

Fairwork

CONDICIONES DE TRABAJO

EN CONTEXTOS INSEGUROS

Fairwork Puntuaciones Ecuador 2024



CONTENIDOS

03 Resumen ejecutivo

04 Hallazgos clave

06 Editorial: Estándares básicos en las plataformas laborales digitales

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

10 El modelo Fairwork

13 Antecedentes: Plataformas laborales digitales en Albania

15 El contexto legal ecuatoriano

17 Fairwork Ecuador Puntuaciones 2024

20 Plataforma en foco: Cleon App

22 Historias de trabajadores

24 Tema en foco: Desvelar el papel vital de la incertidumbre
en la economía colaborativa

27 Seguir adelante: Vías del cambio

30 El compromiso de Fairwork

31 Apéndice: Sistema de puntuación Fairwork

36 Créditos y financiamiento

38 Referencias

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 plataforma de la nación.

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.

Hallazgos clave



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 en ninguna de sus formas.



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.

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

Navegando en aguas turbulentas

Durante los últimos ocho años, Ecuador ha lidiado con un prolongado periodo de recesión económica, agitación política y creciente inseguridad. Las crisis sociales y políticas a las que se ha enfrentado, que han culminado con la disolución de la Asamblea Nacional y la celebración de elecciones anticipadas en mayo de 2023, han creado un entorno de incertidumbre y estancamiento en el país. En este contexto, la economía de plataformas en Ecuador, tal y como se explora en este cuarto informe de Fairwork, sigue enfrentándose a retos y oportunidades.

Durante los últimos ocho años, Ecuador ha lidiado con un prolongado periodo de recesión económica, agitación política y creciente inseguridad. Las crisis sociales y políticas a las que se ha enfrentado, que han culminado con la disolución de la Asamblea Nacional y la celebración de elecciones anticipadas en mayo de 2023, han creado un entorno de incertidumbre y estancamiento en el país. En este contexto, la economía de plataforma en Ecuador, tal y como se explora en este cuarto informe de Fairwork, sigue enfrentándose a retos y oportunidades.

La economía de plataforma de Ecuador se encuentra en una encrucijada. La prolongada recesión económica y la inestabilidad política han obstaculizado tanto a las plataformas nacionales como a las internacionales, obligando a algunas a abandonar el mercado local. El éxodo de estas plataformas no ha hecho sino reforzar la posición de los gigantes transnacionales de las plataformas, que, hasta la fecha, han dado pocas pruebas de garantizar unas condiciones laborales justas para sus empleados. Sin embargo, en medio de estos desafíos, encontramos que las plataformas locales han demostrado un compromiso con la mejora de las prácticas y condiciones laborales. Incluso ante la adversidad, siguen mostrando su voluntad de ofrecer condiciones de trabajo justas. Esto es un testimonio de su resistencia y del potencial de cambio positivo dentro de la economía de las plataformas ecuatorianas.

Un revés notable en 2023 para la economía de plataformas fue la suspensión de los debates en torno a un proyecto de ley destinado a regular la relación laboral entre las plataformas digitales y los trabajadores. Este proyecto de ley, que se venía debatiendo desde 2021, estaba en vías de ser discutido y aprobado por el parlamento. Por desgracia, la actual agitación política ha puesto su destino en el limbo. Aunque sigue siendo incierto cuándo se retomará este proyecto de ley, su posible aplicación es la clave para garantizar unas condiciones laborales justas en la economía de plataformas.

Uno de los retos más apremiantes a los que se enfrenta Ecuador es el alarmante aumento de la violencia y la inseguridad. Las estadísticas son desalentadoras: al pasar de 10,4 homicidios (por cada 100.000 habitantes) al día en 2022 a 17,4 en 2023, Ecuador ya se encuentra entre los cinco países más peligrosos de América Latina, algo nunca visto en la historia del país. En este entorno de seguridad en deterioro, cualquier persona, independientemente de su clase social, está en riesgo, y las empresas tienen que destinar una parte sustancial de sus inversiones a medidas de seguridad. Por desgracia, las consecuencias de esta creciente inseguridad se extienden a los trabajadores de las plataformas. Algunos de los trabajadores con los que hablamos denuncian incidentes de agresiones, robos y secuestros. Estos trabajadores no solo se enfrentan a

amenazas físicas, sino también a la estigmatización social. Los clientes, que temen por su seguridad, suelen reaccionar con aprensión y desconfianza cuando interactúan con los trabajadores de las plataformas. Los trabajadores de plataformas, que están en primera línea de estos retos de seguridad, se sienten menos seguros, y los conductores y repartidores experimentan mayores riesgos. Aunque solo una minoría de los trabajadores con los que hablamos espera que las plataformas les proporcionen seguros de salud y accidentes o aumentos salariales, existe un consenso sobre la necesidad de más información y medidas de seguridad. Esto incluye el acceso a la información de los clientes antes de cada viaje, un mejor seguimiento de los viajes, una mayor seguridad de los vehículos, una mayor vigilancia y mejores sistemas de alarma.

Los trabajadores de las plataformas reclaman respuestas integrales al desafío polifacético de la inseguridad. Estas respuestas deben abarcar políticas gubernamentales, estrategias económicas y mejores medidas de seguridad en el lugar de trabajo. Para abordar las preocupaciones inmediatas de los trabajadores de plataformas y el problema más amplio de la inseguridad en Ecuador, se requiere un enfoque integral.

Las autoridades locales han empezado a abordar el problema estudiando normativas que regulen el uso de espacios públicos por parte de los trabajadores de plataformas que esperan pedidos cerca de restaurantes, centros comerciales y otras zonas públicas. Es esencial que estas normativas tengan en cuenta la perspectiva de los trabajadores para evitar la estigmatización y la discriminación.

Este cuarto informe de Fairwork sobre la economía de plataformas en Ecuador en 2024 subraya la importancia vital de unas condiciones laborales justas y una mayor seguridad. A pesar de las incertidumbres económicas y políticas que asolan el país, las plataformas locales han demostrado su compromiso para ofrecer mejores condiciones laborales. El crecimiento y el éxito de la economía de plataformas de Ecuador dependerán de los esfuerzos regulatorios para abordar la inseguridad y fomentar un entorno que priorice el bienestar y los derechos de los trabajadores de las plataformas. Ecuador ha llegado a una coyuntura crítica, y las decisiones que se tomen en los próximos años tendrán un impacto significativo en la trayectoria de su economía de plataformas y, en última instancia, en las vidas de sus trabajadores de plataformas.



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 calificaciones 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 solo 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 39 países de los 5 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

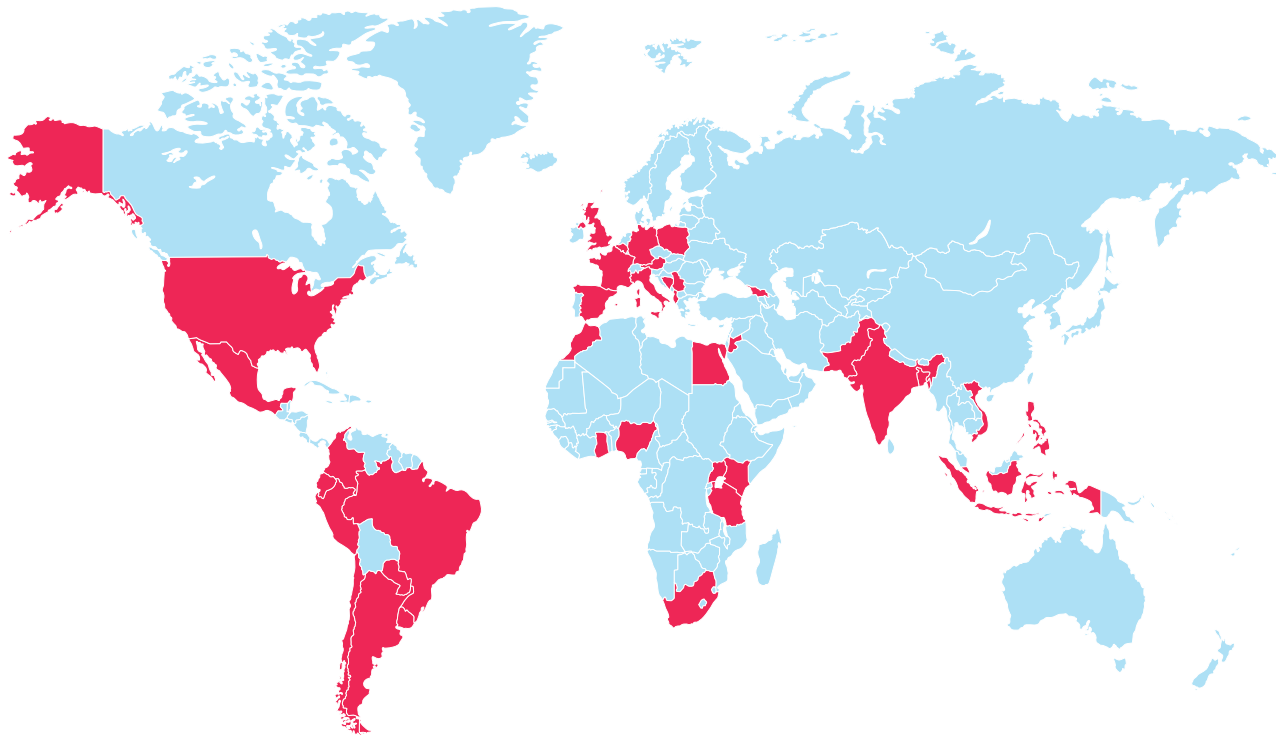


Figura 1. Mapa de los países de Fairwork.

ÁFRICA

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, Polonia, Serbia, España y Reino Unido

AMÉRICA DEL SUR

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

AMÉRICA DEL NORTE

México, EE. UU.

El modelo Fairwork

Los cinco principios de Fairwork se desarrollaron a través de una serie de talleres con múltiples partes interesadas en la Organización Internacional del Trabajo en los que participaron los diferentes actores interesados. Para garantizar que estos principios globales son aplicables en el contexto ecuatoriano, los revisamos y afinamos en consulta con trabajadorxs de plataformas, plataformas, sindicatos, reguladores, académicos y abogados laboralistas.

PASO 1

Los cinco principios



Pago 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 costos 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 tienen la capacidad de 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.

Investigación documental

Cada ciclo anual de puntuaciones de Fairwork empieza con una investigación documental o de escritorio para determinar la gama de plataformas que se van a calificar, identificar los puntos de contacto con la dirección, desarrollar guías de entrevista e instrumentos de encuesta adecuados y diseñar estrategias de contratación para acceder a los trabajadores. Para cada plataforma, también recopilamos y analizamos una amplia gama de documentos, incluidos contratos, términos y condiciones, políticas y procedimientos publicados, así como interfaces digitales y funcionalidad de 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).

La investigación documental también sirve para identificar puntos de contacto o vías de acceso a los trabajadores. Una

vez finalizada la lista de plataformas, se contacta a cada una de ellas para avisarles de su inclusión en el estudio 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 los 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 permite conocer el funcionamiento y el modelo de negocio de la plataforma, al tiempo que se abre un diálogo a través del cual la plataforma podría acordar la implementación de 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 entre 6 y 10 trabajadores y trabajadoras de 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. Para nuestras valoraciones de 2024, esto incluyó, además de nuestros probados métodos de captación de participantes, la contratación de servicios para no ocupar tiempo extra de los trabajadores.

En todas estas estrategias se estableció el consentimiento informado, con entrevistas realizadas en persona y por teléfono.

Las entrevistas fueron semiestructuradas y utilizaron una serie de preguntas relacionadas con los 10 (sub)principios de 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

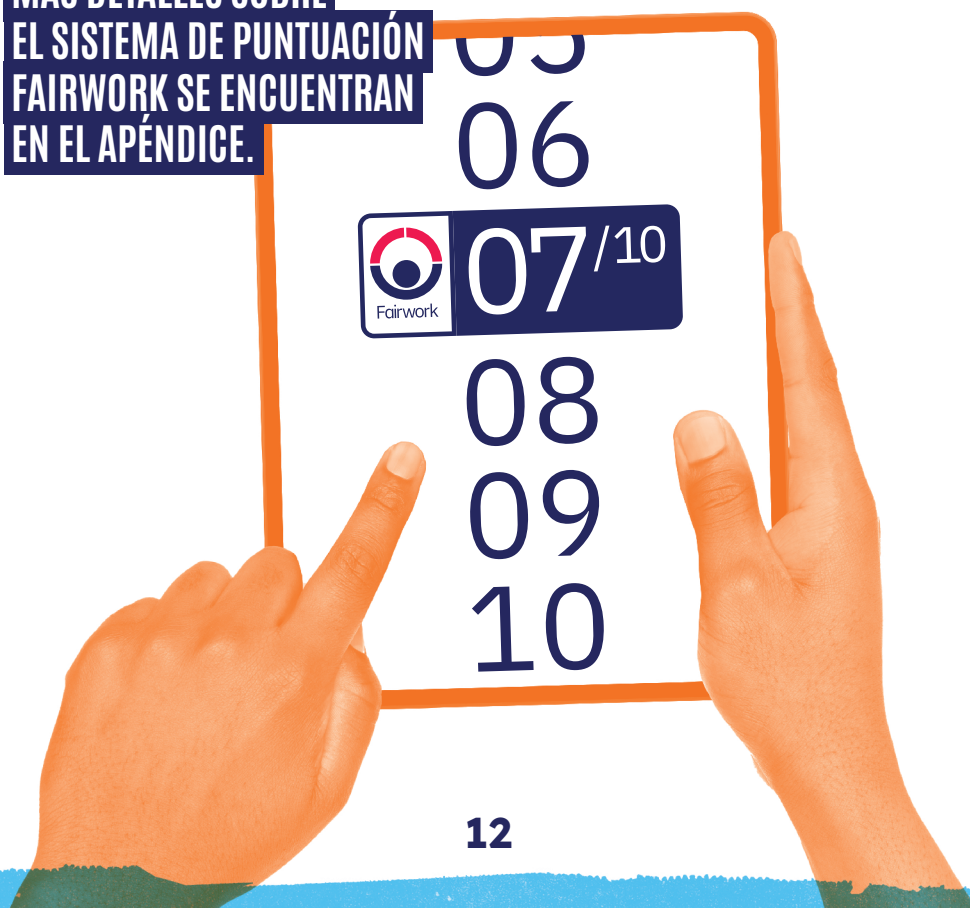
Este enfoque permite cotejar las evidencias entregadas por las plataformas, al tiempo que ofrece la oportunidad de recopilar experiencias/prácticas tanto positivas como negativas a través de múltiples fuentes. Las puntuaciones finales son decididas colectivamente por el equipo de Fairwork basándose en las tres fuentes de evidencias. Solo 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, que solo puede concederse si se ha cumplido el primero. Cada plataforma recibe una puntuación sobre 10. Las plataformas solo 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 anual que se publica en los informes anuales de Fairwork por país.

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



ANTECEDENTES

Panorama de la economía de plataforma ecuatoriana

Ecuador se enfrenta no solo a una crisis económica que dura ya ocho años, sino probablemente también a una de las peores crisis sociales y políticas de su historia.

A mediados de mayo de 2023, pocos días después de la publicación de nuestro último informe, el gobierno ecuatoriano decidió disolver la Asamblea Nacional y convocar elecciones anticipadas para evitar un juicio político. Este fue el resultado de una larga crisis política relacionada con acusaciones de corrupción y la incapacidad del gobierno para gestionar la crisis de seguridad interna que ha generado la peor ola de violencia y terrorismo que ha vivido el país. Paralizada por la violencia y la inacción de sus dirigentes políticos, la economía del país no ha hecho más que seguir la inercia recesiva que mantiene la producción y el empleo en los niveles de 2014. Sin inversiones de ningún tipo y sin un parlamento que legisle, la situación de la economía de la plataforma ecuatoriana no parece haber mejorado en 2024. Como señalamos en el último informe, muchas plataformas han abandonado el mercado local, consolidando así la posición en el mercado de las transnacionales más fuertes, que - hasta ahora - no nos han dado pruebas de ofrecer condiciones justas a sus trabajadores. A pesar de las dificultades a las que se enfrentan en la actual situación económica y política, las plataformas locales siguen mostrando mejores prácticas y voluntad de ofrecer mejores condiciones laborales.

Una crisis económica sin fin

Como anticipábamos en nuestro último informe de mayo de 2023, las optimistas previsiones de las autoridades ecuatorianas a principios de 2023 (3% de crecimiento del PIB) eran inalcanzables. Cifras actualizadas del Banco Central del Ecuador estiman que el crecimiento real anual

del PIB en 2023 cerrará en torno al 1,72%, un punto menos que en 2022. En estas circunstancias, tras ocho años de crisis económica el PIB ecuatoriano (a precios constantes) será apenas un 3% superior al de 2014, lo que supone un crecimiento medio anual en torno al 0,3%. En un país con un crecimiento medio anual de la población en torno al 1,3%, esto significa que los ecuatorianos son un 8% más pobres que en 2014. Peor aún, las estimaciones para 2024 apuntan a una tasa de crecimiento del 0,76%, lo que sigue alejando la recuperación de la recesión económica en el corto plazo y continúa profundizando la brecha de pobreza¹.

A pesar de la persistencia de la crisis, la tasa de empleo formal mostró una leve recuperación en el tercer trimestre de 2023 (35%) en comparación con los primeros meses del año (33%). Sin embargo, este nivel sigue estando por debajo del 36% de finales de 2022 y muy por debajo del 49% de 2014, justo antes de que estallara la crisis económica. Esta drástica caída refleja la pérdida de casi 600.000 empleos formales desde 2014 debido al cese de operaciones de varias empresas e instituciones públicas tras los recortes presupuestarios públicos y la política de austeridad fiscal aplicada por los dos últimos gobiernos. También refleja que más de 5,5 millones de personas (65% de la población en edad de trabajar) se encuentran actualmente desempleadas, subempleadas o trabajando en actividades informales.

Estos indicadores de empleo no tienen en cuenta el efecto a la baja de la emigración. De hecho, los anteriores informes de Fairwork^{2,3} se centraban únicamente en los efectos de la inmigración de personas de nacionalidad no ecuatoriana

que alimentan la mano de obra informal local. Esto se debe a que durante la última década, Ecuador se convirtió en un país receptor de emigrantes tras la dolarización de su economía que atrajo a cerca de medio millón de inmigrantes, principalmente venezolanos y colombianos que huían de la violencia y la crisis económica en sus países. Según el CITEC 2022,⁴ esta población, que en su mayoría trabaja en condiciones muy vulnerables, aporta cerca del 37% de la mano de obra de las plataformas. Sin embargo, dos nuevas tendencias comienzan a emerger. Los últimos datos oficiales apuntan a que, por un lado, la población inmigrante, especialmente procedente de Venezuela, ha disminuido en los últimos tres años (-10% respecto a la afluencia entre 2017 y 2019). Pero, por otro lado, y de forma más significativa, la población ecuatoriana ha comenzado a emigrar de nuevo. En los últimos tres años, 300.100 personas han abandonado el país en busca de nuevas oportunidades en Europa y Estados Unidos. Se trata de la segunda mayor oleada de emigración del país desde la crisis económica de 2000. Este flujo ha aliviado definitivamente la presión sobre el mercado laboral local y probablemente aportará nuevos recursos procedentes de las remesas para sostener el consumo local. Pero, ¿dónde y en qué sectores trabajan estos inmigrantes ecuatorianos en sus nuevos países de acogida? Es muy probable que realicen trabajos de plataforma en otros lugares, como hacen venezolanos y colombianos en Ecuador.

Proceso de digitalización

Como señalábamos en nuestro último informe, la sociedad ecuatoriana continúa digitalizándose. La penetración de Internet supera el 81% y existen más de 16 millones de conexiones de telefonía móvil, lo que representa el 94% de la población total [31]. Según el último informe del Banco Mundial sobre conectividad en América Latina - 2023,⁵ Ecuador se encuentra entre los países latinoamericanos con mayor porcentaje de hogares con conexión de banda ancha, junto con Brasil, Chile y Argentina, pero con la menor brecha entre zonas urbanas y rurales, lo que lo ubica en una posición aún mejor que esos países. Sin embargo, en términos de calidad de conexión, Ecuador se sitúa muy por debajo del promedio, solo por encima de Colombia, Perú, Bolivia y Haití. Esto sin duda podría afectar el desempeño de la economía de la plataforma, pero como mostramos en nuestro último informe,⁶ estos indicadores también están evolucionando positivamente. En 2023, la conexión fija a Internet se sitúa en torno a los 46,32 Mbps y la conexión móvil a Internet en torno a los 18,83 Mbps⁷.

Esta mejora de la conectividad ha ido acompañada de una mejora de los servicios en línea y del desarrollo del comercio electrónico y las finanzas electrónicas. El porcentaje de la población total con cuentas bancarias supera el 65% y el de los que tienen tarjetas de crédito y débito ronda el 55%⁸. Esto, y los cambios en la cultura digital de la sociedad ecuatoriana, han tenido un impacto positivo en el uso de los pagos digitales, que son utilizados por más de la mitad de la población. Esto demuestra que, a pesar de sus problemas económicos y políticos, Ecuador está realizando una transición muy rápida hacia una economía totalmente digital.

La economía de plataformas ecuatoriana

Ecuador aún carece de cifras oficiales sobre el tamaño y el alcance de la economía de plataforma local. En nuestro último informe resumimos las últimas conclusiones de diferentes organizaciones, instituciones de investigación y empresas de consultoría⁹. Basándonos en estas cifras, estimamos que la economía de plataforma ecuatoriana (principalmente servicios de transporte y entrega), emplea a unos 40.000 trabajadores y produce alrededor de 800 millones de dólares al año. Teniendo en cuenta el estancamiento de la economía ecuatoriana y la crisis de seguridad, es razonable suponer que el mercado de la economía de plataforma también se ha estancado y que estas cifras siguen siendo válidas.

También se espera que se mantengan otras características de la economía de plataforma destacadas por estos informes, como la prevalencia de trabajadores varones (90%), el rango de edad (80% entre 18 y 40 años), la proporción de trabajadores inmigrantes respecto a los nativos ecuatorianos (32% a 37%) y el hecho de que la mayoría de estos trabajadores trabajan más de 45h/semana y ganan menos del salario mínimo legal (55-86%)¹⁰.

Todas estas son estimaciones aproximadas basadas en los datos recogidos por estos informes y basadas en suposiciones sobre el comportamiento de la economía local este año. Sin embargo, la falta de datos oficiales actualizados y neutrales no permite comprender la dinámica real de esta nueva economía y los problemas que hay detrás. Solo con buenos datos todos los actores implicados (plataformas, trabajadores, consumidores y responsables políticos) podrán acordar mejores políticas, prácticas y normativas para todos.

El contexto legal ecuatoriano

El año 2023 fue un período políticamente cargado en Ecuador, marcado por acontecimientos significativos.

Incluyó elecciones para los gobiernos locales y una consulta popular convocada por el gobierno sobre reformas políticas, económicas y medioambientales, todo ello celebrado en febrero de 2023. Los resultados de estas elecciones se tradujeron en una oposición fortalecida, que consiguió victorias en las alcaldías de las principales ciudades del país. Simultáneamente, el gobierno de derecha enfrentó la derrota en todas las preguntas planteadas en la consulta popular, incluyendo el ajuste del proceso de designación de autoridades de control, la disminución del número de congresistas y la autorización de la extradición de ecuatorianos a EE. UU. Este escenario exacerbó las tensiones políticas, con la aprobación, confianza y credibilidad del gobierno disminuyendo mientras la oposición crecía en fuerza. En respuesta a este cambio en el equilibrio de poder, en marzo de 2023 se inició un juicio político para destituir al presidente Guillermo Lasso, alegando escándalos de corrupción y tráfico de influencias en su círculo más cercano. Durante este juicio político, el presidente invocó la disposición de “Muerte cruzada”, que implica la disolución del parlamento y la convocatoria de nuevas elecciones para establecer un nuevo gobierno que gobernaría desde diciembre de 2023 hasta mayo de 2025. En octubre de 2023, el joven empresario Daniel Noboa se hizo con la presidencia de Ecuador en unas elecciones celebradas en segunda vuelta, derrotando al candidato del partido Revolución Ciudadana. A pesar de que el partido de Noboa solo cuenta con el 10% de los escaños del parlamento, la Revolución Ciudadana, uno de los partidos que abogaba por la regulación de los derechos de los trabajadores de la plataforma, ostenta la mayor minoría con el 40%. Tanto Noboa como los miembros del parlamento ejercerán sus funciones durante un periodo de casi 17 meses.

En el contexto de la economía de plataformas, estos acontecimientos políticos provocaron la suspensión de la deliberación del proyecto de ley destinado a regular la relación laboral entre los trabajadores de las aplicaciones de reparto y las plataformas digitales. El proyecto de ley había sido objeto de debate desde 2021 y había superado con éxito el debate inicial en el pleno parlamentario en agosto de 2022. Tras ello, se remitió de nuevo a la comisión técnica especializada, donde se consideraron los comentarios de los trabajadores, las empresas y los legisladores. Posteriormente se sometió una versión revisada a la consideración de todo el parlamento. Sin embargo, este proceso se vio afectado por la crisis política y el posterior cierre del parlamento. Aunque el futuro de este proyecto de ley sigue siendo incierto, existe la posibilidad de que el debate se reanude bajo el nuevo gobierno. Sin embargo, es crucial subrayar que la ley no exige explícitamente la reanudación de este proceso. El nuevo parlamento no está obligado por ley a continuar desde donde lo dejó la sesión anterior; tiene la opción de archivar la ley e iniciar un nuevo proceso. Este resultado dependerá de la composición de la comisión especializada en derechos de los trabajadores y de los acuerdos que se forjen entre las distintas facciones legislativas. Además, en el sistema presidencialista ecuatoriano, el poder ejecutivo tiene poder de veto parcial o total sobre la legislación aprobada por el parlamento.

También se produjeron cambios significativos en la dirección municipal de muchas ciudades del país, con la toma de posesión de nuevos alcaldes. Dado que la seguridad y la violencia han sido problemas omnipresentes en Ecuador, la opinión pública se ha hecho cada vez más eco de la necesidad urgente de soluciones para hacer frente a estos retos por parte de las autoridades locales. En

este contexto, varios municipios han adoptado un enfoque centrado en la seguridad para hacer frente al impacto de las plataformas digitales. Por ejemplo, en las ciudades de Quito y Loja, se han realizado esfuerzos para iniciar debates sobre normativas locales destinadas a regular el uso de los espacios públicos por parte de los trabajadores de las plataformas. Estos trabajadores suelen congregarse en las

inmediaciones de restaurantes, centros comerciales y otras zonas públicas mientras esperan sus pedidos. Defensores, entre los que se incluyen trabajadores y académicos, han hecho hincapié en que estas medidas reguladoras deben incorporar la perspectiva del trabajador para evitar que se refuerce la estigmatización y la discriminación contra ellos.



Fairwork Ecuador

Puntuaciones 2024

Estándares **mínimos**
de trabajo justo

DigiTaxi	5 /10	<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
AzuTaxi	4 /10	<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Cleon App	3 /10	<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
PedidosYa	1 /10	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
SuperEasy	1 /10	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Didi	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
InDrive	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Rappi	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Tadá	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Uber	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

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

WWW.FAIR.WORK/ECUADOR

Explicación de las puntuaciones

Hemos puntuado diez plataformas en Ecuador según los cinco principios de Fairwork. Entre estas plataformas, cinco pertenecen a la categoría de viajes a domicilio: DigiTaxi, AzuTaxi, Uber, Didi e InDrive; cuatro pertenecen al sector del reparto: SuperEasy, PedidosYa, Rappi y Tadá; y una se dedica a los servicios de limpieza: Cleon App. Uber, Didi e InDrive operan a nivel internacional en el sector del transporte, mientras que PedidosYa,

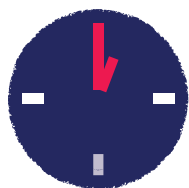
Rappi y Tadá son actores internacionales en el ámbito del reparto. Cuatro de ellas son plataformas nacionales: DigiTaxi, AzuTaxi, SuperEasy y Cleon App; todas ellas son el resultado de asociaciones entre cooperativas y empresas, colaboraciones entre corporaciones establecidas y start-ups, o la transformación digital de negocios locales preexistentes.



Pago justo

A la hora de evaluar el salario mínimo, nuestra puntuación no solo tuvo en cuenta los ingresos por hora de los trabajadores, sino también los gastos relacionados con el equipamiento específico del puesto de trabajo y los costos laborales que soportan los propios trabajadores. Además, tuvimos en cuenta los tiempos de espera entre tareas. Al incluir estos costes adicionales, como el tiempo de espera no remunerado, los gastos de viaje, los costes relacionados con el vehículo, la gasolina, los datos móviles y el seguro, descubrimos que solo Cleon App cumplía los criterios al

ofrecer salarios superiores al salario mínimo de 450 USD al mes (2,8 USD por hora). Sin embargo, al considerar el salario digno, que fue determinado en 782,34 USD (4,88 USD por hora) por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en septiembre de 2023, ninguna de las plataformas pudo demostrar su adhesión a este principio de remuneración justa. Esto subraya el reto que supone para los trabajadores que a menudo tienen que trabajar muchas horas para poder hacer frente a sus gastos.



Condiciones justas

Nuestra evaluación abarcó las acciones emprendidas por las plataformas para ayudar y salvaguardar a sus trabajadores frente a actividades delictivas. En 2024, dos plataformas - DigiTaxi y Cleon App - obtuvieron el punto inicial al justificar las medidas de precaución que han aplicado para garantizar la seguridad de los trabajadores. Estas plataformas han tomado medidas fundamentales para reducir los riesgos asociados al trabajo en solitario, ofreciendo diversas formas

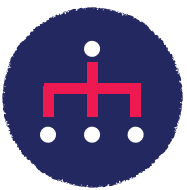
de apoyo y elaborando procedimientos para supervisar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Sin embargo, ninguna de las plataformas ha conseguido garantizar el segundo punto, ya que no proporcionan ningún tipo de red de seguridad social para los trabajadores en ninguna de sus modalidades.



Contratos justos

El número de plataformas que operan con Términos y condiciones transparentes y mantienen una nacional son DigiTaxi, AzuTaxi, Cleon App, SuperEasy y PedidosYa. Sin embargo, cuatro de las diez plataformas investigadas persisten en aplicar jurisdicciones extranjeras: Didi, Rappi, Uber e InDrive.

No pudimos acceder al contrato laboral de Tadá, por lo que no pudimos otorgarle ningún punto. Las diez plataformas incluyen cláusulas que las exoneran de negligencia o eximen injustamente a la plataforma de cualquier responsabilidad relacionada con las condiciones laborales.



Gestión justa

La mayoría de los trabajadores que entrevistamos compartían su percepción de que las plataformas dan prioridad a los intereses de los clientes sobre los de los trabajadores en los conflictos, lo que a menudo provoca retrasos en las respuestas a las comunicaciones de los trabajadores. En respuesta a estas preocupaciones, llevamos a cabo una evaluación para determinar si las plataformas han establecido los debidos procesos para abordar las cuestiones que afectan a los trabajadores. Según los criterios de evaluación de Fairwork, se espera que las plataformas describan sus políticas disciplinarias y de desactivación en sus términos y condiciones, además de proporcionar procedimientos transparentes para que los trabajadores recurran las decisiones. Es importante señalar que DigiTaxi, AzuTaxi, Cleon App y Tadá no emplean sistemas de gestión algorítmica, lo que significa

que los trabajadores se comunican directamente con representantes humanos y no están sujetos a sanciones automáticas. Sin embargo, solo DigiTaxi y AzuTaxi han formalizado sus políticas de sanción, ofreciendo a los trabajadores una comprensión más clara del proceso. Esta distinción se debe en gran medida a los esfuerzos de negociación colectiva de las organizaciones de taxistas de Quito y Cuenca que defienden a los trabajadores de estas plataformas. Aunque varias plataformas han aplicado medidas prácticas para fomentar la igualdad de oportunidades para los trabajadores, ninguna de las diez plataformas cuenta con políticas documentadas y disponibles públicamente centradas en la promoción de la igualdad, la inclusión de grupos históricamente marginados y la no discriminación. En consecuencia, ninguna plataforma recibió un punto a este respecto.



Representación justa

DigiTaxi y AzuTaxi obtuvieron con éxito los dos puntos en este principio, ya que ambas plataformas han establecido mecanismos para que los trabajadores expresen su opinión, no hay limitaciones a la libertad de asociación y la dirección está dispuesta a reconocer o negociar con un organismo colectivo de trabajadores. Estas plataformas adoptan un modelo empresarial híbrido que mezcla armoniosamente elementos del cooperativismo tradicional con los procesos característicos de las organizaciones digitales.












La creación de DigiTaxi y AzuTaxi fue el resultado de acuerdos de colaboración entre cooperativas de taxis situadas en Pichincha y Azuay, respectivamente, y empresas de servicios tecnológicos. Esta asociación dio lugar a la formación de entidades de plataforma autónomas, con la participación activa de ambas partes. Cabe destacar que los convenios colectivos se integraron perfectamente en las condiciones de diseño de las aplicaciones digitales, afirmando su compromiso con una representación equitativa. En cambio, ninguna otra plataforma del estudio cumplía los criterios de esa representación equilibrada

PLATAFORMA EN FOCO

Cleon App

Cleon App surgió como respuesta a la crisis de salud pública desencadenada por la pandemia del COVID-19 en 2020, se especializa en la prestación de servicios de limpieza residencial y de oficinas. Lo que distingue a esta plataforma es su mano de obra, compuesta por madres que se han enfrentado a retos a la hora de intentar acceder a oportunidades de empleo dentro del mercado laboral ecuatoriano.

La plataforma recibió una puntuación de tres sobre diez puntos (Salario justo 1.1, Condiciones justas 2.1 y Contratos justos 3.1).

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	 1
 Principio 4: Gestión justa	 Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a los trabajadores	 El proceso de gestión es equitativo	
 Principio 5: Representación justa	 Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores	 Promueve la gobernanza democrática	

Puntuación total de Cleon App



LA PROPUESTA DE VALOR DE CLEON APP SE CENTRA EN LA CREACIÓN DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA MUJERES CON HIJOS QUE TIENEN DIFICULTADES PARA ACCEDER AL MERCADO LABORAL EN ECUADOR.

La plataforma coordina las solicitudes de servicios a través de una aplicación accesible en su página web, lo que permite a los clientes encargar servicios de limpieza con presupuestos por horas (de 2 a 8 horas). La plataforma realiza la verificación de los clientes y, posteriormente, se asignan los pedidos a las trabajadoras. Estos trabajadores comunican previamente su disponibilidad semanal a través de un equipo de personas designadas.

Cleon App es el resultado de la digitalización de una empresa de limpieza tradicional que ha prestado servicios de limpieza a domicilio desde 2014, y que decidió replantear su modelo de negocio en 2020 a raíz de la pandemia de COVID-19, incorporando herramientas tecnológicas y nuevas formas de trabajo propias de la economía colaborativa. La propuesta de valor de Cleon App se centra en la creación de oportunidades de empleo para mujeres con hijos que han tenido dificultades para acceder al mercado laboral en Ecuador. La plataforma también hace hincapié en la seguridad de los clientes y en la prestación de servicios de alta calidad a un precio asequible. Para muchos

trabajadores, Cleon App ofrece ventajas con respecto al trabajo independiente, como la asistencia en la gestión de la demanda (captación de clientes) y una mayor seguridad gracias al control de la ubicación.

El modelo de Cleon App no emplea una gestión algorítmica de los trabajadores, lo que permite una interacción directa entre ellos y el equipo de la plataforma a través de aplicaciones de mensajería instantánea y correo electrónico. Cada miércoles, los trabajadores envían su disponibilidad para la semana siguiente. Cuando se completa un servicio, la plataforma y el cliente se comunican para confirmar el servicio y el tiempo empleado. Además, Cleon App ofrece recursos informativos y material de formación virtual a los trabajadores, y los clientes corren con los gastos de transporte. Los clientes también son responsables de proporcionar los productos de limpieza necesarios. Un reto importante es la gestión eficaz del tiempo de los trabajadores, ya que el tiempo de desplazamiento y los imprevistos pueden provocar cambios en el horario y las consiguientes quejas de los clientes. También se hace hincapié en mejorar la protección de los trabajadores en lo que respecta al uso de productos químicos. Cleon App cumple con sus obligaciones fiscales con el Estado ecuatoriano y compensa a sus trabajadores mediante facturación, siguiendo los términos establecidos en los contratos de servicio individuales. La plataforma sigue comprometida con su continua transformación digital y el fortalecimiento de su modelo de negocio, que presenta numerosas oportunidades de mejora en términos de procesos, políticas y relaciones con los empleados. Esto incluye varias iniciativas, como el diseño conjunto con los trabajadores de procedimientos de supervisión y reclamación y, lo que es más importante, el fomento de la participación colectiva de los trabajadores junto con la participación individual.



Historias de trabajadores

Andrés*, un hombre de 40 años, se unió a InDrive en 2021 tras perder su anterior trabajo debido a la pandemia de COVID-19. Durante este tiempo difícil, empezó a trabajar en varias plataformas de transporte compartido, pero prefiere trabajar para InDrive porque siente que “es más seguro cuando puedo decidir las zonas de la ciudad en las que quiero trabajar, donde sé que no es tan peligroso”. Andrés también aprecia la flexibilidad que le ofrece InDrive, que le permite planificar el número de pedidos diarios que quiere hacer, junto con una comisión más baja en comparación con otras plataformas.

Andrés, un hombre de 40 años, se unió a InDrive en 2021 tras perder su anterior trabajo debido a la pandemia de COVID-19. Durante este tiempo difícil, empezó a trabajar en varias plataformas de transporte compartido, pero prefiere trabajar para InDrive porque siente que “es más seguro cuando puedo decidir las zonas de la ciudad en las que

quiero trabajar, donde sé que no es tan peligroso”. Andrés también aprecia la flexibilidad que le ofrece InDrive, que le permite planificar el número de pedidos diarios que quiere hacer, junto con una comisión más baja en comparación con otras plataformas.



José*, de 28 años, se aventuró en la economía de plataforma buscando una fuente de ingresos más estable y constante que su anterior iniciativa empresarial en Quito, que había explotado durante tres años. Antes de apostar por SuperEasy, había probado varias plataformas de reparto. Sin embargo, finalmente optó por SuperEasy por varias razones de peso, entre ellas un volumen de trabajo más fluido caracterizado por tiempos de espera reducidos para las entregas, una mayor previsibilidad en cuanto a la disponibilidad de los pedidos y una menor sensación de urgencia para realizar entregas en horas punta o en condiciones meteorológicas adversas.

José valora especialmente la existencia de una zona de espera en el estacionamiento del supermercado, una característica exclusiva de SuperEasy. Esto no solo ofrece refugio de las inclemencias del tiempo, sino que también proporciona una sensación de seguridad, un bien preciado dada la creciente inseguridad de los últimos años. Su experiencia positiva se extiende a la cordial relación que comparte con el supervisor que supervisa sus tareas, gestiona los imprevistos y se mantiene al tanto de los

niveles de inventario de la tienda. José nos dijo que trabajar con SuperEasy “es más tranquilo que en otras aplicaciones de reparto”. Mantiene la esperanza de que la popularidad de SuperEasy siga creciendo en Quito, al igual que su uso generalizado en Guayaquil. Esto se traduciría en mayores ingresos, al tiempo que se eliminaría la necesidad de prolongadas esperas en la calle, como venía siendo habitual.

***Nombres modificados para proteger la identidad del trabajador**



Desvelar el papel vital de la incertidumbre en la economía colaborativa

Según varias encuestas de opinión pública, la inseguridad es el principal problema de Ecuador¹². Según registros del Ministerio del Interior, en 2022 se produjeron 4603 homicidios - 25 por cada 100.000 habitantes - lo que equivale a un promedio de 10,4 casos diarios¹³. En lo que va de 2023, el promedio diario se sitúa en 34 casos por cada 100.000 habitantes, el período más violento de la historia de seguridad del país.

El asesinato del candidato presidencial Fernando Villavicencio en agosto de 2023 ha sido el último episodio de una rápida y profunda degradación de la vida pública en el país, marcada por un asombroso aumento del poder del crimen organizado. De hecho, el país parece haber pasado recientemente a otro nivel de exposición a la violencia. Los secuestros ya no se limitan a taxistas o comerciantes; ahora, cualquiera corre peligro. Esto incluye a personas de clase baja, media y alta. En 2019, la Unidad Antisecuestros y Extorsión (UNASE) identificó 15 secuestros¹⁴. En 2022, esta cifra aumentó a 40, sin contar los casos que no se denuncian. Este año, los secuestros se han convertido en una nueva preocupación. Antes, este delito se cometía de forma selectiva: los delincuentes estudiaban a sus víctimas. Ahora, se ha convertido más en un delito oportunista, lo que significa que los delincuentes atacan a cualquiera que esté de paso y parezca una víctima fácil. Mientras algunos culpan al gobierno por la falta de inversión social y de políticas públicas que eviten que los sectores más vulnerables de la sociedad recurran al crimen como solución rápida, el secretario de seguridad, Diego Ordóñez, ha afirmado que la escalada de violencia se debe a la lucha del gobierno contra las grandes organizaciones criminales. Según Ordóñez, las incautaciones de droga han golpeado la economía criminal, impulsándolos a buscar financiación a través del secuestro¹⁵.

LA MITAD DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS QUE ENTREVISTAMOS PARA ESTE INFORME AFIRMARON HABER SIDO TESTIGOS DE AGRESIONES, ROBOS Y SECUESTROS, Y UN TERCIO SE SINTIÓ ESTIGMATIZADO COMO PELIGROSO O POTENCIAL MALHECHOR POR OTROS CIUDADANOS.

El país también ha experimentado un fuerte aumento de las extorsiones, a menudo denominadas “vacunas”. En 2022, los casos aumentaron de 1600 en 2021 a llegar a más de 5800 a finales de 2022 con 1704 casos reportados solo en la provincia de Guayas¹⁶. Sorprendentemente, en el primer trimestre de 2023, la Fiscalía ya ha recibido 1704 denuncias relacionadas con este delito en particular¹⁷. Sin

duda, son cifras alarmantes que dibujan un escenario que, en la práctica, podría ser mucho peor si se considera el subregistro ya que no todas las personas que experimentan estos delitos los denuncian, por temor a represalias¹⁸.

El presidente Lasso ha promulgado más de 15 estados de excepción en todo el país desde octubre de 2021, que implican restricciones a las libertades civiles e intervención militar. Inicialmente, esta decisión recibió apoyo, pero más tarde perdió el respaldo de la opinión pública y de los sectores empresarial y turístico. La medida del estado de emergencia ha demostrado ser ineficaz. Esto es evidente en el caso de Durán, una ciudad de la provincia de Guayas, donde varios funcionarios e incluso un concejal municipal fueron asesinados en 2023 durante un estado de emergencia.

Adicionalmente, en abril del mismo año, el Consejo de Seguridad Pública y del Estado (COSEPE) emitió un comunicado declarando a los grupos del crimen organizado como terroristas, para poco después dar marcha atrás en cuanto al alcance de esta clasificación. Desde el punto de vista procesal, se ha posibilitado la creación de Tribunales Anticorrupción con sede en la capital, Quito, y jurisdicción en todo el país, para juzgar delitos de corrupción y crimen organizado. Sin embargo, hasta el momento, las condiciones en las que operan estos tribunales no están del todo claras, y su producción resolutoria sigue siendo mínima en comparación con los tribunales convencionales¹⁹.

En este contexto, las empresas se enfrentan a gastar alrededor del 15 al 25 por ciento de su inversión en seguridad, incluyendo seguros, seguridad privada, tecnología, etc., trasladándose este coste a los consumidores²⁰. Según la Cámara de Comercio de Guayaquil, las estimaciones del Banco Mundial sugieren que la falta de seguridad podría costar hasta el 3,5% del Producto Interno Bruto (PIB) de Ecuador, lo que equivale a unos 4.000 millones de dólares en pérdidas²¹.

Observamos un cambio de prioridades en Ecuador, marcado por la adopción de medidas estrictas. Anteriormente, los residentes eran los principales responsables de cubrir los costes relacionados con el alumbrado público y la recolección de basuras. Sin embargo, se ha producido una transición notable en ciertos municipios, donde la videovigilancia se incluye ahora como un gasto adicional. Además, cabe señalar que en numerosos barrios de las ciudades ecuatorianas han surgido iniciativas comunitarias que obligan a instalar medidas de seguridad como vallas, personal de seguridad privada y el despliegue de cámaras de vigilancia para mejorar la seguridad. Estos gastos suplementarios de seguridad agravan la carga financiera a la que se enfrentan las familias, que ya están obligadas a cumplir con sus compromisos financieros mensuales, que abarcan elementos esenciales como el sustento, los servicios básicos, la atención sanitaria y los gastos educativos, entre otros²².

La incertidumbre que viven los ecuatorianos debido al aumento de la delincuencia en los espacios públicos afecta directamente a los trabajadores de las plataformas. La mitad de los trabajadores de plataformas que entrevistamos para este informe dijeron haber sido testigos de asaltos, robos y secuestros, y un tercio se sintió estigmatizado como peligroso o potencial malhechor por otros ciudadanos. Por ejemplo, los repartidores que utilizan motocicletas observaron cómo los pasajeros de los autos subían las ventanillas cuando veían acercarse su motocicleta. Al entrar en los establecimientos para recoger los pedidos, los clientes se alarman a su entrada, lo que los lleva a quitarse rápidamente el casco para tranquilizar a los clientes. Los clientes muestran temor y mantienen la distancia al recibir sus pedidos. Son incapaces de acercarse a la gente para pedir información porque temen que les roben.

TRABAJADORES DE PLATAFORMAS, QUE SE ENFRENTAN A MAYORES RIESGOS EN EL CURSO DE SU TRABAJO, BUSCAN SEGURIDAD, PRONTA ASISTENCIA, Y MEDIDAS DE SEGURIDAD MÁS SÓLIDAS.

Cuatro quintas partes de los trabajadores entrevistados declararon sentirse menos seguros. En el caso de los conductores, percibían un mayor riesgo debido al aumento de los homicidios y la delincuencia en el último año. Uno de los conductores entrevistados fue víctima de un secuestro y robo tras aceptar un viaje entre las ciudades de Quito e Ibarra. Varios de ellos no trabajan después de las 8:00 p. m. porque la actividad delictiva aumenta durante la noche. Además, se alejan de ciertas zonas de la ciudad consideradas más peligrosas. En cuanto a los repartidores, son conscientes del riesgo de que les roben la moto, y a menudo se ven obligados a hacer entregas en zonas de riesgo (con la excepción de PedidosYa, que ya no presta servicio en zonas de alto riesgo). No pueden evitar trabajar de noche porque necesitan los ingresos, y son mucho más vulnerables a los robos en sus vehículos.

Solo una quinta parte de los trabajadores entrevistados espera que las plataformas les proporcionen cobertura para su seguro médico, de vehículo y de accidentes. Aún menos trabajadores esperaban un aumento de sus salarios. La mayoría de los conductores cree que su seguridad mejoraría si tuvieran acceso a la información de los clientes antes de cada viaje. Sobre todo, quieren que se mejore el seguimiento de los viajes, lo que les permitiría recibir ayuda de la plataforma en caso de cualquier incidente. También quieren mejoras en la seguridad de los vehículos, mayor

vigilancia y mejores sistemas de alarma. Los repartidores entrevistados esperan que las plataformas reconozcan las pérdidas económicas que les ocasionan los robos, y desean asistencia inmediata y un mejor control de los pedidos. Por ejemplo, disponer de una línea de emergencia para solicitar ayuda o denunciar los casos en los que son víctimas de actividades delictivas. También les preocupaba que varias plataformas siguieran incluyendo zonas peligrosas de la ciudad a las que se les envía para realizar entregas sin estar vigiladas.

Como se ha comentado a lo largo de este informe, Ecuador se enfrenta a una apremiante crisis de seguridad caracterizada por un fuerte aumento de la delincuencia y

la violencia, que trasciende los estratos sociales. Aunque la aplicación por parte del gobierno de múltiples estados de excepción pretende frenar el problema, los resultados han sido limitados, y la carga financiera que conlleva recae tanto en las empresas como en los consumidores. Los trabajadores de las plataformas, que se enfrentan a mayores riesgos en el desempeño de su trabajo, buscan seguridad, asistencia rápida y medidas de seguridad más sólidas. Sus expectativas subrayan la necesidad de una respuesta integral que abarque políticas gubernamentales, estrategias económicas y mejoras de la seguridad en el lugar de trabajo para abordar el polifacético reto de la inseguridad.



Fotos593 Shutterstock

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 medios económicos para elegir, muchos consumidores serán exigentes con los servicios de plataforma 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 cuarta 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

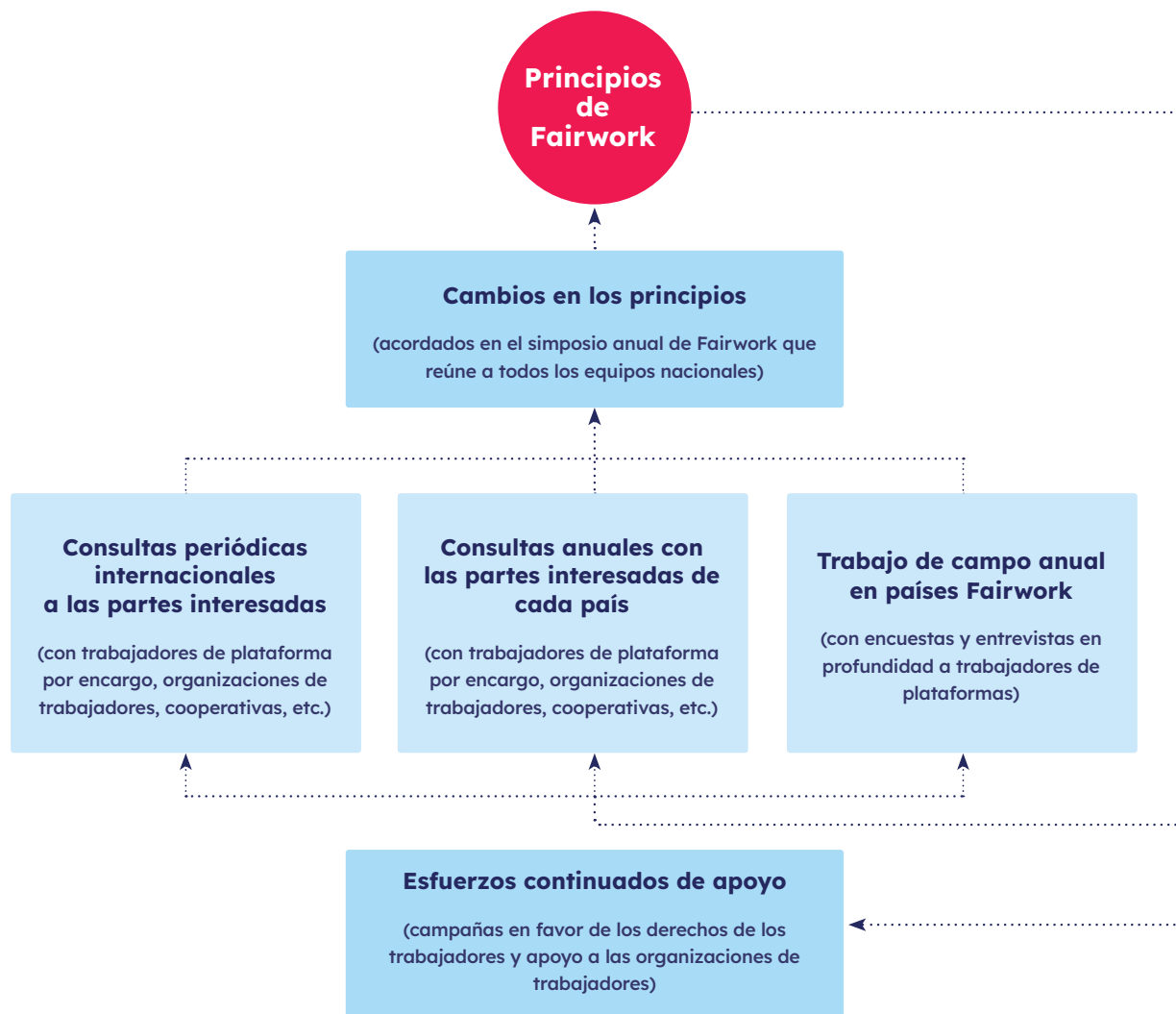


Nuestra primera vía y la más directa para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas laborales digitales es colaborar directamente con las plataformas que operan en Ecuador. Muchas de ellas son conscientes de nuestra investigación y están deseosas de mejorar sus resultados con respecto al año pasado y a otras plataformas. Por ejemplo, AzuTaxi colaboró con nosotros facilitándonos información detallada sobre su modelo de negocio 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. A lo largo de 2022, Fairwork se ha reunido con miembros de la Asamblea Nacional para presentar los informes de Fairwork Ecuador en varias ocasiones. Durante este año hemos participado en eventos públicos abiertos con las alcaldías de Quito y Loja. Los resultados de nuestras investigaciones se han integrado en los debates sobre la regulación del trabajo en plataformas, tanto durante las sesiones plenarias de la Asamblea en agosto de 2022 como en las reuniones de las comisiones encargadas de examinar la ley.

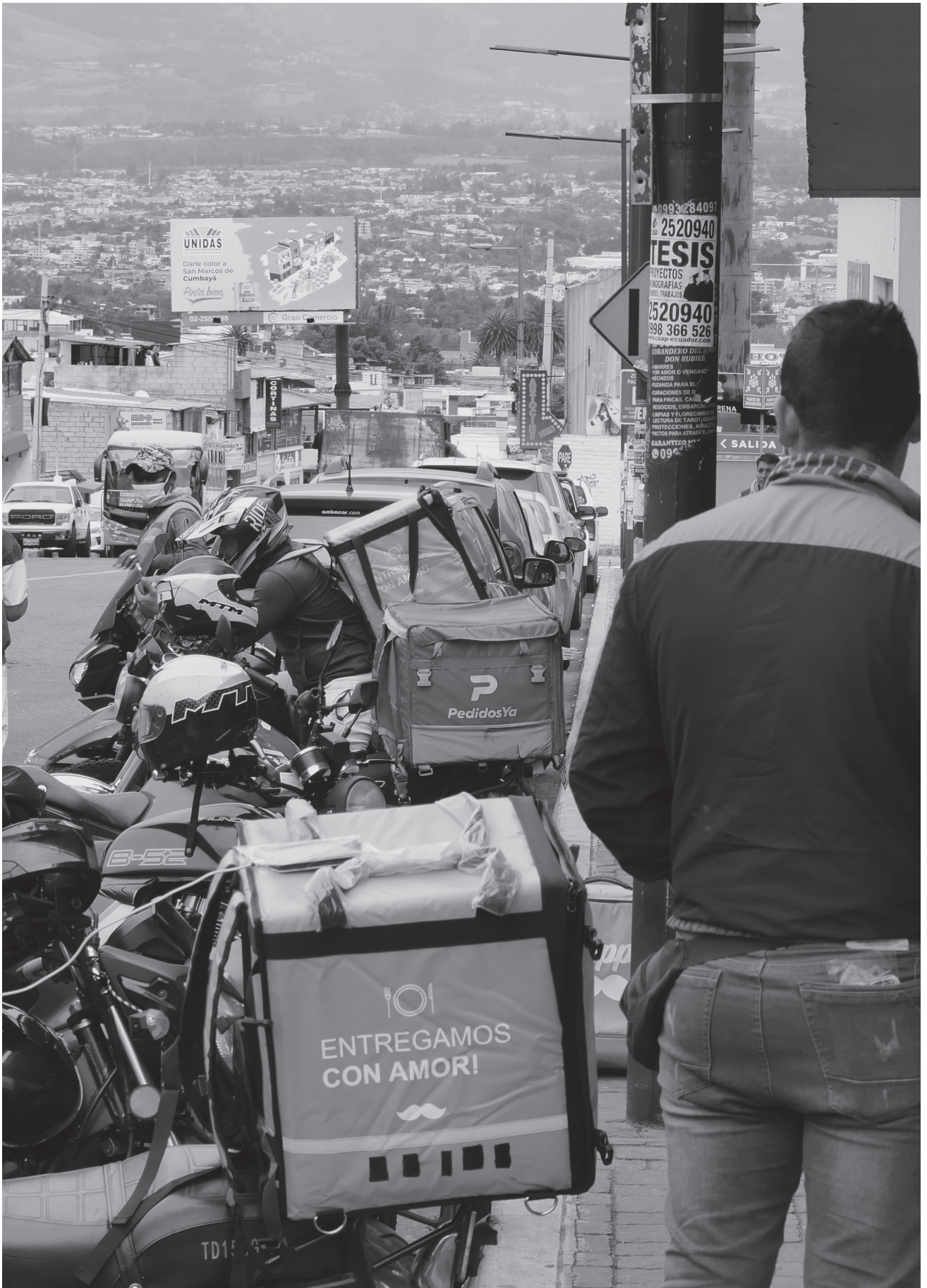
Por último, y lo que es más importante, los trabajadores y sus organizaciones están en el centro del modelo de Fairwork. En primer lugar, nuestros principios se han desarrollado y se perfeccionan continuamente en estrecha consulta con los trabajadores y sus representantes (Figura 3). Los datos de nuestro 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 más importante de trabajadores de plataformas, FRENAPP, para asegurarnos de que nuestras puntuaciones reflejan las prioridades de los trabajadores.

Figura 3: Los principios de Fairwork: Evolución continua guiada por el trabajador



MUCHAS PLATAFORMAS SON CONSCIENTES DE NUESTRA INVESTIGACIÓN Y ESTÁN DESEOSAS DE MEJORAR SUS RESULTADOS CON RESPECTO AL AÑO PASADO Y A OTRAS PLATAFORMAS.

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.



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 sus materiales.

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 para que les ayuden a decidir con qué plataformas comprometerse. Estamos orgullosos de anunciar que tenemos cinco partidarios oficiales de Fairwork en Ecuador: The Oxford Internet Institute, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, el centro de investigación CTS-Lab. 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.

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

FAIR.WORK/PLEDGE



Sistema de puntuación Fairwork

¿Qué empresas están cubiertas por los principios de Fairwork?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define una “plataforma digital de trabajo” como una empresa que media y facilita “el intercambio de trabajo entre diferentes usuarios, como empresas, trabajadores y consumidores”²³. Esta definición incluye los “mercados” de trabajo digital, en los que “las empresas establecen las tareas y los requisitos y las plataformas los ponen en contacto con una reserva global de trabajadores que pueden realizar las tareas en el tiempo especificado”²⁴. Los mercados que no facilitan el intercambio de mano de obra, por ejemplo Airbnb (que pone en contacto a propietarios de alojamientos con quienes desean 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 diferentes²⁵.

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 que median en las ofertas de empleo entre particulares y empleadores (ya sea a largo plazo o de forma temporal).

Fairwork distingue entre dos tipos de plataformas digitales de trabajo. El primero, son las plataformas “basadas en la localización” en las que se requiere que el trabajo se

realice en un lugar concreto, como entregar comida de un restaurante a un apartamento, llevar a una persona de una parte de la ciudad a otra o limpiar. 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 plataformas de trabajo basadas en la localización 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 puede realizarse desde cualquier lugar y, por 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 través de una amplia revisión bibliográfica de la investigación publicada sobre la calidad del empleo, las 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 solo puede concederse

si se ha otorgado el primer punto.

Los umbrales especifican la evidencia necesaria para que una plataforma reciba un punto determinado. Cuando no se disponga de pruebas verificables que cumplan un umbral determinado, no se concede ese punto a la plataforma.

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 meses comprendidos entre mayo de 2023 y octubre de 2023.

Tabla 1 Fairwork: Sistema de puntuación

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

Máxima puntuación posible en Fairwork



Principio 1: Pago justo

1.1 - Asegura que las personas trabajadoras ganen el salario mínimo más costos (un punto)

Las personas trabajadoras 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 vehículo²⁶. Los costos de las personas trabajadoras a veces implican que sus ganancias netas pueden caer por debajo del salario mínimo local²⁷. Las personas trabajadoras también absorben los costos del tiempo extra, cuando pasan tiempo esperando o viajando entre trabajos²⁸. Para lograr este punto, las plataformas deben asegurar que los costos relacionados con el trabajo no reduzcan el ingreso de las personas trabajadoras por debajo del salario mínimo local.

La plataforma debe adoptar las medidas que aseguren lo siguiente:

- El pago debe hacerse íntegra y puntualmente.
- Las personas trabajadoras 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 costos²⁹.

1.2 - Asegura el salario digno local más gastos (un punto adicional)

En algunos lugares, el salario mínimo no es suficiente para que las personas trabajadoras puedan acceder a un nivel de vida básico y decente. Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que los costos laborales no impliquen que las personas trabajadoras perciban un salario inferior a lo que se considera un salario digno local.

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

- Las personas trabajadoras 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^{30,31}.

Principio 2: Condiciones justas

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

Las personas trabajadoras 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

personas trabajadoras frente a los riesgos específicos del trabajo³².

- Estas medidas deben aplicarse sin costo adicional para las personas trabajadoras.
- 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras no experimenten una pérdida repentina de sus ingresos debido a circunstancias fuera de su control. Sin embargo, las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras no sufran costos considerables a consecuencia de accidentes, lesiones o enfermedades derivadas del trabajo.
- Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras frente a riesgos específicos³³. En concreto, la plataforma deberá asegurar que la remuneración no dependa de un sistema que fomente que las personas trabajadoras asuman niveles excesivos de riesgo.

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 personas trabajadoras³⁴. Para lograr este punto, la plataforma debe demostrar que las personas trabajadoras 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 siguientes criterios:

- 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 las personas trabajadoras entiendan.
- Las personas 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 las personas 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras.

Principio 4: Gestión justa

4.1 - Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a las personas trabajadoras (un punto)

Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras puedan apelar acciones disciplinarias de manera significativa.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un canal de fácil acceso para que las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras en un plazo razonable.
- Existe un proceso para que las personas trabajadoras 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 plataforma³⁵.
- En el caso de desactivaciones, el proceso de apelación debe estar disponible para las personas trabajadoras que ya no tienen acceso a la plataforma.

- Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 condición³⁶.
- 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras que desean usar la plataforma, estos son transparentes y no generan resultados injustos para las personas trabajadoras de grupos desfavorecidos históricamente o en el presente.
- Dispone de mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras (un punto)

La libertad de asociación es un derecho fundamental de todas las personas trabajadoras y está consagrada en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El derecho de las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras.

Las plataformas deben cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un mecanismo documentado³⁷ para la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras, que permite a TODAS las personas trabajadoras, 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 todas las personas trabajadoras y está disponible en la interfaz de la plataforma³⁸.
- La libertad de asociación no está inhibida y las personas trabajadoras 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 representación³⁹.

5.2 - Promueve la gobernanza democrática (un punto adicional)

Si bien la organización colectiva sigue siendo incipiente, las asociaciones de personas trabajadoras de plataformas están emergiendo en muchos sectores y países. También estamos viendo un número creciente de plataformas cooperativas que son propiedad de personas trabajadoras. Para lograr una representación justa, las personas 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:

- Las personas trabajadoras juegan un papel significativo en su gobierno.
- En un documento escrito, disponible en todo momento en la interfaz de la plataforma, esta reconoce pública y formalmente un organismo colectivo independiente de personas trabajadoras, 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 representación⁴⁰.

Créditos y financiamiento

Fairwork es un proyecto del Instituto de Internet de Oxford en la Universidad de Oxford y del Berlin Social Science Centre WZB, y se basa en los conocimientos y la experiencia del personal del Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, la Audencia Business School, Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Center for Health Consultation and Community Development (CHD), Centre for Labour Research, CIPG Innovation Policy Governance, CREDI, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, 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, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Pollicy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, TEDIC, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Católica del Uruguay, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, University of California College of the Law, San Francisco, University of Manchester y University of São Paulo.

Autores:

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

Equipo de Fairwork:

Jana Ababneh, Eisha Afifi, Wirawan Agahari, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad, Shamarukh Alam, María Belén Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Oğuz Alyanak, Hayford Amegbe, Branka Andjelkovic, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Sami Atallah, Tat Chor Au-Yeung, Ahmad Awad, Razan Ayesha, Adam Badger, Meghashree Balaraj, Joshua Baru, Ladin Bayurgil, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Wasel Bin Shadat, Virgel Bingham, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briales, Lola Brittain, Joe Buckley, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eiser Carnero Apaza, Eduardo Carrillo, María Catherine, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Ana Chkareuli, Andrea Ciarini, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Adriansyah Dhani Darmawan, Olayinka David-West, Janine De Vera, Luisa De Vita, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Brikena

Kapisyzi Dionizi, Ha Do, Matías Dodel, Marta D'Onofrio, Elvira Drishti, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Khatia Dzamukashvili, Pablo Egaña, Dana Elbashbishy, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Úrsula Espinoza Rodríguez, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Farah Galal, Jackeline Gameleira, Pía Garavaglia, Chana Garcia, Michelle Gardner, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Eloísa González, Mark Graham, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Francisca Gutiérrez Crocco, Seemab Haider, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Sopo Japaridze, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Nur Huda, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Francisco Ibáñez, Neema Iyer, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Abdul Bashiru Jibril, Ermira Hoxha Kalaj, Raktima Kalita, Revaz Karanadze, Zeynep Karlidağ, Lucas Katera, Mishal Khan, Bresena Dema Kopluku, Maja Kovac, Zuzanna Kowalik, 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, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Rusudan Moseshvili, Nacef Mouri, Jamal Msami, Karol Muszyński, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlishvili, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Chau Nguyen Thi Minh, Sidra Nizambuddin, Claudia Nociolini Rebecchi, Bonnita Nyamwire, Mitchelle Ogolla, Oluwatobi A. Ogunmokon, Frederick Pobee, Daviti Omsarashvili, 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 Manuel Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Ambreen Riaz, Alberto Riesco-Sanz, Nagla Rizk, Moisés K. Moisés. Rojas Ramos, Federico Rosenbaum Carli, Cheryl 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, Mubassira Tabassum Hossain, Tasmeena Tahir, Ainan Tajrian, Dinh Thi Chien, Kiko Tovar, Funda Ustek Spilda, Jonas Valente, Giulia Varaschin, Daniel Vizuete, Annmercy Wairimu, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba, Najlae Zhani y Sami Zoughaib.

Revisores externos del puntaje:

Alessio Bertolini y Derly Yohanna Sánchez Vargas

Edición:

David Sutcliffe

Por favor, citar como:

Fairwork (2023) Fairwork Ecuador Puntuaciones 2024: Condiciones de Trabajo en Contextos Inseguros. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

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

Diseño del informe:

One Ltd.

Comunicaciones y composición tipográfica:

Navneet Gidda, Pablo Aguera Reneses, Creative Mouse

Financiadores:

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

Agradecimientos especiales:

Marcelo Rodas, Ramiro Viteri, Ana Lucía Cárdenas, Francisco Valverde y Alberto Morales de FLACSO por su asesoramiento y apoyo administrativo. Katia Padvalkava, Duncan Passey, Maisy Gills, Sara Spinks, Lucy Hennings, Isabelle Malcolm, Philip Hind, Ornella Sciuto, Caroline Hampshire y David Sutcliffe de la Universidad de Oxford por su amplio apoyo administrativo al proyecto desde su inicio. El equipo del proyecto está profundamente agradecido a Shakhlo Kakharova, Lukas Sonnenberg y Kirsten Schuettler, de la GIZ, por su continuo apoyo y orientación a medida que avanzamos en nuestro trabajo. Por último, nos gustaría dar las gracias a un gran número de trabajadores y gestores de plataformas en Ecuador por dedicar su tiempo a ayudarnos a crear las calificaciones de nuestra plataforma. Un simple agradecimiento no basta para destacar su papel. Todo el trabajo de este proyecto ha sido compartido no solo por nuestro equipo de investigación, sino también por las partes interesadas a las que nuestras calificaciones afectan en última instancia.

Declaración de conflicto de intereses:

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 COLABORACIÓN DE



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



FINANCIADO POR



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

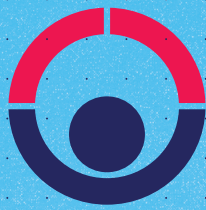
giz

Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

REFERENCIAS

1. BCE. (2023, octubre). Informe estadístico mensual. Banco Central del Ecuador.
2. Fairwork (2022) Fairwork Ecuador Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy. Quito, Ecuador; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.
3. Fairwork Ecuador 2023 Report: Platform hybrid models. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany.
4. CITEC, EY. Estudio de Impacto de las Plataformas Digitales en Ecuador. Quito: Cámara de Innovación y Tecnología Ecuatoriana. 2022.
5. INEC. (2023, octubre). Censo Ecuador 2023. <https://www.censoecuador.gob.ec/>
6. World Bank report on connectivity in Latin America – 2023.
7. Fairwork Ecuador 2023 Report: Platform hybrid models. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany.
8. Hootsuite. (2023). Digital 2022: Ecuador. <https://datareportal.com/reports/digital-2023-ecuador>
9. Fairwork Ecuador 2023 Report: Platform hybrid models. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany.
10. Fairwork Ecuador 2023 Report: Platform hybrid models. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany.
11. 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.
12. <https://www.lahora.com.ec/esmeraldas/ecuador-con-record-de-inseguridad-en-el-2023/>
13. <https://www.planv.com.ec/historias/crimen-organizado/diego-ordonez-frente-al-crimen-organizado-necesitamos-un-estado>
14. <https://www.vistazo.com/actualidad/nacional/secuestros-extorsivos-nueva-pandemia-inseguridad-en-ecuador-GI4857844>
15. <https://www.vistazo.com/actualidad/nacional/secuestros-extorsivos-nueva-pandemia-inseguridad-en-ecuador-GI4857844>
16. <https://primeraplana.com.ec/inseguridad-una-pandemia-en-ecuador-que-incluya-vacunas-opinion/>
17. <https://agendaestadodederecho.com/crisis-de-seguridad-en-ecuador/>
18. <https://agendaestadodederecho.com/crisis-de-seguridad-en-ecuador/>
19. <https://agendaestadodederecho.com/crisis-de-seguridad-en-ecuador/>
20. <https://agendaestadodederecho.com/crisis-de-seguridad-en-ecuador/>
21. <https://www.ecuavisa.com/noticias/seguridad/inseguridad-alto-costo-al-pais-AE5886002>
22. ILO (2021). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: Organización Internacional del Trabajo. p. 31. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm.
23. ILO 2021 report, p.107
24. ILO 2021 report, p.107
25. De Stefano, V. (2016). The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’. Geneva: Organización Internacional del Trabajo. p. 1 Se lo puede encontrar en: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm.
26. Los costos relacionados con el trabajo incluyen los costos directos en los que puede incurrir el trabajador al realizar su trabajo. Pueden incluir, por ejemplo, el transporte entre trabajos, los suministros, la reparación y el mantenimiento del vehículo, el combustible, los peajes y el seguro del vehículo. Sin embargo, no incluye el transporte de ida y vuelta al trabajo (a menos que sea entre tareas) ni los impuestos, las cotizaciones a la seguridad social o el seguro médico.
27. La OIT define el salario mínimo como “la cuantía mínima de la remuneración que un empleador debe pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un periodo determinado, que no puede reducirse mediante convenio colectivo o contrato individual”. Las leyes sobre el salario mínimo protegen a las personas trabajadoras de un salario indebidamente bajo y les ayudan a alcanzar un nivel de vida mínimo. El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos de la OIT, 1970 C135, establece las condiciones y requisitos para fijar los salarios mínimos y pide a todos los países que lo ratifiquen que actúen en consecuencia. Existen leyes sobre el salario mínimo en más del 90% de los Estados miembros de la OIT.
28. Además de las horas de trabajo directas en las que las personas trabajadoras están completando tareas, las personas trabajadoras también pasan tiempo realizando actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, como la espera de pedidos de entrega en restaurantes y los desplazamientos entre trabajos, así como la realización de formación obligatoria (es decir, actividades de capacitación que las personas trabajadoras deben cursar para seguir accediendo al trabajo en la plataforma). Estas horas de trabajo indirectas también se consideran parte de las horas activas, ya que las personas trabajadoras están dando este tiempo a la plataforma. Por tanto, las “horas activas” se definen incluyendo tanto las horas de trabajo directas como las indirectas.

29. Para demostrarlo, cuando la plataforma es responsable de pagar a las personas trabajadoras, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que las personas trabajadoras reciben al menos el salario mínimo local después de los costes en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de la transacción y el coste.
30. Cuando no exista un salario digno, Fairwork utilizará la Metodología Anker de la Coalición Mundial por un Salario Digno para calcular uno.
31. Para demostrarlo, cuando la plataforma es responsable de pagar a las personas trabajadoras, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que las personas trabajadoras reciben al menos el salario vital local después de los costes en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de los datos de transacciones y costes que demuestren que todas las personas trabajadoras ganan un salario mínimo después de los costes.
32. 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 de la OIT sobre seguridad y salud de las personas trabajadoras, 1981 (C155). En él se estipula que los empresarios deberán exigir “en la medida en que sea razonablemente factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros y no entrañen riesgos para la salud”, y que “cuando sea necesario, deberá proporcionarse ropa de protección y equipos de protección adecuados para prevenir, en la medida en que sea razonablemente factible, los riesgos de accidentes o de efectos nocivos para la salud”.
33. 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 de la OIT sobre seguridad y salud de las personas trabajadoras, 1981 (C155). En él se estipula que los empresarios deberán exigir “en la medida en que sea razonablemente factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros y no entrañen riesgos para la salud”, y que “cuando sea necesario, deberá proporcionarse ropa de protección y equipos de protección adecuados para prevenir, en la medida en que sea razonablemente factible, los riesgos de accidentes o de efectos nocivos para la salud”.
34. El Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT, 2006 (MLC 2006), Reg. 2.1, y el Convenio sobre las trabajadoras y las personas trabajadoras domésticas, 2011 (C189), artículos 7 y 15, sirven como ejemplos orientativos útiles de disposiciones adecuadas en las condiciones de trabajo, así como del acceso de las personas trabajadoras a dichas condiciones.
35. Las personas trabajadoras deben tener la opción de elevar las quejas que no hayan sido atendidas satisfactoriamente y, en el caso de las decisiones automatizadas, deben tener la opción de elevarlas para su mediación humana.
36. De conformidad con el Convenio número 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y con la legislación nacional aplicable.
37. Un mecanismo para la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras les permitirá participar en la elaboración de las agendas para poder poner sobre la mesa las cuestiones que más les afecten. Este mecanismo puede ser en formato físico o virtual (p. ej., reuniones en línea) y debe implicar una interacción significativa (p. ej., no aplicaría el uso de encuestas). También debe permitir que TODAS las personas trabajadoras participen en reuniones periódicas con la gerencia.
38. Por ejemplo, “[la plataforma] apoyará cualquier esfuerzo de sus trabajadores para organizarse colectivamente o formar un sindicato. La negociación colectiva a través de los sindicatos a menudo puede conseguir condiciones de trabajo más favorables.”
39. Véase el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT, 1948 (C087), que estipula que “los trabajadores y los empleadores, sin distinción, tendrán derecho a establecer y afiliarse a organizaciones de su propia elección sin autorización previa” (artículo 2); “las autoridades públicas se abstendrán de toda injerencia que restrinja el derecho o impida el legítimo ejercicio del mismo” (artículo 3) y que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores no podrán ser disueltas o suspendidas por vía administrativa” (artículo 4). De manera similar, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, 1949 (C098) protege a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical con respecto a su empleo, explicando que no afiliarse a un sindicato o renunciar a la afiliación sindical no puede ser una condición de empleo o causa de despido. De los 185 estados miembros de la OIT, actualmente 155 ratificaron el C087 y 167 ratificaron el C098.
40. Si las personas trabajadoras optan por solicitar representación por parte de un organismo colectivo independiente de trabajadores o un sindicato que sea ya reconocido por la plataforma, esta debería estar abierta a adoptar múltiples canales de representación, cuando el marco jurídico lo permita, o buscar formas de implementar las consultas de las personas trabajadoras en su comunicación con el organismo de representación existente.



Fairwork

Descubre más

 fair.work

 info@fair.work

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

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