipula que se exigirá a los empresarios que “en la medida en que sea razonablemente factible, los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgos para la salud”, y que “cuando sea necesario, deberá proporcionarse ropa de protección y equipo de protección adecuados para prevenir, en la medida en que sea razonablemente factible, los riesgos de accidentes o de efectos nocivos para la salud”.

43 El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (CTM 2006), Reg. 2.1 de la OIT, y el Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (C189), artículos 7 y 15, sirven como ejemplos orientativos útiles de disposiciones adecuadas en las condiciones de trabajo de los trabajadores, así como del acceso de los trabajadores a dichas condiciones.

44 Los trabajadores deben tener la opción de elevar las reclamaciones que no se hayan abordado satisfactoriamente y, en el caso de las decisiones automatizadas, deben tener la opción de elevarlas para su mediación humana.

45 De conformidad con el Convenio No. 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y la legislación nacional aplicable.

46 Un mecanismo de expresión de la voz colectiva de los trabajadores permitirá a éstos participar en la elaboración de los órdenes del día para poder plantear las cuestiones que más les preocupan. Este mecanismo puede ser físico o virtual (por ejemplo, reuniones en línea) y debe implicar una interacción significativa (por ejemplo, no encuestas). También debe permitir que TODOS los trabajadores participen en reuniones periódicas con la dirección.

47 Por ejemplo, “[la plataforma] apoyará cualquier esfuerzo de sus trabajadores para organizarse colectivamente o formar un sindicato. La negociación colectiva a través

48 Véase OIT (2021) Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas laborales digitales en la transformación del mundo del trabajo Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra.

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 de investigadores en FLACSO Ecuador, Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Centre for Labour Research, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPG Innovation Policy Governance, CIPPEC, CREDI, De La Salle University, Humboldt University of Berlin, Institute for a Fair Economy, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), International University of Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Luigj Gurakuqi University of Shkodër, National University of Singapore, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Pollicy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Solidarity Center, Technical University of Berlin, TEDIC, The Policy Initiative, 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 the Western Cape y Weizenbaum Institut.

Autores

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

Equipo de Fairwork

Wirawan Agahari, Eloísa González, Jana Ababneh, Eisha Afifi, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad, Maráa Belén Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Oğuz Alyanak, Hayford Amegbe, Branka Andjelkovic, Viridiana Ángel, Marcos

Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Sami Atallah, Tat Chor Au-Yeung, Ahmad Awad, Adam Badger, Ladin Bayurgil, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Sudeep Bhargava, Gautam Bhatia, Wasel Bin, Shadat, Virgel Bingham, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briaes, Joe Buckley, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eiser Carnero Apaza, Eduardo Carrillo, Maria Catherine, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Hussein Cheaito, Aradhana Cherupara Vadekkethil, Ana Chkareuli, Andrea Ciarini, Antonio Corasaniti, Kruskaya Hidalgo Cordero, Pamela Custodio, Adriansyah Dhani Darmawan, Kavita Dattani, Olayinka David-West, Nadia De Jesús Pacheco, Janine De Vera, Luisa De Vita, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Brikena Kapisyzi Dionizi, Ha Do, Matias Dodel, Marta D'Onofrio, Elvira Drishti, Darcy du Toit, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Khatia Dzumukashvili, Dana Elbashbishy, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Úrsula Espinoza Rodríguez, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Farah Galal, Jackeline Gameleira, Pia Garavaglia, Chana Garcia, Beatriz García, Sharon Geeling, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Saúl Gomez, Mark Graham, Markus Griesser, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Teona Henderson, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Víctor Manuel Hernandez Lopez, Benjamin Herr, Nur Huda, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Francisco Ibáñez, Neema Iyer, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Abdul Bashiru Jibril, Ermira Hoxha Kalaj, Raktima Kalita, Zeynep Karlidag, Lucas Katera, Mishal Khan, Bresena Dema Kopliku, Maja Kovac, Anjali Krishan, Martin Krzywdzinski, Amela Kurta, Ilma Kurtović, Morad Kutkut, Tobias Kuttler, Arturo Lahera-Sánchez, Jorge Leyton, Georgina Lubke, Bilahari M, Raiyaan Mahbub, Wassim Maktabi, Oscar Javier Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Paolo Marinaro, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Caterina Morbiato, Nacef Mouri, Daniel Vizuete, Jamal Msami, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlshvili, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Chau Nguyen Thi Minh, Sidra Nizambuddin, Claudia Nociolini

Rebechi, Bonnita Nyamwire, Oluwatobi A. Ogunmokun, Frederick Pobee, Caroline A Omware, Nermin Oruc, Christian Nedu Osakwe, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, María Inés Martínez Penadés, Leonhard Plank, Frederick Pobee, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Jayvy R. Gamboa, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Alberto Riesco-Sanz, Nagla Rizk, Moisés K. Rojas Ramos, Federico Rosenbaum Carli, Cheryll Ruth Soriano, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez, Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Aditya Singh, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Anna Sting, Zuly Bibiana Suárez Morales, David Sutcliffe, Ainan Tajrian, Dinh Thi Chien, Kristin Thompson, Kiko Tovar, Pitso Tsibolane, Funda Ustek-Spilda, Jonas Valente, JeanPaul Van Belle, Giulia Varaschin, Eduardo Vargas, Daniel Vizuete, Laura Vogel, Annmercy Wairimu, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba, Najlae Zhani y Sami Zoughaib.

Revisores externos de puntaje

Pía Garavaglia y Derly Yohanna Sánchez Vargas

Edición

David Sutcliffe, Navneet Gidda, y Pablo Aguera Reneses

Por favor, citar como

Fairwork (2023) Fairwork Ecuador Puntuaciones 2023: Modelos híbridos de plataforma. 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 y UDIT

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 Ecuador, por su asesoramiento y apoyo administrativo. A 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 amplio apoyo administrativo al proyecto desde su inicio. El equipo del proyecto está profundamente agradecido a Kirsten Schuettler, de la GIZ, por su continuo apoyo y orientación a medida que avanzamos en nuestro trabajo. Nos gustaría dar las gracias al Fondo de Desarrollo de Asociaciones y Participación Empresarial de la Universidad de Oxford por apoyar algunos de nuestros talleres y actividades de divulgación. Por último, queremos dar las gracias a un gran número de trabajadores y gestores de plataformas en Ecuador por dedicar su tiempo a ayudarnos a crear nuestras valoraciones de plataformas. Un simple agradecimiento no bastaría para restar importancia a su labor. Todo el trabajo de este proyecto ha sido compartido no sólo por nuestro equipo de investigación, sino también por las partes interesadas a las que, en última instancia, afectan nuestras calificaciones.

Declaración de conflicto de intereses

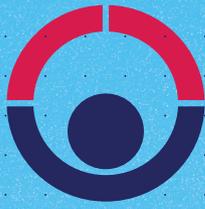
Lxs investigadores no tienen ningún tipo de relación con las plataformas evaluadas y el trabajo realizado no ha recibido financiación ni apoyo en especie de ninguna plataforma o de otra empresa, por lo que declaramos que no existe algún conflicto de intereses.

UNA COLABORACION DE



FINANCIADO POR





Fairwork

Descubre más

 fair.work

 info@fair.work

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

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