

Fairwork

**CONDICIONES DE TRABAJO EN CONTEXTOS INSEGUROS**

# Fairwork Ecuador Puntuaciones 2023



# Resumen ejecutivo

**Este cuarto informe de Fairwork para Ecuador hace un seguimiento de la evolución de algunas de las plataformas evaluadas en años anteriores, pero también para incluir a algunos nuevos actores locales.**

Este año ha estado marcado por una crisis política y una ola de violencia sin precedentes que empeoraron las ya de por sí malas condiciones económicas a las que se enfrentaban los ecuatorianos desde hacía ocho años. Este informe pone de relieve el estancamiento de la economía ecuatoriana y del mercado laboral informal, los cambios en la dirección de los flujos migratorios que han convertido de nuevo a Ecuador en un país emisor neto, el retroceso en el proceso de regulación de la economía de plataformas debido a la crisis política y los nuevos retos que plantea el aumento acelerado de la violencia y la inseguridad.

En 2023, Ecuador se encuentra atrapado en una recesión duradera con un magro crecimiento anual del PIB del 1,72%, un punto menos que el año anterior, lo que se traduce en un crecimiento de apenas el 3% desde 2014. La tasa de empleo, aunque muestra una leve recuperación, sigue estando muy por debajo de los niveles previos a la crisis (-14%), lo que refleja la pérdida de unos 600.000 empleos formales en los últimos ocho años y la persistencia de prácticas laborales informales. El problema se ve agravado por las tendencias de la emigración, con una población inmigrante cada vez menor procedente de Venezuela y un creciente éxodo de ecuatorianos en busca de oportunidades en el extranjero, que potencialmente recurren al trabajo de plataforma en sus nuevos países de acogida. Por el lado positivo, el actual proceso de digitalización de Ecuador ha mejorado la penetración de Internet y la conectividad móvil, fomentando el crecimiento del comercio electrónico y las finanzas digitales. Sin embargo, las estadísticas oficiales relativas a la economía de plataforma ecuatoriana siguen siendo escasas, por lo que el tamaño del mercado y las condiciones de los trabajadores deben estimarse a partir de informes dispersos. Aunque estos retos persisten, la necesidad de datos precisos y actualizados se hará cada vez más evidente

con el fin de capacitar a todas las partes interesadas para dar forma a políticas, prácticas y reglamentos más eficaces para la economía de plataformas del país.

Este año también ha estado dominado por la agitación política. En particular, se inició un juicio político contra el presidente Guillermo Lasso debido a acusaciones de corrupción, y el presidente disolvió posteriormente el Parlamento y convocó a nuevas elecciones. Para la economía de plataformas de Ecuador, esta agitación política condujo a la suspensión de los debates sobre un proyecto de ley de regulación laboral que rige a los trabajadores de aplicaciones de entrega y plataformas digitales, un proyecto de ley que ha estado en debate desde 2021. El resultado y la reanudación de estos debates probablemente dependerán del gobierno entrante. Al mismo tiempo, varias ciudades de Ecuador comenzaron a abordar los desafíos que plantean las plataformas digitales desde una perspectiva de seguridad, con iniciativas para regular el uso de los espacios públicos por parte de los trabajadores de las plataformas. Esto ocurre a medida que las plataformas internacionales y nacionales adaptan y amplían sus servicios para seguir siendo competitivas.

Ecuador se enfrenta a una creciente crisis de seguridad marcada por un aumento de la delincuencia y la violencia que está afectando a sus ciudadanos en diversos estratos sociales. Esta inseguridad afecta directamente a los trabajadores de las plataformas, que afirman sentirse cada vez más inseguros. Las entrevistas con estos trabajadores revelan que muchos han sido testigos de diversos delitos, mientras que otros se sienten estigmatizados como posibles malhechores por el público. El miedo es palpable en sus interacciones cotidianas, y los repartidores, en particular, se sienten cada vez más vulnerables. A pesar de estos retos, los trabajadores con los que hablamos

tenían expectativas limitadas de las plataformas para las que trabajan, incluidas esperanzas mínimas de cobertura de seguro o aumentos salariales. Reclaman mejores medidas de seguridad, como el acceso a la información de los clientes, un mejor seguimiento de los trabajadores y una mayor seguridad de los vehículos. Abordar estos problemas de seguridad requerirá un enfoque global, que incluya políticas gubernamentales, estrategias económicas y mejores medidas de seguridad en el lugar de trabajo.

Este informe evalúa diez plataformas laborales digitales - cuatro locales y siete internacionales - en relación con cinco principios de imparcialidad - salario justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa - otorgando a cada una de ellas una calificación de imparcialidad sobre diez. Tres de las plataformas locales encabezan la tabla 2024 con la siguiente puntuación: DigiTaxi cinco puntos, AzuTaxi cuatro puntos y Cleon App tres puntos. Las demás plataformas evaluadas no han aportado ninguna prueba que nos permita asignarles ningún punto, por lo que todas obtienen cero puntos.





## PAGO JUSTO

**Este año, solo una de las 10 plataformas que puntuamos - Cleon App - pudo demostrar que el salario bruto de los trabajadores es igual o superior al salario mínimo fijado en 450 USD al mes (2,8 USD por hora).**

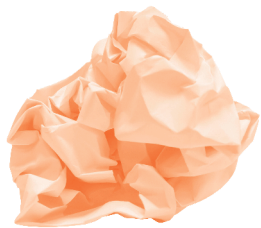
Al evaluar el salario mínimo, las puntuaciones tuvieron en cuenta no solo la cantidad ganada por el trabajador por las horas trabajadas, sino también el costo de proporcionar equipo específico para la tarea y pagar de su bolsillo los gastos relacionados con el trabajo. Las puntuaciones también tienen en cuenta los tiempos de espera entre un trabajo y otro. Si añadimos 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 podemos otorgar inequívocamente el punto del salario mínimo a las otras nueve plataformas. Si ampliamos este cálculo para incluir el concepto de salario digno, que fue determinado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en 782,34 USD (4,88 USD por hora) en septiembre de 2023, encontramos que ninguna de las plataformas ha logrado adherirse al principio de retribución justa. En consecuencia, los trabajadores a menudo se ven obligados a trabajar más horas simplemente para cubrir sus gastos.



## CONDICIONES JUSTAS

**Este año, los riesgos derivados de la situación de inseguridad y violencia en el país son las principales preocupaciones de los trabajadores, por encima de sus propios riesgos laborales.**

Los riesgos derivados directamente de Covid-19 ya no están muy presentes. Examinamos las medidas adoptadas por las plataformas para apoyar y proteger a sus trabajadores de actos delictivos. Este año, dos plataformas - DigiTaxi y Cleon App - obtuvieron el primer punto por este principio al aportar pruebas de las medidas adoptadas para proteger a los trabajadores. Estas plataformas toman medidas básicas para mitigar los riesgos del trabajo en solitario proporcionando apoyo y diseñando procesos para controlar la seguridad y la salud en el trabajo. Ninguna plataforma obtuvo el segundo punto, ya que no proporcionan redes de seguridad social a los trabajadores.



## CONTRATOS JUSTOS

**Cinco de las diez plataformas que operan en el país aplican la jurisdicción ecuatoriana.**

Estas plataformas son DigiTaxi, AzuTaxi, Cleon App, SuperEasy y PedidosYa. Cuatro de las diez plataformas examinadas: Didi, Rappi, Uber, InDrive, siguen aplicando la jurisdicción de otros países. No pudimos acceder a los contratos de los trabajadores de Tadá y, por tanto, no pudimos adjudicar este punto. Es importante señalar que todas las plataformas incluyen cláusulas que excluyen la responsabilidad por negligencia, ni se eximen injustamente de responsabilidad por las condiciones de trabajo.



## GESTIÓN JUSTA

**Los trabajadores pueden ser excluidos de los encargos o ser sancionados económicamente, y las plataformas tienen un alto grado de discrecionalidad a la hora de tomar estas decisiones.**

En la mayoría de los casos que hemos examinado este año, no se respetan las garantías procesales, y en los casos en que existen procesos, suelen ser poco claros o inaccesibles para los trabajadores. La mayoría de los trabajadores entrevistados señalaron que, en los conflictos, las plataformas dan prioridad a los intereses de los clientes sobre los de los trabajadores, y a menudo responden con retraso a las comunicaciones de los trabajadores. Para evaluar si las plataformas siguen el debido proceso para las decisiones que afectan a los trabajadores, el sistema de puntuación de Fairwork requiere que las plataformas describan sus políticas de acción disciplinaria y desactivación en sus términos y condiciones y establezcan procesos de apelación transparentes para los trabajadores. Aunque DigiTaxi, AzuTaxi, Cleon App y Tadá no emplean tecnologías de gestión algorítmica, lo que permite la comunicación directa entre los trabajadores y los representantes humanos y evita las sanciones automatizadas, solo DigiTaxi y AzuTaxi han formalizado sus políticas de sanción, ofreciendo a los trabajadores más claridad. Este logro puede atribuirse a los esfuerzos de negociación colectiva de las organizaciones de taxistas de Quito y Cuenca, que apoyan estas plataformas. Sin embargo, ninguna de las 10 plataformas que examinamos cuenta con políticas escritas y públicamente disponibles destinadas a promover la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la inclusión de grupos históricamente marginados y la no discriminación. En consecuencia, ninguna plataforma recibió este punto en la evaluación.



## REPRESENTACIÓN JUSTA

**Solo DigiTaxi y AzuTaxi obtuvieron los dos puntos en este principio, que requiere mecanismos bien documentados para que los trabajadores expresen sus preocupaciones, libertad de asociación sin restricciones y la voluntad de la dirección de reconocer y entablar negociaciones con un órgano colectivo que represente a los trabajadores.**

Ambas plataformas operan bajo un modelo empresarial híbrido que mezcla elementos de las cooperativas tradicionales con procesos de organización digital. Son el producto de colaboraciones entre cooperativas de taxis de Pichincha (DigiTaxi) y Azuay (AzuTaxi) y empresas de servicios tecnológicos. Estos acuerdos han dado lugar a la creación de entidades autónomas de plataforma, con la participación activa de ambas cooperativas. Además, los acuerdos colectivos están integrados en las especificaciones de diseño de las aplicaciones digitales. En el caso de AzuTaxi, un equipo de trabajadores de la cooperativa también forma parte del equipo de soporte de la aplicación. Sin embargo, ninguna otra plataforma cumplía los criterios para lograr una representación equitativa.

# Fairwork Ecuador

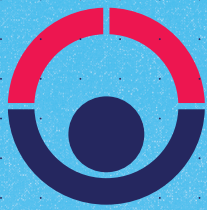
## Puntuaciones 2023

Estándares mínimos  
de trabajo justo

DigiTaxi	5 /10	● ● ● ● ● ○ ○ ○ ○ ○
AzuTaxi	4 /10	● ● ● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○
Cleon App	3 /10	● ● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
PedidosYa	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
SuperEasy	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Didi	-	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
InDrive	-	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Rappi	-	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Tadá	-	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Uber	-	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

EL DESGLOSE DE LAS PUNTUACIONES PUEDE CONSULTARSE EN

[WWW.FAIR.WORK/ECUADOR](http://WWW.FAIR.WORK/ECUADOR)



Fairwork

## Descubre más

 [fair.work](https://fair.work)

 [info@fair.work](mailto:info@fair.work)

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

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