



Organización
Internacional
del Trabajo

▶ El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador

Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social



► El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador

Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social. Ecuador: OIT / Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2022. 65 pp.

ISBN: 9789220381205 (versión impresa)

ISBN: 9789220381212 (versión web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en Ecuador

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español *o/a* para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres.

► Índice

Lista de siglas y acrónimos	vii
Agradecimientos	viii
Resumen ejecutivo	ix
Introducción	1
Metodología	3
1. Taxonomía de la economía de plataformas digitales de reparto y transporte	5
1.1. Plataformas digitales de reparto	10
1.2. Plataformas digitales de transporte	11
1.3. Datos de repartidores y conductores de plataformas digitales en Ecuador	15
2. Marco normativo del trabajo en plataformas digitales de reparto y transporte	16
2.1. Normas internacionales del trabajo	16
2.2. Normativa ecuatoriana del trabajo y seguridad social aplicada a plataformas digitales	19
2.3. Proyectos de Ley en Ecuador	23
3. Caracterización del trabajo en plataformas digitales en Ecuador	30
3.1. Percepción sobre el florecimiento de plataformas	30
3.2. Percepción sobre la situación actual de los repartidores y conductores de plataformas digitales en el marco del trabajo decente	31
3.3. Percepción sobre las oportunidades y retos de las plataformas digitales	34
3.4. Percepción sobre la relación laboral (deber ser)	36
3.5. Propuestas para mejorar la situación actual de los repartidores y conductores de plataformas digitales en el marco del trabajo decente	38
3.6. Retos para mejorar la situación actual de los repartidores y conductores en plataformas digitales	41
Conclusiones	44
Recomendaciones para promover el trabajo decente en plataformas digitales	46
Referencias bibliográficas	49
Normativa, leyes y proyectos	51
Anexos	52
Anexo 1. Lista de actores entrevistados	52
Anexo 2. Formulario <i>online</i> : Aspectos necesarios para mejorar la situación actual de los repartidores y conductores de las plataformas digitales	53

► Lista de siglas y acrónimos

AMT	Agencia Metropolitana de Tránsito
CAL	Consejo de Administración Legislativa
CIP	Cámara de Industrias y Producción
CITEC	Cámara de Innovación y Tecnología Ecuatoriana
CSE	Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de Ecuador
FUT	Frente Unitario de Trabajadores
FRENAPP	Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador
GAD	Gobierno Autónomo Descentralizado
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
LOSEP	Ley Orgánica de Servicio Público
MDT	Ministerio del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
RUC	Registro Único de Contribuyentes
SBU	Salario Básico Unificado
SRI	Servicio de Rentas Internas

► Agradecimientos

Este documento ha sido elaborado como parte de la planificación de la Oficina de la OIT para los Países Andinos con el objetivo de fortalecer las capacidades de sus constituyentes para otorgar una adecuada protección laboral a los trabajadores en formas diversas de trabajo, incluyendo los trabajadores en plataformas digitales y el trabajo informal (Resultado 7 del Programa y Presupuesto de la OIT).

La coordinación y supervisión de este informe estuvo a cargo de Ítalo Cardona, Pablo Casalí, David Jaramillo y Fabián Vallejo, funcionarios de la Oficina de la OIT para los Países Andinos. Su ejecución estuvo a cargo de FARO, cuyo equipo contó con la participación de María Caridad Ortiz, Anaís Carvajal, Karina Morillo y Emilia Valencia.

Resulta importante destacar y agradecer los aportes y comentarios recibidos durante el levantamiento de información mediante las entrevistas y grupos focales, así como las consideraciones intercambiadas en el espacio de validación de los resultados en diciembre de 2021. Finalmente, se agradecen las valiosas contribuciones de María Luz Rodríguez, especialista del departamento INWORK de la OIT en el momento de realización de este estudio, y Marialaura Fino, especialista en normas internacionales del trabajo de la Oficina de la OIT para los Países Andinos.

► Resumen ejecutivo

La innovación y el avance tecnológico se han posicionado en el mundo como motores del crecimiento económico, y han generado cambios en las relaciones humanas y las costumbres sociales. De este desarrollo tecnológico, acelerado por la pandemia de COVID-19, surge la expansión de las plataformas digitales en búsqueda de mejorar la eficiencia de los mercados, acortar tiempos, distancias y crear nuevas oportunidades para la generación de ingresos. En Ecuador, la expansión de las plataformas digitales, específicamente de reparto y transporte, ha tenido un crecimiento exponencial debido a la necesidad de generar ingresos, respondiendo sobre todo a la falta de acceso a empleos formales.

En este marco, el presente estudio tiene como objetivo contribuir al diseño de políticas públicas del empleo en plataformas digitales de transporte y reparto en Ecuador, mediante un diagnóstico situacional del sector con una perspectiva de promoción del trabajo decente y el acceso efectivo al sistema de seguridad social. Para ello, se siguió una metodología cualitativa a través de entrevistas semiestructuradas y grupos focales con los principales actores del sector, entre ellos: trabajadores, representantes de las empresas de plataformas digitales, funcionarios públicos, expertos en plataformas, especialistas en Derecho y Género y representantes de organizaciones de la sociedad civil.

Del estudio se obtiene que en Ecuador las plataformas de reparto y transporte se han constituido en una fuente importante de ingresos con escasas barreras de entrada para personas, nacionales y extranjeras, que en su mayoría dedican los siete días de la semana, más de 45 horas, a esta actividad. Debido a la adaptabilidad y flexibilidad que ofrece el trabajo en estas plataformas, se logra satisfacer necesidades logísticas de los comercios, necesidades de ingresos de repartidores, conductores y empresas de plataformas, así como reducción de tiempo y distancia, además de una mejora en la calidad de servicios para los clientes finales. Sin embargo, con el paso del tiempo, las condiciones de los trabajadores de plataformas se han ido deteriorando al desdibujarse las principales características de adaptación y flexibilidad que estas ofrecen. De esta manera, el estudio identifica retos importantes, entre otros: falta de acceso a un entorno de trabajo seguro y saludable para repartidores y conductores; falta de acceso a seguridad social para el trabajador y su familia; falta de garantía de libertad de asociación, y falta de espacios y momentos de descanso y desconexión, así como de espacios no automatizados de resolución de conflictos entre repartidores, conductores y las empresas.

Los retos identificados proponen una oportunidad para cambiar la forma de producir y generar un crecimiento inclusivo y sostenible. Es así que las recomendaciones para este sector, que surgen de los ejercicios cualitativos con los diferentes actores, resaltan la importancia de generar información sociodemográfica y específica de este grupo, generar entornos de trabajo seguros y saludables para repartidores y conductores, facilitar su acceso a la seguridad social, así como el análisis de la normativa para dar claridad jurídica a la realidad del sector, con el fin de evitar que se sigan reproduciendo situaciones precarias, pero también para evitar la pérdida de esta opción de trabajo a quienes se benefician de esta. Además, se observa que el país se beneficiaría de la promoción de espacios de consulta, participación y diálogo social en los cuales se analicen las disposiciones de las normas internacionales del trabajo que no han sido ratificadas por el Ecuador para contrastarlas con la legislación y prácticas nacionales, con el objetivo último de avanzar en una agenda de trabajo decente para este sector.

Introducción

La innovación y los cambios tecnológicos no han sido históricamente solo motores del crecimiento económico, sino que también han alterado las relaciones humanas y las costumbres sociales. Para Pérez (2010), las revoluciones tecnológicas más importantes entre 1770 y 2000 son cinco: la revolución industrial (Inglaterra, 1771); la era del vapor y los ferrocarriles (Inglaterra, 1829); la era del acero, la electricidad y la ingeniería pesada (Estados Unidos y Alemania, 1875); la era del aceite, los automóviles y la producción en masa (Estados Unidos, 1908), y la era de la información y telecomunicaciones (Estados Unidos, 1971) que estamos viviendo actualmente. En esta última, a partir del progreso de instrumentos de uso militar, se fomentó el desarrollo de innovaciones radicales, como computadoras personales, *software*, internet, generando una gran interrelación e interdependencia entre los sistemas, los participantes y el mercado (Pérez 2010). Este desarrollo claramente impactó la forma en que los seres humanos nos relacionamos y nos comunicamos el día de hoy, pero también la forma de trabajo con el uso del internet en nuestras computadoras o teléfonos móviles.

El comienzo de la llamada *gig economy* o de los modelos de negocio bajo demanda tuvo lugar en los Estados Unidos tras la recesión mundial entre 2007-2011 que se caracterizó por un desempleo y subempleo masivo, políticas de austeridad fiscal, y aumento de la desigualdad con el incremento de la fuerza laboral de clase media en empleos precarios dando la bienvenida a nuevas formas de comercializar su único activo disponible en ese momento: su fuerza de trabajo (van Doorn 2017). Sin embargo, como todos los procesos de innovación y transformación, el inicio de las plataformas digitales fue el resultado de un proceso que según van Doorn (2017) comenzaba en la década de los ochenta, cuando Estados Unidos no solo tenía una tasa de desempleo alta, sino que el mercado laboral pasaba por una gran reestructuración que rompía el poder del trabajo organizado y daba paso al creciente dominio del capital financiero.

Autores como Berg et al. (2019) y de las Heras y Lanzadera (2019) resaltan que las plataformas digitales cambiaron los modelos de negocio existentes, tomando en cuenta que, mediante la absorción de una elevada mano de obra disponible, garantizan la cobertura de la demanda creciente (independientemente del producto o servicio) al no estar sujetos a restricciones de distancias o de tiempo, pues los servicios pueden prestarse en cualquier momento. Para Heras y Lanzadera (2019), esto se realiza en «un ambiente flexible y con una mayor libertad de horarios y distribución de la jornada», ofreciendo la oportunidad de conciliar actividades no laborales y laborales, y diversificar los ingresos de quienes participan en las plataformas digitales como prestadores de servicios. De esta manera, las plataformas digitales pueden promover la ejecución de una multiplicidad de pequeñas tareas en tiempos reducidos y a costos de producción relativamente bajos (de las Heras y Lanzadera 2019).

Sin embargo, para Berg et al. (2019) el trabajo que generan las plataformas digitales no es necesariamente distinto a las modalidades laborales ya existentes, como la desagregación del trabajo en tareas y pequeñas unidades, el pago a destajo o por tarea, el trabajo eventual y el reclutamiento de personal siguiendo el modelo de agencias de colocación de empleo, con la única diferencia del uso de las herramientas digitales. Por lo tanto, hay que tener en cuenta que, aunque las plataformas digitales han generado plazas de trabajo, estas se enmarcan en procesos contemporáneos de liberalización de marcos normativos laborales que desafían la figura del trabajador con relación de dependencia. Esto puede limitar el control de las personas sobre su situación actual (estabilidad laboral, niveles de ingresos, ejercicio de derechos) e incluso su planificación de proyectos de vida a largo plazo (de las Heras y Lanzadera 2019).

En América Latina, el uso de internet y las actividades laborales remotas tomaron más fuerza con la llegada de la COVID-19 y las medidas de confinamiento implementadas por los gobiernos, con el fin de frenar la velocidad de esparcimiento del virus. Aunque cabe señalar que, con la revolución tecnológica iniciada en la década de los noventa, se daba ya paso a la transformación de los mercados que hoy se conocen como economías digitales (Organización Internacional del Trabajo 2021).

En ese contexto, uno de los impactos tanto del confinamiento como de esta «era de la información y telecomunicación», como lo llama Pérez (2010), es el florecimiento de las plataformas digitales.

En muchos casos, como el de las plataformas de reparto, estas se convirtieron en canales de abastecimiento para los hogares, así como también apoyaron a que muchos negocios sigan trabajando sin incurrir en costos fijos, y se posicionaron además como medios de trabajo y fuentes de ingreso, no solo para los repartidores que ya estaban en el sector sino para muchas personas que perdían su empleo con la llegada del virus y la inevitable recesión económica.

En la actualidad, donde los procesos de reapertura de la economía predominan, las plataformas digitales mantienen un rol importante, siguiendo procesos de cambio constante y contribuyendo en el incremento de la eficiencia del mercado a través de un rápido contacto entre la oferta y la demanda, y, por lo tanto, un uso más eficiente de recursos y optimización de tiempos. Además, permiten la generación de nuevas formas de trabajo y, con ello, prescindir de infraestructura física o importantes estrategias logísticas para satisfacer la creciente demanda (de las Heras y Lanzadera 2019). Ello se enmarca en una globalización económica creciente que, promoviendo economías competitivas y libres de fronteras, desafía al Estado en su rol como garante de derechos sociales (Cruz 2020).

En este momento, el debate global sobre plataformas digitales, sobre todo de reparto y transporte de personas, está entre la aplicación de normativas laborales vigentes a prestadores de servicios o, por el contrario, la necesidad de la creación de modalidades laborales adaptadas, que les garanticen condiciones de trabajo decente y les incorporen en la economía formal. En este sentido, es vital tener en cuenta los diferentes contextos en los que operan las plataformas digitales y quienes son las personas que se suscriben en calidad de repartidores o conductores desde un enfoque interseccional que permita abordar las situaciones de vulnerabilidad contexto-específicas. Cabe resaltar que, en países del sur global, el ejercicio de actividades intensivas en mano de obra que no demandan mayor calificación ha sido desarrollado por sectores históricamente excluidos cuyo libre ejercicio de derechos y capacidad de negociación colectiva son limitados.

En Ecuador, el alto porcentaje de fuerza laboral en el sector informal es un factor importante al abordar esta temática debido a la falta de derechos laborales en ese grupo, así como la dificultad de conseguir un empleo en la economía formal. Esto evidencia la necesidad de una regulación inteligente y responsable de las plataformas digitales, buscando tanto la reducción de la informalidad, evitando profundizar las desigualdades sociales, como la notoria diferencia mundial en el ratio de participación femenina y masculina (Rodríguez 2021), que incluso se acentúa en países con economías emergentes (Berg et al. 2019).

Este estudio tiene como objetivo contribuir al diseño de políticas públicas y marcos regulatorios del empleo en plataformas digitales de transporte y reparto en Ecuador, mediante un diagnóstico situacional de este sector con una perspectiva de promoción del trabajo decente y el acceso efectivo al sistema de seguridad social. Para ello, se siguió una metodología cualitativa usando fuentes de información primarias y secundarias, incluyendo datos levantados por FARO en el año 2020, entrevistas a actores clave de diferentes sectores y grupos focales realizados en el contexto de este estudio. Cabe resaltar que el presente trabajo se ha planteado considerando que los cambios tecnológicos son claves para fomentar el crecimiento económico y la producción eficiente, así como también tienen la capacidad de transformar profundamente la economía y la sociedad. Esto representa una oportunidad única para cambiar la forma de producir y generar un crecimiento inclusivo y sostenible, por lo que es importante entender que los espacios de diálogo son esenciales para llegar a consensos que promuevan el diseño de políticas públicas adecuadas, en cuya agenda se incluya la promoción del trabajo decente como un factor que dirija estas nuevas formas de empleo.

En la siguiente sección se presenta la metodología e instrumentos aplicados en este estudio. En la sección 3 se detalla la taxonomía de las plataformas digitales de reparto y transporte más utilizadas en Ecuador para continuar en la sección 4 con el análisis de la normativa internacional y nacional, en el marco del trabajo y seguridad social. En la sección 5 se presentan los resultados de las entrevistas y del grupo focal realizado con trabajadores y, finalmente, se exponen las principales conclusiones y recomendaciones del estudio.

Metodología

En el presente estudio se aplica una metodología cualitativa utilizando fuentes de información primarias y secundarias recabadas en septiembre de 2020 y en noviembre y diciembre de 2021.

La información primaria se obtuvo de la conducción de 20 entrevistas semiestructuradas y un grupo focal. Las entrevistas fueron realizadas a actores del sector y expertos en temas laborales y de seguridad social (Anexo 1) con diferentes puntos de vista. En este sentido, la naturaleza tripartita que caracteriza a la OIT hizo posible entablar un diálogo con las organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores, representantes del Gobierno, así como también con organizaciones de la sociedad civil y expertos nacionales e internacionales.

De las 20 entrevistas, 17 fueron realizadas entre noviembre y diciembre de 2021 y tres en septiembre de 2020. El grupo focal se llevó a cabo en diciembre de 2021 con la participación de nueve repartidores y conductores de plataformas digitales en Quito, que fueron contactados y convocados con la ayuda de la organización sindical de hecho denominada Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (FRENAPP). En su mayoría, tanto las entrevistas como el grupo focal se llevaron a cabo de manera remota, fueron facilitados por dos personas, grabados y analizados posteriormente.¹

En cuanto a las fuentes de información secundarias, se realizó una revisión sistemática de literatura sobre el trabajo en plataformas digitales desde diferentes visiones, así como una revisión de normativa internacional y nacional y propuestas de política pública que se encuentran en discusión actualmente. Además, se incluyó información primaria cuantitativa que fue recogida por FARO en septiembre de 2020, en el marco del estudio *Plataformas Digitales ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?*, financiado por Counterpart International y la Organización Internacional del Trabajo.

Adicionalmente, en el marco de este estudio se contó con un espacio de validación en coordinación con la OIT, en donde participaron 17 actores invitados que fueron entrevistados previamente o que asistieron en representación de las instituciones entrevistadas. De este taller se recogieron comentarios de los participantes y las respuestas a un formulario *online* compartido durante el taller que se presenta en el Anexo 2.

¹ Algunos nombres de los actores entrevistados no se citan directamente en el texto de este trabajo para garantizar la confidencialidad de sus opiniones.

1. Taxonomía de la economía de plataformas digitales de reparto y transporte

El uso intensivo de la tecnología y el acceso a la información de manera rápida y eficiente se han convertido en procesos que avanzan y que se encuentran en un punto de no retorno. De la mano de estos, que surgen con la revolución tecnológica, se originan las plataformas digitales (OIT 2021). Su marco de operación se ha centrado en mejorar la eficiencia del mercado, facilitando las transacciones cotidianas como el intercambio de bienes y servicios, incurriendo en procesos de perfeccionamiento, creando nuevos modelos de negocio y estableciéndose en diferentes industrias (Rochet y Tirole 2003).

En la actualidad, la economía digital crece a pasos agigantados y ha logrado posicionarse mundialmente gracias a las facilidades que las plataformas ofrecen, desde la interfaz que puede ser a través de la web y de aplicaciones móviles, hasta la geolocalización de las personas que participan desde un territorio específico (servicios de transporte, reparto, limpieza y cuidado), o la flexibilidad para trabajar remotamente de quienes no están supeditados a una zona geográfica determinada, como por ejemplo en el desarrollo de *softwares* (OIT 2021a).

Las características de las plataformas digitales son muy variadas, pueden ser de carácter competitivo, como la plataforma Booking donde el consumidor escoge la opción que más se ajuste a sus necesidades y presupuesto, o pueden ser colaborativas como Airbnb en donde se pone a disposición recursos como activos o el tiempo de las personas (Naciones Unidas 2018). Además, las plataformas digitales pueden clasificarse según faciliten las transacciones entre pares o iguales (*peer to peer* P2P), entre empresas (*business to business* B2B), entre consumidores (*consumer to consumer* C2C), y entre empresas y consumidores (*business to consumer* B2C). Esta diversidad incide también en que no exista un único modelo de negocio (o forma de generar ingresos), pues puede darse a través de comisiones, suscripciones, publicidad o venta de bienes y servicios (Staub N. et al. 2021). Cabe además señalar que los precios o tarifas pueden ser fijados previamente, sea por el prestador del servicio o las plataformas (a través de algoritmos), o determinados por el propio mercado.

Adicionalmente, las plataformas digitales pueden clasificarse de acuerdo con el segmento en el que se desarrollan, como comercio (eBay, Amazon), transporte (Uber, Cabify, Didi), reparto (Deliveroo, Rappi, PedidosYa), alojamiento (Airbnb), educación (Edx, Coursera), publicidad (Facebook, Google) y trabajo remoto (Upwork).

La diversidad de modelos digitales ha permitido también la creación de fuentes de ingreso para sectores marginados. Esto representa una oportunidad de desarrollo inclusivo a través de un mayor acceso a fuentes de empleo para segmentos de la población que comúnmente enfrentan más barreras en el sector laboral (migrantes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad), así como un mayor acceso al sistema financiero (tanto de microempresas como de personas naturales que prestan sus

servicios usando las plataformas digitales) (FARO 2021). Por otro lado, la proliferación de plataformas y de nuevas formas de trabajo obliga, no solo a los Estados sino a la sociedad en general, a trabajar sobre problemáticas como las brechas digitales, la desigualdad de ingresos, el deterioro de la calidad del empleo y del trabajo decente, la informalidad, la escasa protección social, la inequidad de género, y la falta de protección de la información de los usuarios (United Nations Conference on Trade and Development 2018). En este sentido, es importante que así como los modelos de negocio de plataformas digitales han evolucionado y se han expandido, el ecosistema en el que se desarrollan haga lo mismo, adaptándose a las necesidades de quienes utilizan estos espacios digitales para garantizar que se cumplan derechos y no solo la maximización de beneficios. Es preciso, por tanto, seguir un enfoque de derechos humanos para visibilizar a quienes están detrás de los negocios digitales, pues de lo contrario se corre el riesgo de deshumanizar un sector que se sostiene, sobre todo, por las personas que realizan las tareas a través de una herramienta tecnológica.

En este estudio, el análisis se centra en las plataformas de reparto y transporte tomando en cuenta el perfil de los trabajadores (con una fuerte presencia de jóvenes y migrantes) y sus condiciones, donde se observa que existe una alta cantidad de personas sin protección laboral ni protección social.

En el proceso de expansión de las plataformas digitales, y específicamente de aquellas enfocadas al servicio de transporte y reparto, Ecuador no es la excepción. Como se puede observar en el cuadro 1, en el país se identifican al menos 20 plataformas con este objetivo.

► Cuadro 1. Plataformas digitales de transporte y reparto en Ecuador

Reparto		Transporte	
PedidosYA	Tipti	Uber	Fastline
Rappi	Gacela delivery	Cabify	Taxi Jj
Deliveroo	Urbano	Didi	Win rideshare
Domicilios.com	Encargos y envíos	Indriver	Civitaxi
Uber Eats	Picker	Unitaxi	Go Girl

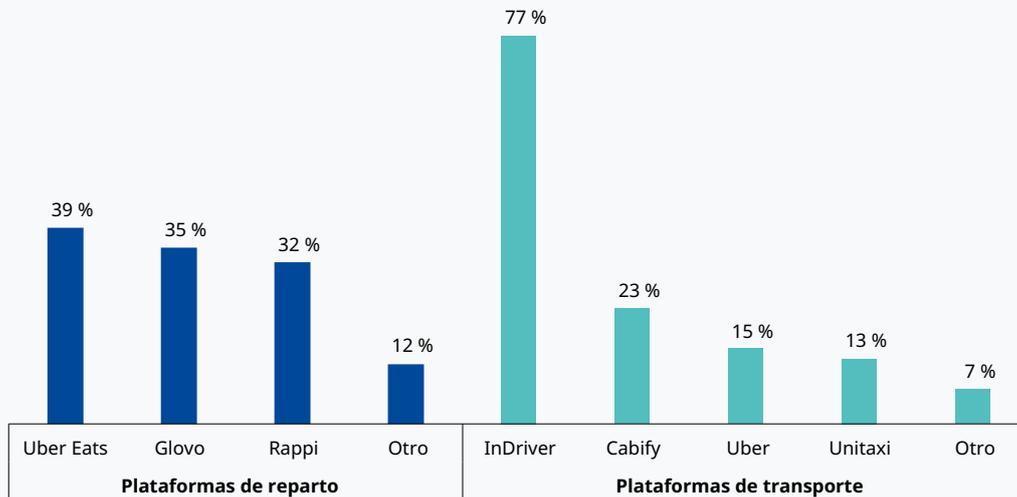
Fuentes: SRI, 2021 y FARO, 2021

En el Cuadro se observan las plataformas de reparto y transporte más conocidas; sin embargo, la tecnología ha logrado fomentar también la creación de plataformas locales que se adaptan a las necesidades de cada comunidad o ciudad.

En cuanto al uso de las plataformas digitales de entrega y transporte, el estudio de FARO, realizado en 2020 y publicado en 2021, levantó información primaria a 754 personas repartidoras y conductoras en Quito, donde se puede identificar que las plataformas más utilizadas por los trabajadores a septiembre de 2020 eran: Uber Eats con 39 por ciento, Glovo (ahora PedidosYa) con 35 por ciento, y Rappi con 32 por ciento, seguido por la categoría de «Otro» con 12 por ciento en el caso de plataformas de entrega²; mientras que Indriver con 77 por ciento, Cabify con 23 por ciento, Uber con 15 por ciento, Unitaxi con 13 por ciento, y «Otro» con siete por ciento fueron las plataformas más utilizadas en el caso de transporte como se ve en el gráfico 1. Adicionalmente, se observó que la mediana de los ingresos de estos trabajadores es menor al salario básico unificado en los dos tipos de plataformas, y que en el caso de reparto la retribución por sus servicios es mayor que en las plataformas de transporte.

² Los porcentajes suman más de 100 por ciento, dado que algunas personas trabajan con más de una plataforma.

► **Gráfico 1. Plataformas más utilizadas por los trabajadores (%)**



Nota: los porcentajes suman más de cien por ciento, pues algunas personas trabajan con más de una plataforma.

Fuente: FARO, 2021

La popularidad de las plataformas se debe en gran parte a su facilidad de acceso. En el caso de transporte y de reparto, los requisitos principales para registrarse en las plataformas son la tenencia de una licencia de conducir, mayoría de edad y un vehículo. Dependiendo de las plataformas, se exigen requisitos adicionales como especificaciones determinadas en el modelo y año de los vehículos (caso de transporte de personas), récord policial para la verificación de antecedentes y otras solicitan la presentación del RUC.

En el cuadro 2 se detallan las ciudades en las que algunas plataformas operan en el país, requisitos mínimos, denominación de los trabajadores y las comisiones que reciben por parte de los conductores y repartidores.

► Cuadro 2. Taxonomía de plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador

Plataformas de entrega						
Nombre	Fecha de inicio de operaciones en Ecuador	Ciudades y parroquias en las que opera	Requisitos para ser repartidor	Documentación que solicita la plataforma	Denominación de repartidores y conductores	Existe un fee o una comisión que cobren las plataformas a los repartidores/conductores
Picker	2017	Guayaquil, Daule, Durán, Samborondón, Quito	<ul style="list-style-type: none"> ► Ser mayor de 18 años ► Ingresar a la plataforma y seguir el curso en línea ► Tener moto o auto propio 	<ul style="list-style-type: none"> ► Tener la documentación del medio de transporte en orden 	Repartidor	20 % dependiendo del tipo de pedido
PedidosYA (Glovo)	2018	Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala, Ibarra, Ambato, Santo Domingo, Portoviejo, Santa Elena, Quevedo, Riobamba, Otavalo, Manta, Loja, Latacunga, Esmeraldas, Cayambe	<ul style="list-style-type: none"> ► Tener al menos 18 años ► Tener cédula de identidad o pasaporte ► Tener bicicleta, moto o automóvil propio ► Tener teléfono iPhone 4s (o superior) o Android (4,2 o superior) ► Tener firma electrónica 	<ul style="list-style-type: none"> ► Licencia de conducir ► Matrícula ► Foto ► Documento de identidad / pasaporte ► Tener documentación en regla ► Récord Policial ► RUC 	Repartidores o <i>riders</i>	N/D
Uber Eats	2018	Cuenca, Riobamba, Latacunga, Machala, Durán, Guayaquil, Los Lojas, Ibarra, Manta, Portoviejo, Alangasí, Amaguaña, Cumbayá, Quito, Tumbaco, Sangolquí, José Luis Tamayo, Salinas, Santo Domingo, Ambato	<ul style="list-style-type: none"> ► Edad mínima para conducir en tu ciudad ► Licencia de conducir vigente ► Verificación de antecedentes ► Tener un teléfono inteligente con plan de datos ► Tener auto, escúter, moto o bicicleta 	<ul style="list-style-type: none"> ► Licencia de conducir ► Matrícula ► Foto ► Documento de identidad ► Certificado de antecedentes judiciales ► RUC 	Socio repartidor	Según el tipo de vehículo que se utiliza en las entregas. El porcentaje de comisión es de 35 % en bicicletas, 30 % en motocicleta y 25 % en automóvil.
Rappi	2019	Guayaquil, Cuenca, Santa Elena, Salinas, Libertad, Quito, Manta, Portoviejo, Montecristi	<ul style="list-style-type: none"> ► Ser mayor de edad ► Tener teléfono Android ► Tener auto, moto o bicicleta ► Tener licencia de conducir 	<ul style="list-style-type: none"> ► Licencia de conducir ► Papeles y documentos en regla ► Cédula o pasaporte ► RUC 	Usuario repartidor	N/D
Plataformas de transporte						
Nombre	Fecha de inicio de operaciones	Ciudades en las que opera	Requisitos para ser repartidor	Documentación que solicita la plataforma	Denominación de repartidores y conductores	Existe un fee o una comisión que cobren las plataformas a los repartidores/conductores
Uber	2017	Quito, Guayaquil, Cuenca, Manta, Machala, Ambato, Santo Domingo, Salinas	<ul style="list-style-type: none"> ► Ser mayor de 18 años ► Licencia de conducción vigente tipo B ► Tener auto, modelo 2006 en adelante ► Vehículo de cuatro puertas y maletera ► Excelentes condiciones estéticas y mecánicas ► Teléfono inteligente 	<ul style="list-style-type: none"> ► Foto de la licencia de conducir ► Foto de la matrícula del auto ► Foto de la placa del auto ► Revisión de antecedentes 	Socio conductor	Los conductores ganan por viaje y Uber cobra una comisión que bordea el 25 % por usar su plataforma.
Indriver	2018	Quito, Guayaquil, Cuenca, Loja, Machala, Manta, Ibarra, Santo Domingo de los Tsáchilas, Esmeraldas, Milagro, Quevedo, Portoviejo, Ambato, Riobamba, Tena, Piñas, Puyo, Quindindé, Samborondón	<ul style="list-style-type: none"> ► Ser mayor de 18 años ► Tener vehículo propio con papeles en regla (taxi o particular) ► Tener licencia de conducir ► Celular <i>smartphone</i> ► Carro año 2008 en adelante. ► Vehículo cuatro puertas, no se aceptan dos puertas. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Licencia de conducir ► Foto de SOAT (seguro del vehículo) ► Foto de tarjeta de propiedad del vehículo ► Foto conductor para perfil. ► Antecedentes policiales vigentes ► Foto conductor sosteniendo la licencia de conducción vigente. ► Foto de frente del vehículo donde se note claramente el número de placa o matrícula. ► Foto del vehículo de lado, mostrando el número de placa. 	Conductor	9,5 % de comisión
Unitaxi	2016	Pichincha	<ul style="list-style-type: none"> ► Ser mayor de edad ► Ser parte de la cooperativa ► Tener una unidad registrada en el Municipio ► Tener la documentación del taxi en orden 	<ul style="list-style-type: none"> ► Licencia de conducir ► Toda la documentación del vehículo en orden 	Conductor	N/D
Cabify	2016	Quito, Guayaquil	<ul style="list-style-type: none"> ► Ser mayor de edad ► Cédula o pasaporte ► Cuenta bancaria a nombre del conductor ► Tener vehículo particular o taxi ► El vehículo debe tener un máximo de diez años de antigüedad ► El vehículo debe tener cuatro puertas 	<ul style="list-style-type: none"> ► Cédula o pasaporte ► Licencia de conducir tipo B en adelante y vigente, con un mínimo de cinco puntos. ► Matrícula vigente ► Certificado de antecedentes penales 	Conductor	<ul style="list-style-type: none"> ► Categoría Taxi UIO: en el sector del hipercentro y Cumbayá es del 15 %, y en periferias del 11 % ► Categoría Lite UIO: comisión del 23 % ► Categoría Taxi GYE: comisión del 10 % ► Categoría Lite UIO: comisión del 25 %
Didi	2021	Quito, Guayaquil	<ul style="list-style-type: none"> ► Vehículo modelo 2006 en adelante, con mínimo cuatro puertas. ► Tener teléfono inteligente con internet 	<ul style="list-style-type: none"> ► Licencia de conducir ecuatoriana vigente categoría B, C, D o E ► Matrícula vehicular vigente ► Foto sosteniendo la licencia de conducir ► Foto de perfil 	Socio conductor	N/D

Nota: información levantada en el último trimestre de 2021.

Fuente: elaboración propia.

Con base en esta información, se presenta a continuación la taxonomía de cuatro plataformas digitales de entrega (PedidosYA, Uber Eats, Rappi y Picker), y cinco de transporte (Uber, Indriver, Didi, Unitaxi y Cabify), abordando su modelo de negocio, relación con los repartidores y conductores, así como sus normas de gobernanza. Para la construcción de esta sección se utilizaron tanto fuentes de información primarias como entrevistas realizadas en 2020 y 2021, información entregada por la Cámara de Innovación y Tecnología Ecuatoriana (CITEC), y fuentes secundarias usando información disponible al público en los términos y condiciones de las páginas web de las plataformas digitales antes mencionadas.

1.1. Plataformas digitales de reparto

Picker es una empresa ecuatoriana que inició sus operaciones en 2017, seguida por PedidosYa (antes conocida como Glovo³) y Uber Eats que llegaron al país en 2018, y por Rappi en 2019. En el primer caso, Picker es una empresa que cuenta con operaciones en México, Costa Rica, Curazao y El Salvador. A través de esta plataforma los usuarios finales pueden solicitar la recolección y entrega de encomiendas, el servicio de compras personalizadas o mandados como por ejemplo la recolección de algún objeto olvidado. Cualquiera que sea el servicio, la tarifa en esta plataforma depende de la distancia recorrida entre el punto de recolección y el punto de entrega, así como del tiempo que tarda la acción solicitada.

PedidosYa es una empresa de origen uruguayo que pertenece a la multinacional alemana Delivery Hero, presente en más de 50 países. En 2021, esta multinacional compró las operaciones de Glovo Ecuador (instalado desde 2018), por eso pasó a denominarse PedidosYa. Por su parte, Uber Eats es una compañía internacional de origen estadounidense, con operaciones a nivel global, que funciona en Ecuador a través de una entidad local que se encarga de labores de representación. En el caso de Rappi, esta es una empresa multinacional de origen colombiano que opera en nueve países de América Latina. Actualmente estas cuatro plataformas digitales operan en Ecuador en ciudades como Quito, Guayaquil, Cuenca, Loja, Ibarra, Santo Domingo, entre otras, y se encuentran en procesos de expansión que dependen de estudios de demanda que cada una realiza.

En cuanto al modelo de trabajo, no se encuentra mayor variación entre las plataformas de entrega estudiadas. Estas tienen una narrativa propia en la que se catalogan como herramientas o aplicaciones tecnológicas con un rol de intermediación que se centra en facilitar la conexión entre quienes buscan comprar un producto y quienes desean venderlo. Según esta narrativa, las personas repartidoras que ejecutan el servicio mantienen una «relación civil⁴» con las plataformas y son consideradas contratistas independientes, es decir que no son empleados por las plataformas según mencionan en sus páginas web (términos y condiciones). Dado que estas personas no tienen una relación tradicional con las plataformas, no tienen acceso a beneficios laborales como horarios determinados, salario mínimo, vacaciones; tampoco a protección social como asistencia por enfermedad y maternidad, pensión por vejez, invalidez y muerte, cobertura de salud, seguro de riesgos del trabajo y seguro de desempleo y cesantía, entre otros beneficios de la seguridad social.

3 En Ecuador la empresa Glovo inicia sus operaciones en 2018; sin embargo, en 2021 cambia de nombre a PedidosYa.

4 La relación civil se refiere a aquella que se da en el marco de un contrato civil, este difiere de la vinculación laboral porque en el primero las partes están en igualdad de condiciones, es decir, existe un acuerdo de voluntades en donde cada parte puede negociar. En el contrato civil no existe la obligación de cumplir una jornada laboral, ni exclusividad, y tampoco existen beneficios sociales como afiliación a la seguridad social, vacaciones, horas extras, aguinaldos, no existe subordinación ni dependencia, y la terminación del contrato puede ser por mutuo acuerdo. En el caso del contrato laboral sí existe subordinación, es decir, el trabajador acata lineamientos, direcciones del empleador, cumple una jornada o un horario establecido, tiene un salario que no puede ser menor al salario básico y que debe cumplir con todos los beneficios de Ley. En el contrato laboral no existe igualdad de condiciones porque el empleador ofrece las condiciones (apegadas a la Ley) y el trabajador puede aceptarlas o no. Adicionalmente, en el contrato laboral el despido debe ser bien justificado (Código de Trabajo 2005, Código Civil 2005, Corte Nacional de Justicia 2014).

Esta relación civil que señalan las plataformas en sus términos y condiciones para con los repartidores es también reforzada en la terminología que utilizan. En el caso de Uber Eats se los denomina «socios repartidores», en PedidosYa se los conoce como «riders», mientras que en Rappi son «usuarios repartidores».

Las plataformas digitales han resultado en la creación de fuentes de empleo para quienes se encargan de la entrega de los productos demandados por el consumidor final y ofertados por las empresas. Esto debido a que los requisitos de entrada son sencillos y similares entre las diferentes plataformas, variando mínimamente en función del medio de movilización que utilicen los repartidores. Por ejemplo, para quienes reparten en auto, las plataformas señalan que deben cumplir con el requisito de edad mínima para conducir y una licencia vigente, contar con un auto y proporcionar su número de documento de identidad para hacer una verificación de antecedentes. Para aquellos que realizan entregas en escúter y moto, se añade además especificaciones breves del vehículo motorizado. Para las personas que hacen entregas en bicicleta o a pie, se estipula únicamente que el repartidor debe ser mayor de 18 años, tener un documento de identidad oficial, y hacer una verificación de antecedentes. Para todos los casos los repartidores deben contar con un teléfono inteligente con plan de datos. Además, en el proceso de ingreso las plataformas ponen a disposición de los repartidores diferentes herramientas interactivas como videos y blogs en donde explican la utilización correcta de cada aplicación, así como detallan la forma de llevar a cabo el servicio. En cuanto a la retribución por los servicios prestados, las plataformas de reparto fijan las tarifas y los pagos a los repartidores y, los realizan de manera semanal, quincenal o mensual, una vez descontadas las comisiones por uso de la aplicación.

La facilidad para convertirse en repartidor es, sin duda, un factor que fomenta el empleo en este sector, sobre todo en épocas de desempleo generalizado y más aún para poblaciones marginadas. Sin embargo, en el país aún no existe claridad normativa sobre la relación laboral entre los repartidores y las empresas. Ello ha dejado en una situación vulnerable a los repartidores, ya que en su mayoría no cuentan con seguridad social que los proteja a ellos y a sus familias. Aunque determinadas plataformas como PedidosYa y Rappi sí cuentan con un seguro de accidentes pagado por los repartidores y descontado automáticamente desde la aplicación, y que puede ser utilizado siempre y cuando el repartidor se encuentre atendiendo un pedido, o máximo hasta 30 minutos después de haber finalizado uno (Rappi 2021).

El acceso a este tipo de seguros en las plataformas presentes en Ecuador está en línea con la respuesta que han dado regionalmente las plataformas ante las demandas de igual magnitud por parte de repartidores en países como Brasil, Chile, México, Costa Rica, Guatemala y Argentina para obtener acceso a seguros de accidentes y robos, indemnizaciones por muerte, entre otras mejoras de condiciones como ingresos que les permitan acceder a la canasta básica (Declaración Internacional de repartidores 2020)⁵.

1.2. Plataformas digitales de transporte

Cabify y Unitaxi son empresas que operan en Ecuador desde 2016, seguidas por Uber que llegó al país en 2017, Indriver en 2018 y Didi en 2021. En el caso de Cabify, esta es una empresa de origen español que, además de Ecuador, opera en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España, México, Perú y Uruguay. La plataforma está disponible para usuarios finales y también empresas que pueden solicitar el servicio de conductores particulares y taxis, así como de envío de objetos de primera necesidad. Por su parte, Uber, con sede en California, opera a nivel global en más de 80 países y ofrece el servicio de transporte en el que una persona solicita un viaje y un socio conductor acepta llevarlo a cambio de una tarifa establecida por la misma aplicación.

⁵ Comunicado internacional en varios medios de comunicación y redes sociales (Agrupación de Trabajadores de Reparto de Argentina - ATR 2020).

Indriver es una empresa de origen ruso que opera en 39 países y tiene más de 100 millones de usuarios y que, de acuerdo a uno de sus representantes, se caracteriza por: «precios bajos, el pago en efectivo y el desembolso por parte de los conductores de una comisión menor por cada carrera» (El Telégrafo 2018). La principal diferencia de esta plataforma es que el usuario final o persona que solicita el servicio de transporte establece la tarifa que quiere pagar por cada carrera, recibe ofertas de los conductores hasta acordar un precio entre las dos partes. Una vez completado el servicio, el pasajero o cliente realiza el pago directamente al conductor en efectivo y este, a su vez, debe pagar un porcentaje o comisión del 9,5 % por el uso de la plataforma, el cual se realiza a través de recargas de dinero de mínimo 15 dólares mediante tarjeta de débito o crédito, o depósitos en efectivo en corresponsales como Western Union, a la cuenta de Indriver de cada conductor. De esta manera, la aplicación descuenta las comisiones automáticamente y, en caso de que el saldo se agote, la aplicación no permite realizar más viajes hasta que el conductor haga otra recarga de dinero (Mi inDriver Latinoamérica 2021).

Didi es una empresa de origen chino que opera a nivel global y que incluye servicios de transporte, taxis, choferes y otras formas de movilidad compartida, mientras que Unitaxi es una plataforma ecuatoriana, creada por la Unión de Transportes de Taxi de Pichincha (organización sin fines de lucro) que ofrece el servicio de movilización de clientes finales y empresas. Esta plataforma ofrece únicamente los servicios de taxis legalmente constituidos autorizados por la Agencia Metropolitana de Tránsito (AMT), con conductores que cuentan con licencia profesional y que utilizan taxímetro. A diferencia de las otras plataformas, Unitaxi creó este aplicativo para brindar la oportunidad a taxistas formales de competir con empresas de plataformas internacionales.

En cuanto a las comisiones cobradas por las plataformas de transporte a los conductores, estas varían y pueden representar el 25 % del valor total del viaje en el caso de Uber, un 9,5 % en Indriver, o puede depender del tipo de transporte y zona como en Cabify (la categoría Taxi en Quito tiene una comisión del 15 % y en categoría lite la comisión es del 25%). Sobre las tarifas, únicamente en Indriver se observa que esta puede ser acordada entre el cliente que solicita el servicio y el conductor, ya que en las demás aplicaciones las tarifas son designadas directamente desde la plataforma a través de los algoritmos. La relación civil de conductores con plataformas, así como la frecuencia con que obtienen la retribución por sus servicios son similares a las de plataformas de reparto, por lo que los conductores enfrentan la misma desprotección en materia laboral y de protección social.

En general, las plataformas digitales de reparto y transporte más grandes que trabajan en Ecuador son de origen extranjero y operan en diferentes ciudades del mundo, por lo que algunas mantienen sus centros de operaciones desde el exterior por medio de representantes en el territorio ecuatoriano y otras están legalmente registradas en el país. De las plataformas analizadas, la mayoría ha decidido definirse como herramientas tecnológicas, dejando de lado cualquier responsabilidad laboral en el Ecuador. Además, la denominación de los repartidores y conductores como «socios», «colaboradores» o «usuarios» pretende afirmar que no son las plataformas quienes directamente solicitan la prestación de un servicio, lo cual es consistente con el modelo de negocio que ejecutan y publicitan.

Esta posición que han tomado las plataformas digitales de establecer a todos los que usan las plataformas bajo la misma categoría ha sido controversial en muchas partes del mundo, y debe ser cuidadosamente analizada con el fin de que no contribuya a evadir responsabilidades legalmente establecidas cuando haya un vínculo laboral, o a invisibilizar las heterogeneidades de los llamados «usuarios».

A pesar del potencial de las plataformas de trabajo colaborativo para proporcionar oportunidades de empleo, hay una serie de inquietudes relacionadas con la poca claridad de la situación en el empleo [...]. La mayoría de las plataformas no aplican al trabajo realizado las normas de protección de los empleados que establece la legislación laboral, puesto que los trabajadores suelen ser contratados como contratistas independientes. Aunque algunos de estos trabajadores pueden ser trabajadores por cuenta propia legítimos, en otros casos pueden haber sido clasificados incorrectamente en esta categoría para evitar las obligaciones de la legislación laboral (OIT 2018).

En este contexto, la interpretación de la economía colaborativa⁶ y, consigo, la denominación de «socios», «usuarios», «colaboradores» han tenido las mismas implicaciones en la práctica con relación a los derechos de quienes prestan el servicio de transporte y reparto en el país; ellos no cuentan con protección o derechos laborales al realizar sus actividades productivas. Sin embargo, como se observa en el recuadro 1, sí existen casos de empresas que brindan servicios de reparto a través de plataformas digitales que aplican modelos de negocio diferentes y en donde las personas repartidoras tienen acceso a derechos que garantizan su protección laboral y protección social.

⁶ Se puede definir economía colaborativa como una manera de compartir o intercambiar bienes tangibles como intangibles (tiempo y espacio) a través de instrumentos tecnológicos (Vallecillo 2017).

► **Recuadro 1. Plataforma Tipti: un modelo de negocio alternativo**

Tipti es una empresa ecuatoriana creada en 2016 y actualmente opera también en Panamá con el servicio de entrega a domicilio de productos de supermercados. El modelo de negocio de esta empresa difiere con otras plataformas en aspectos como el perfil de los denominados *shoppers* o asistentes de supermercado, su relación laboral con la empresa, así como el proceso de ingreso.

Perfil de los *shoppers*: son personas con nivel de estudios de tercer nivel asociadas a las carreras de Gastronomía y de Ingeniería en Alimentos, que conocen sobre el manejo adecuado de los productos relacionados con esas áreas.

Relación laboral y beneficios: la empresa mantiene dos modelos de contratación para el segmento de *shoppers*, mediante relación de dependencia (internos) y a través de un contrato de prestación de servicios (externos). Los *shoppers* que pasan a estar bajo relación de dependencia son aquellos con buenos resultados en las evaluaciones trimestrales, comprometidos y con potencial de crecimiento dentro de la compañía. Esta inclusión de trabajadores con dependencia laboral también depende del crecimiento de la empresa. Todos los *shoppers* cuentan con los beneficios de ley que corresponden a cada modalidad de contratación como afiliación a la seguridad social, seguro médico privado, bonos mensuales (Tipti Cards) para comprar alimentos, capacitaciones, equipo de bioseguridad, pago extra para *shoppers* con vehículo propio que apoyan con el transporte de compañeros y apoyo en la obtención de estudios de postgrado como maestrías relacionadas al giro de negocio.

Proceso de entrada: todos tienen que realizar un test de personalidad y seis pruebas evaluativas que miden competencias y transparencia, esto último en vista de que manejan información confidencial de los clientes. Además, desde la empresa se hace un análisis en profundidad de cada persona, que incluye la revisión de antecedentes penales, juicios de alimentos, deudas, entre otros.

Cabe indicar que, en caso de multas o inconvenientes con agentes de tránsito, Tipti presta apoyo legal a los *shoppers*, por lo que están protegidos ante cualquier evento fortuito. Adicionalmente, pueden tener una perspectiva de crecimiento en la empresa de acuerdo con lo que comenta la representante de Tipti:

Los *shoppers* internos son los que nosotros vemos potencial de crecimiento dentro de la compañía, son los supervisores o potenciales supervisores, son los líderes de ciudad, son los líderes de área y en la medida que vayamos creciendo nosotros buscamos seguir teniendo personas dentro de la nómina, personas que ya hayan estado tres o seis meses dentro de la contratación de servicios que vemos que están súper comprometidos con la compañía, con los clientes y con el entrenamiento. Que tienen las habilidades para desarrollarse y crecer (Representante de Tipti 2020).

Por parte de la empresa existen protocolos para la entrega de los productos, y supervisores que están a cargo de diez *shoppers* cada uno, por lo que el proceso de entrega a los usuarios finales tiene un seguimiento que asegura la calidad del servicio y permite corregir cualquier error. Esto no solo es positivo para los clientes que pueden encontrar respuesta rápidamente ante una posible presentación de quejas, sino que para los repartidores esto también implica el contacto directo con la empresa para obtener apoyo inmediato en la resolución de conflictos.

1.3. Datos de repartidores y conductores de plataformas digitales en Ecuador

Al abordar la situación de quienes participan en las plataformas digitales, uno de los principales problemas identificados para la toma de decisiones es la falta de información, sobre todo en contextos como el ecuatoriano donde el sector informal es no menor. En 2020, FARO realizó un estudio sobre plataformas digitales en el cual se levantó información, en septiembre de ese año, a través de una encuesta a 379 personas que trabajan en plataformas de entrega y a 375 personas que trabajan en plataformas de transporte en la ciudad de Quito. Con un 95 por ciento de nivel de confianza y +/- 5 de margen de error, los resultados cuantitativos del estudio mostraban la siguiente composición del sector:

- El 97 por ciento de los encuestados lo constituyen hombres de entre 25 y 40 años de edad.
- El 79 por ciento de los encuestados lo constituyen mestizos.
- El 53 por ciento de los encuestados cuenta con estudios secundarios, el 27 por ciento de personas tiene instrucción superior universitaria.
- Son jefes de hogar el 87 por ciento de los encuestados y el 33 por ciento tiene un hogar compuesto, en promedio, por cuatro miembros.
- El 57 por ciento de los encuestados está casado o en unión libre.
- El 68 por ciento de los encuestados nació en Ecuador, mientras que el 32 por ciento es extranjero.

La encuesta, además, obtuvo información de ingresos antes del inicio de la pandemia por COVID-19 (febrero 2020), y los ingresos percibidos una vez que se estableció la Emergencia Sanitaria (abril 2020) en el país. Los resultados indican que los ingresos descendieron a partir de la emergencia sanitaria, tanto para personas en las plataformas de entrega como para las de transporte. En el primer caso, la mediana del ingreso mensual pasó de 400 dólares en febrero 2020 a 350 dólares en abril 2020, mientras que la mediana de ingreso en las plataformas de transporte se redujo de 280 dólares a 150 dólares mensuales con el inicio de la pandemia (FARO 2021). La gran mayoría de los trabajadores (78 por ciento de repartidores y 62 por ciento de conductores de plataformas) dedicaba más de 45 horas a la semana al trabajo en plataformas digitales desde antes del inicio de la pandemia (FARO 2021). El 55 por ciento trabaja los siete días de la semana, sin llegar a tener ingresos iguales al Salario Básico Unificado (SBU) que en 2020, año del estudio, llegaba a 400 dólares. Además, el 83 por ciento de los encuestados mencionaba no poseer ningún tipo de contrato, el cuatro por ciento no conocía su tipo de contrato, y el 13 por ciento restante se divide entre los trabajadores que indicaron tener contratos indefinidos, a prueba, por obra cierta, eventuales y otros.

Algo que debe tomarse en cuenta es el alto nivel de subempleo que existe en el sector donde 80 por ciento de los encuestados tiene estudios secundarios o universitarios. Este tema es parte de los retos que enfrenta Ecuador, agravado además porque, en las discusiones nacionales sobre políticas para el fomento del empleo, no se consideran temáticas de subempleo y desempleo (FARO 2021) aspectos claves para fomentar el desarrollo del país a largo plazo. De los repartidores y conductores encuestados, el 79 por ciento señala que el trabajo en plataformas es su principal fuente de ingresos, y entre las principales razones para dedicarse a esta actividad, el 42 por ciento indica la falta de mejores opciones de trabajo junto con un 15 por ciento que identifica a las plataformas como una posibilidad de acceder a ingresos extras.

2. Marco normativo del trabajo en plataformas digitales de reparto y transporte

En esta sección se abordan las Normas Internacionales del Trabajo, la normativa ecuatoriana de trabajo y seguridad social, y las propuestas para regular el trabajo en las plataformas digitales que se encuentran en discusión en la Asamblea Nacional⁷ a la fecha de elaboración de este documento. En la primera parte se resaltan aquellos convenios que han sido ratificados por el país con el fin de identificar instrumentos internacionales que puedan ser utilizados para promover el trabajo decente en las plataformas digitales. Se señalan también aquellos convenios no ratificados aún por el país, cuyas disposiciones sirven de referencia para el marco normativo nacional, sin perjuicio del estado de ratificación de los mismos. En la segunda parte se recoge lo estipulado en la Constitución y los instrumentos que la operativizan en relación con el trabajo y seguridad social, señalando los vacíos de ley existentes. En la tercera parte, se abordan las propuestas de ley de la Asamblea Nacional que buscan regular a las plataformas digitales, así como un pedido de acción de protección solicitado en el país en 2021 por parte de una repartidora en contra de la empresa Glovo, mostrando los debates actuales relacionados con el marco normativo nacional.

2.1. Normas internacionales del trabajo

En 1944, la Declaración de Filadelfia ya planteaba los principios fundamentales sobre los cuales está basada la OIT. La Declaración reafirmaba que «el trabajo no es una mercancía» y que la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante (OIT 2017). Asimismo, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo insta a los Estados Miembros a fomentar:

... el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos a través de [...] políticas y medidas que [...] respond[an] a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo (OIT 2019).

Por su parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en 2020 señalaba que los principios y derechos fundamentales son aplicables a todos los trabajadores (incluidos los trabajadores de plataformas), independientemente del sector en el que estos se desenvuelvan y de su relación laboral (Organización Internacional del Trabajo 2021a).

⁷ A la fecha de elaboración del estudio, cuatro proyectos de Ley relacionados con el trabajo en plataformas digitales, que plantean el reconocimiento de derechos de repartidores y conductores, se discuten en la Asamblea Nacional.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas y firmado por Ecuador en 1967, reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y dignas, seguridad en el trabajo, descanso, un límite razonable de horas laborables, vacaciones y el derecho de toda persona a la seguridad social. Por lo tanto, cabe destacar que existe una serie de instrumentos internacionales aplicables al trabajo en plataformas digitales como se detalla a continuación.

Convenios fundamentales

Ocho convenios fundamentales de la OIT abarcan temas que son considerados principios y derechos elementales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (OIT 2019b)⁸.

Los Convenios Fundamentales sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), han sido ambos ratificados por Ecuador (en 1967 el primero y en 1959 el segundo). El Convenio núm. 87 prevé que «los trabajadores [...], sin ninguna distinción [...], tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas» (art. 2). Esta disposición engloba a los trabajadores por cuenta propia. Asimismo, el Convenio núm. 98 prevé que todos los trabajadores deben gozar de protección contra la discriminación (incluidas la victimización y las represalias) debida a sus actividades sindicales y la injerencia del empleador en sus organizaciones. Todos los trabajadores, entre ellos los de las plataformas, deben disfrutar del derecho a la negociación colectiva. De esta forma, se debe desalentar a las plataformas digitales de trabajo, por ejemplo, que pongan trabas a la libertad sindical (entre otras formas, con un trato desfavorable a los coordinadores sindicales) (OIT 2021a). Particularmente, la importancia del derecho a la asociación radica en que permite la unión de trabajadores para proteger sus propios intereses, pero también sus libertades civiles que son elementos integrales de un sistema democrático, y promueven el libre ejercicio de otros principios y derechos fundamentales (OIT 2021a). Desde una perspectiva histórica, hay que tener en cuenta que la organización sindical es una pieza que ha promovido el avance de derechos y que, en la actualidad, puede considerarse como un derecho cuyo ejercicio faculta que otros derechos sean libremente ejercidos.

Tanto el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), (relativo al «empleo y la ocupación»), se aplican «a todos los trabajadores, tanto nacionales como extranjeros, en todos los sectores de actividad, en los sectores público y privado, y en la economía formal e informal». En función del importante porcentaje de personas extranjeras que trabajan en plataformas, aproximadamente un 32 por ciento de acuerdo con el estudio de FARO (2021), se resalta el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), de la OIT con base en los cuales el Estado se ha comprometido a desarrollar políticas y acciones que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato, sin discriminación de raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional u origen social, así como también a garantizar el acceso a información exacta a personas migrantes. De esta forma, se debe impedir a las plataformas que discriminen a los trabajadores por motivos protegidos, como el sexo o la raza —incluso basándose en un algoritmo que hayan generado— (OIT 2021).

⁸ Todos los convenios fundamentales han sido ratificados por el Ecuador con la excepción del Protocolo de 2014, relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Véase [Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por Ecuador \(ilo.org\)](#).

El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014, así como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), son aplicables a «todos los trabajadores de los sectores público y privado, los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal». Asimismo, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), abarcan todos los sectores de la actividad económica y todos los tipos de empleos y de trabajos, independientemente de la situación en el empleo (que engloba el trabajo por cuenta propia), así como el empleo informal tanto en la economía formal como en la informal. No debe permitirse que contraten a trabajadores de forma involuntaria o cuya edad esté por debajo de la edad mínima de admisión al empleo (OIT 2021a).

Normas del trabajo en otros instrumentos de la OIT

Existen otras normas del trabajo que no están comprendidas en los derechos y principios fundamentales, y que también son esenciales para el trabajo decente, es decir las normas sobre la seguridad y salud laboral, la seguridad social, la política del empleo, la creación de puestos de trabajo y la inspección del trabajo. Los órganos de control de la OIT han declarado que estas también se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual (OIT 2021a). Adicionalmente, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) llevada a cabo en junio de 2022, los Estados Miembros comprometieron sus esfuerzos para respetar y promover el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, hayan ratificado o no los Convenios correspondientes (CIT 2022a).

Es importante mencionar que, en el caso de procesos de control y fiscalización en instancias laborales, el Ecuador ha ratificado el Convenio de gobernanza sobre la inspección de trabajo, 1947 (núm. 81), mismo que no está dirigido únicamente a las relaciones formales, ya que permite identificar posibles casos de informalidad o incumplimiento de derechos. Sobre este particular, no existe evidencia documental ni fáctica durante la realización de este estudio sobre procesos de inspección realizados por el Ministerio del Trabajo en torno al trabajo en plataformas digitales

De igual manera, en el Convenio de gobernanza sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), se establece que los Estados que lo hayan ratificado deben formular y llevar a cabo una política activa concebida para fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Este convenio se aplica a todos los trabajadores, incluidos los por cuenta propia y los de la economía informal, y fue ratificado por Ecuador en 1972. A la fecha de elaboración del presente informe, el Ministerio del Trabajo indicó a través de un oficio, dirigido a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social de la Asamblea Nacional, que «no ha expedido reglamentos, resoluciones o directrices de manera específica para las personas que efectúan actividades a través de las plataformas digitales» (Asamblea Nacional 2022)⁹.

Por su parte, los convenios sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), que han sido ratificados por Ecuador, establecen reglas de referencia mínimas para la protección de las personas económicamente activas, incluidos los trabajadores por cuenta propia.

Sin embargo, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), los cuales establecen

⁹ La inexistencia de reglamentos, resoluciones o directrices en torno al trabajo en plataformas digitales es expresado por el Ministerio de Trabajo mediante Oficio Nro. MDT-MDT-2022-0141-O del 9 de marzo de 2022, dirigido a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social perteneciente a la Asamblea Nacional (2022), en el marco de una solicitud de información para el Informe para primer debate del «Proyecto de Ley para el establecimiento del régimen jurídico de trabajo en plataformas digitales y venta directa».

un conjunto definido de responsabilidades en relación con la creación y el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable, siguen pendientes de ratificación. Esto implica que se está dejando de lado una parte importante de la política laboral que tiene que ver con la prevención de accidentes y daños para la salud que se ocasionen en el trabajo. Sin embargo, la no ratificación de los Convenios no excluye la responsabilidad del Estado, ya que el artículo No. 326 numeral 5 de la Constitución de la República establece el derecho a trabajar en un ambiente adecuado y que garantice la seguridad de los trabajadores. Adicionalmente, es preciso destacar la resolución de la última Conferencia Internacional del Trabajo, mencionada anteriormente, mediante la cual los Estados Miembros, entre ellos el Ecuador, comprometen sus esfuerzos para respetar y promover entornos de trabajo seguros y saludables como un derecho fundamental del trabajo, independientemente de la ratificación o no de los convenios correspondientes (CIT 2022).

Finalmente, entre las normas internacionales existen también otros instrumentos pertinentes que podrían adaptarse a todos los trabajadores de las plataformas digitales, independientemente de su situación contractual, y que se refieren al sistema de pago, la terminación justa, acceso a los datos y a la privacidad, condiciones contractuales claras, movilidad laboral y resolución de controversias. Como se ha hecho evidente, los instrumentos internacionales proponen, incluso antes del apareamiento de las plataformas digitales y las nuevas formas de trabajo, derechos mínimos y fundamentales para todas las personas, que delinean el camino a seguir en cada país y que deben ser implementados y promovidos a fin de garantizar condiciones de trabajo decente para todas las personas.

2.2. Normativa ecuatoriana del trabajo y seguridad social aplicada a plataformas digitales

En Ecuador la Constitución establece que el trabajo es un derecho, tal como se detalla en su artículo 33:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, [...]. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador 2008).

Además, en la Constitución se reconocen también todas las modalidades de trabajo, incluyendo autónoma y en relación de dependencia, además de labores de autosustento y cuidado humano (art. 325); el derecho «irrenunciable y obligatorio» a la seguridad social que el Estado debe garantizar bajo el principio de universalidad (art. 34), y el derecho y libertad de organización de los trabajadores y empleadores (sindicatos, gremios, asociaciones), en donde el Estado es responsable de estimular la creación de este tipo de organizaciones (art. 326, numeral 8). Los instrumentos que operativizan estos mandatos constitucionales son la Ley de Seguridad Social, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo.

Ley de Seguridad Social

La Ley de Seguridad Social, define el Seguro General Obligatorio bajo el principio de universalidad y obligatoriedad, tal como lo establece la Constitución (art. 34). El artículo segundo define los sujetos de protección como aquellas personas que perciban un ingreso por la ejecución de una obra o prestación de un servicio, con o sin relación laboral, incluyendo entre ellos al trabajador autónomo (Ley de Seguridad Social 2001).

De igual forma, en el artículo 9 de la Ley se define como protegidos del Seguro General Obligatorio al trabajador en relación de dependencia y al trabajador autónomo, entre otros. Por un lado, el trabajador en relación de dependencia es toda persona que presta un servicio a través de un contrato verbal o escrito (art. 11 del Código de Trabajo) y que percibe un salario, cualquiera que sea el tipo de servicio, el lugar de trabajo, la duración de la jornada y el plazo. Por su parte, el trabajador autónomo es toda persona que realiza una actividad económica sin relación de dependencia y que percibe una retribución distinta al sueldo o salario.

Sin embargo, el artículo 10 de la Ley precisa las reglas de protección de los asegurados y señala la posibilidad para los trabajadores autónomos de acceder al Seguro Voluntario, lo cual crea una contradicción con lo especificado en el artículo 9 anteriormente descrito. Además, el artículo 152 del Régimen Especial del Seguro Voluntario es incompatible con lo señalado antes, ya que define a los afiliados voluntarios como toda persona mayor de edad que no sea sujeto del Seguro General Obligatorio detallado en el artículo 2 y que se quiera acoger a este régimen. Es decir, de acuerdo con la Ley, una persona que perciba un ingreso por la ejecución de una obra o por la prestación de un servicio físico o intelectual, independientemente de su relación laboral, no podría acceder al régimen voluntario; sin embargo, en la práctica esto sí ocurre.

Esta contradicción en la normativa, no solo vulnera los derechos de los trabajadores al no garantizar la obligatoriedad de su afiliación a la seguridad social en apego al espíritu constitucional para todas las personas, sino que constituye una distorsión legal que da lugar a interpretaciones que, incluso, dificulta la comunicación efectiva de información hacia este segmento de la población. En adición a los problemas de regulación y aunque no se cuenta con cifras oficiales, en la actualidad la mayoría de las personas que trabajan en plataformas digitales no está afiliada a la seguridad social e incluso el 83% de los encuestados declara no tener contrato (Faro 2021). Por lo tanto, a la fecha, repartidores y conductores siguen manteniendo una relación civil con las plataformas digitales y por lo tanto no tienen acceso a los beneficios legales como el Seguro General de Salud Individual y Familiar (que cubre enfermedades, maternidad, enfermedades crónicas y catastróficas y medicina preventiva), el Seguro de Riesgos del Trabajo, así como las pensiones por vejez, invalidez, viudez, orfandad y muerte (Ley de Seguridad Social 2001), además de la posibilidad de acceder a préstamos hipotecarios y quirografarios.

► Recuadro 2. ¿Es obligatoria la afiliación a la seguridad social de las personas trabajadoras independientes?

Respecto de la obligatoriedad o no de la afiliación a la seguridad social de los trabajadores independientes en Ecuador, la OIT coordinó un trabajo técnico en el marco de su asistencia técnica a la seguridad social en el país, mediante el cual se concluyó que, pese a la expedición de la Constitución de la República de 2008, en la que se reconoce el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas y que se rige entre otros principios por los de universalidad y de obligatoriedad, y a pesar de que hasta 2013 se mantenía la distinción entre el régimen voluntario y el régimen obligatorio, con el fin de tratar de hacer efectiva la obligación de afiliación, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), a partir de marzo de 2014, optó por considerar a las personas trabajadoras independientes como afiliadas voluntarias, debido al rechazo popular que provocó la aplicación estricta de la obligatoriedad de la afiliación y su fiscalización, así como el incremento del porcentaje de aportación. Sin embargo, las últimas Resoluciones del Consejo Directivo del IESS (C.D. 516 y C.D. 625) muestran, en derecho, una cierta intención de avanzar hacia la implementación de la obligatoriedad de la afiliación, pese a las limitaciones derivadas de la contradicción entre los artículos 9 y 10 de la Ley de Seguridad Social; sin embargo, en la práctica es diferente.

Con base en una interpretación integral de la Constitución, se puede concluir que la afiliación de las personas trabajadoras independientes al sistema de seguridad social es obligatoria, argumento sostenido por los siguientes factores. En primer lugar, la doble naturaleza del derecho a la seguridad social; es decir, un derecho irrenunciable de todas las personas y un deber compartido entre el Estado y los ciudadanos. En segundo lugar, los principios rectores del derecho a la seguridad social y de su sistema en donde, al menos por dos ocasiones, el constituyente reitera los principios de solidaridad, obligatoriedad y universalidad. En tercer lugar, el nombre atribuido al mecanismo a través del cual se hace efectiva la protección del derecho a la seguridad social, esto es el Seguro Universal Obligatorio. En cuarto lugar, cuando la Constitución trata sobre el financiamiento de las prestaciones, califica únicamente de «voluntarios» a los aportes de las personas ecuatorianas domiciliadas en el exterior. En quinto lugar, la Constitución establece expresamente como deber de los ciudadanos cooperar con el Estado y la comunidad en la seguridad social y pagar los tributos establecidos en la ley. En sexto lugar, si nos referimos únicamente al principio de solidaridad, podemos apreciar que este principio impregna la Constitución y no es exclusivo del derecho a la seguridad social, sino que es parte de los deberes de los ciudadanos y del Estado. Así, los ciudadanos están obligados a practicar la justicia y la solidaridad en el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de bienes y servicios, y a promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular conforme al buen vivir; y el Estado, en cuanto a políticas y servicios públicos, está obligado a concebirlos a partir del principio de solidaridad y a orientarlos hacia el efectivo ejercicio de los derechos y del buen vivir. Asimismo, la doctrina apoya esta conclusión, al considerar a la obligatoriedad como una condición necesaria para la supervivencia del sistema de seguridad social, una manifestación del principio de solidaridad; y a la seguridad social como un ámbito que concierne al interés general, lo que faculta al legislador a limitar la libertad individual y a establecer obligaciones como la afiliación y aportes obligatorios.

Fuente: OIT, 2022.

Código del Trabajo

El Código del Trabajo establece que los derechos del trabajo son irrenunciables (art. 4). El Código también define al trabajador como «la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra» (art. 9) y al empleador como «la persona o entidad a quien se presta el servicio» (art. 10), (Código del Trabajo 2005). De las obligaciones del empleador se destaca la afiliación a la seguridad social (art. 42) y la prohibición de sancionar con la suspensión del trabajo (art. 44, literal i).

El Código indica que la jornada de trabajo es de 40 horas a la semana (art. 47), con un incremento del 25 por ciento en la remuneración para el caso de la jornada nocturna que va desde las 19:00 hasta las 06:00 horas (art. 49). El Código precisa que las horas suplementarias no pueden exceder cuatro en un día, ni doce a la semana (art. 55). Entre los beneficios del trabajador constan 15 días de descanso al año (art. 69) como un derecho irrenunciable (art. 72), así como el pago del décimo tercer sueldo (art. 111) y el décimo cuarto (art. 113), fondos de reserva (art. 196), protección a la mujer embarazada (por ejemplo, no se puede dar por terminado el contrato por esta causa, art. 153), licencia por maternidad (art. 152), entre otros.

El Código de Trabajo no tiene ninguna definición específica para los trabajadores de plataformas digitales y para los trabajadores autónomos, y desde el Ministerio del Trabajo no se han expedido reglamentos ni resoluciones con directrices para el trabajo en plataformas de reparto y transporte (Asamblea Nacional 2022). Sin embargo, sí se ha emitido una respuesta sobre la solicitud de aprobación de un sindicato de trabajadores de plataformas digitales como se detalla en el Recuadro 3. En esta línea, es pertinente añadir que la Recomendación 2015 (núm. 204) sobre la transición de la economía informal a la economía formal, se refiere a la necesidad de que:

Los Miembros deberían garantizar que las personas ocupadas en la economía informal disfruten de la libertad de asociación y libertad sindical y ejerzan el derecho de negociación colectiva, incluido el derecho de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas sujeto a lo dispuesto en sus estatutos.

► Recuadro 3. Libertad de asociación de trabajadores de plataformas digitales en Ecuador

En diciembre de 2021, el FRENAPP presentó una solicitud¹⁰ al Ministerio del Trabajo para la aprobación del Sindicato Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador.

En esta solicitud, FRENAPP menciona que la jurisprudencia del caso de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC) se podría aplicar para aprobar la constitución de la organización sindical de trabajadores de plataformas. La sentencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha para el caso ASTAC establece:

5) Que el Ministerio de Trabajo reglamente el ejercicio del derecho a la libertad de organización sindical por rama de actividad, a fin de que hechos de esta naturaleza no se vuelvan a repetir. 6) Como garantía de no repetición, se dispone que el Ministerio de Trabajo se abstenga de restringir o limitar derechos relacionados a la libertad sindical de otras organizaciones que soliciten registro por rama de actividad, que se encuentren en las mismas condiciones y circunstancias que las analizadas en este caso, para esto, se deberá observar y aplicar directa e inmediatamente, en sus actuaciones y decisiones, los Convenios 87, 98, 110 y 141¹¹ de la OIT y las normas constitucionales citadas en este fallo. (Corte Provincial de Justicia de Pichincha 2021)

En respuesta a la solicitud de FRENAPP, el Ministerio del Trabajo¹² ha indicado que en vista de que los socios constituyentes del mencionado sindicato (FRENAPP) «no mantienen relación laboral para un empleador en común», dicha «solicitud sale del ámbito de aplicación del Código del Trabajo» y ha sugerido que la Organización realice su solicitud luego de que se haya resuelto el referido caso de ASTAC que comparte características.

Fuentes: Asamblea Nacional, 2022 y Corte Constitucional, 2022¹³.

2.3. Proyectos de Ley en Ecuador

En el país, durante 2021, se presentaron cuatro proyectos de Ley en la Asamblea Nacional que plantean derechos y obligaciones para trabajadores de plataformas digitales, entre ellos el derecho a la seguridad social y derechos que garanticen condiciones de trabajo dignas.

En tres de los cuatro proyectos se argumenta que a la luz de la legislación actual existe una relación directa y de dependencia entre conductores y repartidores con las empresas de plataformas digitales, y en uno de ellos se cataloga esta actividad como un trabajo semiautónomo. A la fecha de elaboración de este estudio, los cuatro proyectos han superado las dos primeras instancias de revisión de la Asamblea Nacional, el Informe Técnico – Jurídico no vinculante y la Calificación del Consejo de Administración Legislativa (CAL) para su tratamiento en la Comisión Permanente de Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, y dos de los proyectos han sido unificados por la Comisión Permanente de Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social para su análisis en primer debate en la Asamblea Nacional en agosto de 2022.

10 Oficio No. MDT-DSG-2021-13994-EXTERNO.

11 Convenio 1948 (núm. 87): sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Convenio 1949 (núm. 98): sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

12 Oficio No. MDT-DOL-2021-1817-O de 28 de diciembre de 2021 (Asamblea Nacional, 2022).

13 En julio de 2022, FRENAPP presentó una Acción por Incumplimiento a la Corte Constitucional, sin embargo, a la fecha de elaboración del presente documento no se tienen resultados de dicho proceso.

Proyecto de Ley Orgánica para regular la relación laboral de las y los trabajadores con las empresas de plataforma digitales Cod. AN-2021-2097 / 408117¹⁴

En agosto de 2021 ingresó en la Asamblea Nacional un proyecto de Ley para regular la relación laboral entre los repartidores y las plataformas digitales que fue presentado por la asambleísta Johanna Moreira y consta de 20 artículos.

En el proyecto de Ley se establece una relación laboral directa entre los trabajadores y las empresas de plataformas digitales que operan a través de aplicaciones de servicios de mensajería, transporte y traslado de bienes. Además, se especifica que los repartidores y conductores no son trabajadores autónomos señalando que:

Definitivamente, estas plataformas digitales, no se limitan a prestar un mero servicio electrónico de intermediación para poner en contacto a los clientes y a sus colaboradores. El trabajo que realizan las plataformas va más allá, pues se dedican a la coordinación y organización del servicio que ofrecen, en estos casos, mensajería y transporte. Cabe recalcar que son estas plataformas las que directamente fijan no solo el precio que deberá pagar la o el cliente por el servicio brindado por sus «colaboradores», sino también las condiciones en que se da ese pago y finalmente, impone a los colaboradores las condiciones primordiales en que deberá prestar el servicio ofertado, aquello facilita aún más establecer que, si el trabajador no puede decidir la tarifa, entonces no es autónomo (Proyecto de Ley AN-2021-2097 / 408117).

Sobre la jornada laboral y la remuneración, los artículos 6 y 8 del proyecto indican que los trabajadores podrán distribuir su jornada laboral en un horario adaptado a sus necesidades, que no supere las ocho horas diarias y con derecho a una remuneración no menor al Salario Básico Unificado, pago de horas suplementarias y extraordinarias, más comisiones por condiciones climáticas y tráfico vehicular. Se propone, además, que las plataformas digitales designen canales oficiales para reclamos, requerimientos y objeciones, la creación de un departamento de seguridad y salud ocupacional, así como proporcionar internet y combustible para realizar las actividades de reparto y transporte. Se incluye también que se establezcan zonas geográficas de trabajo no mayores a 5 km, así como el derecho a la asociación y a la desconexión de mínimo 12 horas continuas en un día. En este punto, se prohíbe la desconexión como una sanción, y se especifica que los bloqueos en las plataformas que sean superiores a tres días se consideran despido intempestivo. En el grupo focal conducido para este trabajo, los participantes señalaron que los bloqueos por malas calificaciones de los clientes —por no entregar pedidos por robo o accidentes, o por no cumplir los horarios— son una práctica común y de decisión unilateral donde los repartidores y conductores no tienen espacio para explicar su situación o pedir mayores detalles sobre las razones detrás de esta decisión. Cabe señalar que, según mencionan los repartidores en el grupo focal, los bloqueos no solo les dejan sin ingresos mientras dura la sanción, sino que repercuten también en las horas que podrán escoger posteriormente, mermando también sus ingresos futuros.

El proyecto de Ley también especifica que las empresas de plataformas digitales deben establecer una sucursal de sociedad extranjera y/o constituir una persona jurídica en el país. Además, las empresas deben cumplir con la afiliación a la seguridad social de los trabajadores y contar con espacios de acondicionamiento con baterías sanitarias.

Las exigencias planteadas en este proyecto de Ley se dan en función de una falta de poder de negociación o fijación de tarifas por parte de los repartidores y conductores, ya que es la plataforma la que impone las tarifas en función de una serie de variables (algoritmo), según se menciona en la Propuesta. A la vez,

¹⁴ Para mayor información, revisar el proyecto de Ley disponible en [http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/fb548a74-aa9e-4b47-a671-13b1cb5bea1e/pp-reg-relac-408117-moreira\(1\).pdf](http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/fb548a74-aa9e-4b47-a671-13b1cb5bea1e/pp-reg-relac-408117-moreira(1).pdf)

se expone un control que las plataformas digitales podrían estar ejerciendo sobre los trabajadores a través de la implementación de valoraciones por cada servicio brindado (Proyecto de Ley AN-2021-2097 / 408117). De esta manera, a pesar de que exista una supuesta libertad de los trabajadores para escoger los pedidos y horarios en los que laboran, el algoritmo de valoraciones depende en gran medida de estas dos variables, por lo que finalmente los trabajadores se ven forzados a seguir las reglas de la plataforma y a trabajar en los horarios y zonas más convenientes para la misma. Esto, de acuerdo con lo señalado en el proyecto, junto con el poder de monitoreo a través de la geolocalización constante de cada colaborador, se traduce en una relación de poder por parte de la empresa hacia los trabajadores (Proyecto de Ley AN-2021-2097 / 408117).

Así mismo, el proyecto menciona que la libertad de horario no significa que los trabajadores no deban cumplir sus labores a voluntad del empleador y destaca que es la plataforma la que obtiene los ingresos y después procede a realizar una retribución a los trabajadores por cada servicio. Adicionalmente, se menciona que son las empresas, y no los trabajadores, las que disponen de toda la información relacionada al giro de negocio, es decir, sobre la ubicación y las necesidades de los clientes y sobre los negocios adheridos a estas aplicaciones.

Es preciso mencionar que una vez que el proyecto ingresó a la Asamblea Nacional, la Unidad Técnica Legislativa realizó un informe técnico en donde se menciona que «la falta de regulación podría ocasionar, por ejemplo, distorsiones en el mercado y [...] situaciones de precariedad laboral o explotación de quienes prestan servicios». De igual manera, el informe recomienda «realizar una reforma al Código del Trabajo para reconocer dentro de la Ley vigente la relación laboral de forma específica a las y los trabajadores que presten sus servicios para una empresa de plataforma digital».

Del proyecto además se indica que no generaría una alteración en el gasto público y que, en su lugar, se esperaría que el número de afiliados al Seguro Social se incremente, ante lo cual el informe menciona que esto sería «beneficioso para el país» (Asamblea Nacional 2021). A marzo de 2022, el proyecto se encuentra siendo analizado en la Comisión de Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social de la Asamblea Nacional para ser unificado con los demás proyectos relacionados con el mismo tema y para, posteriormente, ser analizados en primer debate en el Pleno de la Asamblea.

Proyecto de Ley que Reforma al Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social para el Reconocimiento de la Relación Laboral de los Trabajadores de Empresas que Operan a través de Plataformas Digitales Cod. AN-2021-2134

En octubre de 2021, la asambleísta Johanna Ortiz presentó otro proyecto de Ley¹⁵ que busca reconocer la relación laboral entre los trabajadores y plataformas digitales de reparto y transporte que operan en el país, así como reconocer derechos laborales y de seguridad social para este segmento.

Sobre la modalidad de contrato, el artículo 3 establece que el contrato individual es el convenio por el cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita. Este artículo reemplaza el término «relación de dependencia» en el art. 8 del Código de Trabajo. Por su parte, el art. 5 del proyecto incluye en el concepto de empleador vigente en el Código de Trabajo (art. 10) a los empresarios o empleadores que

15 De acuerdo con el informe técnico del proyecto realizado por la Unidad Técnica Legislativa de la Asamblea, no se identifica costo potencial asociado con el Proyecto de Ley, por lo que no se prevé el aumento del gasto público como consecuencia de este (Asamblea Nacional 2021b). A marzo de 2022, el proyecto se encuentra bajo análisis de la Comisión de Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social de la Asamblea Nacional y se espera su unificación con otros proyectos que tengan la misma temática. Para mayor información, revisar el proyecto de Ley disponible en <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/f06eb0a8-6d43-45f5-ad10-4e46dfd9a531/alcance-pp-mas-pp-AN-OVJC-2021-0069-M.pdf>

operan por intermedio de plataformas digitales. Además, en el artículo 11 se establece que siempre que una persona natural o jurídica se beneficie del trabajo de una persona de una plataforma digital, se presume, para todos los beneficios legales, la existencia de una relación laboral. En cuanto al artículo 12, se especifica que debe consignarse algunas aclaraciones adicionales cuando exista un contrato de trabajo relacionado con plataformas digitales: a) procedimientos para informar sobre accidentes, enfermedades o inconvenientes durante la prestación de servicios; b) un medio para efectuar notificaciones sobre aspectos inherentes a la relación laboral, y c) parámetros para determinar la forma en que el trabajador prestará los servicios a los usuarios o clientes de la plataforma digital. Por otro lado, este proyecto también exceptúa la responsabilidad laboral a clientes, establecimientos y proveedores de las plataformas digitales.

En este proyecto también se busca esclarecer las obligaciones del empleador, por lo que se establece obligaciones como el registro de datos básicos de trabajadores, facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades competentes sobre las herramientas tecnológicas utilizadas para la operatividad del servicio, entregar a los trabajadores constancia del pago de remuneraciones y aportes al IESS, respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador después del cumplimiento de su jornada laboral, así como informar los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que puedan incidir en las condiciones de trabajo. Por otro lado, también se plantean prohibiciones específicas en el caso de plataformas digitales como el no abonar al trabajador un salario menor al fijado entre el empleador y el trabajador, mismo que no podrá ser inferior al salario básico unificado. Entre las prohibiciones están el asignar al trabajador circunscripciones geográficas de reparto de manera arbitraria o que no hayan sido previamente acordadas, y utilizar la desconexión como medida de sanción hacia los trabajadores.

Adicionalmente, el proyecto propone la creación del Registro Nacional de Plataformas Tecnológicas de Servicios, que será responsabilidad del Ministerio de Trabajo, con el objetivo de registrar todas las plataformas tecnológicas de trabajo que funcionen en el país. Para este efecto, se propone realizar un censo a nivel nacional y por provincia de todas las personas que presten sus servicios a empresas que operan en el país a través de plataformas digitales para la distribución o entrega de bienes o traslado de personas (Proyecto de Ley AN-2021-2134 / AN-OVJC-2021-0063-M).

Proyecto de Ley para el establecimiento del régimen jurídico de trabajo en plataformas digitales y venta directa

Los proyectos antes mencionados, presentados por las asambleístas Johanna Moreira y Johanna Ortiz, fueron analizados en la Comisión Permanente de Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social de la Asamblea Nacional, y de dicho análisis los miembros de la Comisión determinaron procedente la unificación de los dos proyectos. Como resultado, el proyecto unificado cuenta con diez artículos¹⁶, de los cuales se mencionan los más importantes a continuación. El proyecto fue presentado para primer debate en el pleno de la Asamblea en agosto de 2022 y se espera el segundo debate en los meses próximos.

El documento establece que las empresas de plataformas digitales podrán prestar sus servicios siempre y cuando dispongan de un domicilio físico y tributario en el Ecuador (art. 3) y que las empresas de reparto deberán registrarse en la Superintendencia de Compañías, Seguros y Valores y en el Registro Mercantil. Por su parte, las plataformas de transporte deberán registrarse en la Agencia Nacional de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial.

¹⁶ Para mayor detalle revisar el Proyecto de Ley disponible en <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/ec60a92a-0239-4644-9159-81e4f882c955/inf-1d-pla-dig-AN-CTSS-2022-0176-M.pdf>

En los art. 6 y 7 del proyecto unificado se indica que los trabajadores de plataformas digitales pueden vincularse a la empresa de plataformas bajo cualquier modalidad de prestación de servicios (independientes), o bajo contrato de trabajo (relación de dependencia); permitiendo que esta decisión se tome en el acuerdo entre las dos partes. También se incluye una prohibición de uso de contratos de adhesión por parte de las plataformas digitales para regular la relación con los trabajadores dependientes e independientes. En cualquiera de los dos casos, los contratos deberán incluir información del método de cálculo de la remuneración, la designación de un canal oficial con atención personalizada para el trabajador y determinación de la zona geográfica.

Según este proyecto de ley, la Defensoría del Pueblo sería la encargada de aprobar el formato de contrato para los trabajadores independientes, el Ministerio de Trabajo deberá aprobar el formato de contrato para los trabajadores dependientes (art. 7) y el IESS tendrá que informar, en caso de que se apruebe la Ley, sobre la cantidad de personas afiliadas bajo la modalidad de trabajadores de plataformas digitales (disposición transitoria).

El proyecto en sus diez artículos y seis disposiciones rescata (de los dos proyectos) que las empresas de plataformas deben otorgar de forma gratuita los implementos de protección de los trabajadores, compartir información sobre las evaluaciones de los usuarios, contar con seguro de vida, salud y accidentes para trabajadores independientes (art. 8), el derecho a la desconexión (art. 9), y menciona el derecho a libertad de asociación para los trabajadores independientemente de su relación jurídica con las empresas de plataformas.

Proyecto de Código Orgánico de Trabajo Cod. AN-2021-2150 / 411097

El 21 de octubre de 2021 ingresó a la Asamblea Nacional el proyecto del Frente Unitario de Trabajadores (FUT) que reforma el Código de Trabajo¹⁷, con el apoyo de los asambleístas Salvador Quishpe, Cristian Yucailla, Peter Calo, José Chimbo, Joel Abad y Patricia Sánchez. En este proyecto se plantean cinco artículos específicos que apuntan a reconocer una relación de dependencia de trabajadores con las plataformas digitales. El artículo 229 estipula que para las personas que presten servicios retribuidos relacionados a la movilización de personas, reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, y empleadores que ejercen la facultad de organización, dirección y control, se presumirá una relación de trabajo. El artículo 232 propone que los empleadores de plataformas digitales deberán cumplir con la afiliación obligatoria a la seguridad social, y en general todas las obligaciones y prohibiciones establecidas en la propuesta del nuevo Código de Trabajo.

Sobre la remuneración, esta reforma plantea que el salario se calculará con base en las comisiones de trabajo realizado y que en ningún caso será menor al salario básico general, sectorial o su equivalente. Respecto a la jornada laboral se propone que la persona trabajadora sea quien administre con completa autonomía las horas trabajadas, pero estas no pueden exceder las ocho horas diarias, ni cuarenta semanales. Y, quienes superen esta jornada, se pagarán con un recargo de al menos el 25 por ciento superiores según el contrato (Proyecto de Ley AN-2021-2150 411097).

17 Con fecha 11 de enero de 2022, el proyecto fue calificado por el Consejo de Administración Legislativa (CAL) de la Asamblea Nacional para que sea analizado en la Comisión de Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social. Además, en marzo de 2022 la ministra de Gobierno, Alexandra Vela, dio a conocer la creación de mesas de trabajo para tratar este proyecto de Ley (Agencia EFE 2022) con autoridades del Ejecutivo, Asamblea, FUT y otras organizaciones. Para mayor información, revisar el proyecto de Ley disponible en http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/9c331e0f-87b5-43d2-8a24-91a11e41407c/2alcances-pp-mas-pp-cod-tra-carp-1502-quishpe_compressed.pdf

Proyecto de Ley de Fortalecimiento del Trabajo Autónomo y Semiautónomo para su ingreso a la Economía Formal Cod. AN-2021-2124¹⁸

En septiembre de 2021, la asambleísta Marcela Holguín ingresó a la Asamblea Nacional otro proyecto relacionado con el trabajo en plataformas digitales. El proyecto de 32 artículos y varias reformas a la Ley de Seguridad Social, tiene por objetivo establecer derechos y obligaciones de trabajadores autónomos, trabajadores de plataformas digitales, comerciantes fijos, semifijos, ambulantes, entre otros. El proyecto incluye derechos que tratan de impulsar la transición de los trabajadores autónomos y semiautónomos hacia la economía formal para superar el subempleo y generar oportunidades de trabajo digno (artículo 1).

Para el caso del trabajo en plataformas digitales, el proyecto lo define como un trabajo de carácter semiautónomo:

Trabajador Semiautónomo.- Es la persona natural que realiza una actividad con fines lucrativos, en forma habitual, personal y directa, con considerable sujeción administrativa o económica predominantemente de una misma persona natural o jurídica. Sin perjuicio que la relación de dependencia pueda darse mediante la celebración de un contrato de trabajo, el cual sujetará a las partes a las consideraciones legales que constan en la normativa laboral vigente.

Los trabajadores semiautónomos de plataformas digitales son aquellos que pueden prestar sus servicios a una de las plataformas digitales de su elección, a través de la conexión digital, por medio de la que accede a una infraestructura digital que lo conecta con los clientes y con la prestación de servicios que la plataforma ofrece (Proyecto de Ley AN-2021-2124).

Entre los derechos establecidos para trabajadores de plataformas o semiautónomos están el derecho a un trabajo digno, acceso a la seguridad social, libertad de asociación, seguridad ciudadana y física, derecho a la desconexión y a acceder al Permiso Único de Comercio Autónomo, otorgado por los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) Municipales y Metropolitanos (artículo 9).

Además, el artículo 13 del proyecto establece obligaciones del Gobierno Central como la prevención de riesgos laborales a través de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa. Incluye también la responsabilidad de promover estudios que permitan conocer la realidad socioeconómica de este sector. Al ente rector del trabajo se lo responsabiliza de controlar el registro de los trabajadores semiautónomos y a las empresas de plataformas se les hace responsables de crear los registros y darlos a conocer al ente rector (artículo 26).

Sobre la jornada de trabajadores semiautónomos se establece libertad para escoger los horarios y la cantidad de trabajo (artículo 27). Adicionalmente, se plantea que las plataformas deberán disponer de un seguro de daños (artículo 28) e informar los criterios del cálculo de la remuneración (artículo 29) que no puede ser menor al SBU, y a informar sobre el impacto de sus calificaciones en las plataformas.

En el informe técnico de este proyecto, realizado el 19 de octubre de 2021 por la Unidad Técnica Legislativa de la Asamblea Nacional, se indica que la propuesta podría tener un efecto económico positivo a largo plazo al incentivar a estos trabajadores hacia el sector formal y al fomentar la producción local de bienes y servicios de emprendedores¹⁹.

18 Para mayor información revisar el proyecto de Ley disponible en <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/92c961cb-6720-4d5e-a3c4-eb319d2ff2c7/pp-fort-trab-mholguin-AN-HNMP-2021-0079-M.pdf>

19 A marzo de 2022, el proyecto se encuentra en análisis en la Comisión de Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social de la Asamblea Nacional.

► Recuadro 4. Acción de protección contra Glovo

Al igual que en varios países en donde se observan acciones legales por parte de repartidores y conductores de plataformas contra las empresas de plataformas digitales, en Ecuador, el 16 de marzo de 2021, se realizó la primera acción legal por parte de una repartidora hacia la empresa Glovo. Se trató de una solicitud de Acción de Protección con medida cautelar por vulneración de derechos constitucionales, fundamentada en el cambio de condiciones de la plataforma respecto de las tarifas pagadas por cada servicio de reparto (Consejo de la Judicatura 2021).

En los archivos públicos del proceso No. 17250-2021-00047 disponibles en el Consejo de la Judicatura (2021) se exponen también situaciones de horarios de conexión de más de ocho horas durante los siete días de la semana; accidentes de tránsito mientras se cumplían los servicios de reparto; instrucciones de trabajar durante situaciones de paro por la posible reducción de puntos en la plataforma. Estas y otras situaciones, como la no afiliación a la seguridad social, se declararon en el proceso judicial, así como sanciones impuestas por la empresa como la reducción de puntos en la calificación de la repartidora, el bloqueo temporal de la aplicación hasta el bloqueo definitivo.

Esta acción de protección pretendía la reparación de daños, el pago de honorarios profesionales y gastos incurridos, así como la exposición de disculpas públicas por parte de la empresa. Sin embargo, desde el ente encargado no se dio paso a la Acción de Protección indicando que la repartidora desde un inicio aceptó los términos y condiciones de la plataforma, por lo que su pedido no viola las normas constitucionales, sino que se trata de un asunto contractual (Proyecto de Ley No. AN-2021-2097 / 408117).

Fuente: Consejo de la Judicatura, 2021.

3. Caracterización del trabajo en plataformas digitales en Ecuador

En la presente sección se muestran los resultados de las 17 entrevistas realizadas entre noviembre y diciembre de 2021 a actores y expertos en temas laborales de varios sectores, incluyendo organizaciones de trabajadores, sindicatos de hecho, actores del sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil, académicos nacionales e internacionales, y funcionarios del Estado ecuatoriano; además se incluyen tres entrevistas hechas en 2020, así como los resultados del grupo focal realizado a personas que desempeñan actividades de reparto y conducción en la ciudad de Quito. Las cifras en paréntesis indican el número de personas que mencionan dicho criterio o percepción²⁰. En algunos cuadros se especifica quiénes son los actores que manifiestan una posición con el fin de visibilizar los intereses de las partes. Estos intereses deben ser tomados en cuenta para la construcción de normativas adecuadas que permitan una regulación legitimada por las partes involucradas.

3.1. Percepción sobre el florecimiento de plataformas

El florecimiento de las plataformas en el mundo puede deberse a diferentes causas, al consultar a los actores entrevistados se identifica el desarrollo tecnológico y la digitalización de las actividades como el principal motivo de su expansión, seguido de una necesidad de mejorar la eficiencia del mercado y la falta de empleo o medios de subsistencia, como se observa en la siguiente cuadro (ver cuadro 3). Además, posturas como la de la especialista en Derecho y Género entrevistada para este estudio (2021) resaltan que la pandemia también incidió en su grado de penetración y cobertura a nivel mundial pues adelantó el crecimiento tecnológico, toda vez que en otras circunstancias hubiera pasado más tiempo para que se expandan a las diferentes industrias y servicios.

Por su parte, el Observatorio de Plataformas (2021) sostiene que el florecimiento de las plataformas digitales en el mundo es parte de una «reconfiguración capitalista» donde existe la tecnología y tecnificación de muchos aspectos de trabajo y en donde el manejo algorítmico, así como las evaluaciones van de la mano. Se afirma entonces que se trata de un proyecto global de flexibilización del trabajo y que no es coincidencia que la llegada de las plataformas en la región se dé en países con escasos mecanismos de regulación y control para este tipo de trabajo.

²⁰ Las respuestas de los cuadros que se presentan a continuación no necesariamente suman el total de personas entrevistadas, ya que una misma persona puede mencionar varias ideas tomadas en cuenta en un mismo cuadro o incluso pudo no haber respondido sobre un tema en específico.

► Cuadro 3. Florecimiento de plataformas en el mundo

Causas del florecimiento	Empresas	OSC	Expertos	Funcionarios públicos
Tecnología y digitalización (6)	X	X	X	
Necesidad de mejorar la eficiencia del mercado (5)	X		X	X
Falta de empleo o medio de subsistencia a nivel global (5)	X		X	X
Tendencia o proyecto global de flexibilización del trabajo (3)		X	X	

Nota: Los trabajadores entrevistados no exponen razones para el florecimiento de las plataformas en el mundo, pero sí mencionan la falta de oportunidades laborales como razón para ese florecimiento en el país. (ver cuadro 4).

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

Al abordar el auge de las plataformas digitales en Ecuador (ver cuadro 4), todos los sectores consultados coinciden en que su auge en el país se dio por la falta de empleo o de medios de subsistencia. En el grupo focal (2021) también se resalta la falta de empleo y la oportunidad que las plataformas digitales representan, sobre todo en épocas de crisis. El FRENAPP (2021) enfatiza además que los repartidores y conductores de plataformas son «manipulados» por una aplicación o robot que decide a diario lo que deben hacer, y que debido a la falta de opciones laborales se aferran a esta fuente de ingresos.

► Cuadro 4. Florecimiento de plataformas en Ecuador

Causas del florecimiento en Ecuador	Trabajadores	Empresas	OSC	Expertos	Funcionarios públicos
Falta de empleo o medio de subsistencia en Ecuador (10)	X	X	X	X	X

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

3.2. Percepción sobre la situación actual de los repartidores y conductores de plataformas digitales en el marco del trabajo decente

Autopercepción

A través del grupo focal (2021) y de la entrevista mantenida con FRENAPP se pudo conocer las experiencias de repartidores de plataformas digitales en su proceso de ingreso, así como las actividades que realizan día a día y lo que sucede una vez que se completa un pedido. Estos testimonios detallados en el cuadro 5 permiten dar un primer vistazo sobre su situación actual.

► Cuadro 5. Día a día de los repartidores en plataformas digitales

<p>Requisitos de trabajo</p>	<p>Los requisitos de ingresos son reducidos por lo que se identifican pocas barreras de entrada.</p> <p>Una vez que la persona es registrada y aceptada por la plataforma, el siguiente paso consiste en la compra de equipos como ropa de trabajo y maleta de transporte de alimentos, ambos con el logo de la empresa.</p> <p>► Testimonio: incluso el material publicitario lo pagamos nosotros, como chompas, mochila; si mañana se me rompe yo mismo la debo reponer, pero si yo no la cargo y no hay un sitio donde la pueda reponer ellos te califican mal porque no cargas los implementos de ellos. Todo lo pagamos nosotros, te pasan la factura con el porcentaje de retención donde te cobran todo eso (Grupo focal 2021).</p> <p>Estos elementos, aunque son una forma de visualización de la marca (publicidad), deben ser pagados por los repartidores ya que de lo contrario pueden ser sancionados por la empresa por no portar todo el equipo.</p>
<p>Planificación de horarios de trabajo</p>	<p>Si bien existen plataformas donde las personas son libres de conectarse cuando desean, hay otras que clasifican a los <i>riders</i> por categorías de acuerdo con su rendimiento. Este rendimiento o calificación que se otorga a cada repartidor depende del número de horas trabajadas, si es que trabajan en momentos de alta demanda como fines de semana y feriados, entre otros factores. La categoría en la que son ubicados dictará entonces la capacidad de poder escoger los mejores horarios de la siguiente semana y la cantidad de pedidos que llegue a cada repartidor.</p> <p>► Testimonio: todas las aplicaciones tienen un sistema de <i>rating</i>. El que cumple ciertas condiciones en el tiempo, es al que le dan más horarios o más. [...] Hay personas que están cazando horas [...] que aprovechan el horario de lluvia y horario de riesgo. Hay horarios y zonas peligrosas donde nadie quiere trabajar porque definitivamente es un riesgo para la vida, pero para uno poder estar en esos rangos (categorías) tiene que conectarse en ese horario y en esas zonas (Grupo focal 2021).</p> <p>En caso de que los repartidores no se conecten un día de su horario planificado, son sancionados y bajan de categoría, por lo que baja la frecuencia con la que le llegan los pedidos. Por lo que se elimina la flexibilidad y libertad de horarios que se promociona.</p>
<p>Llegada del pedido al celular del repartidor</p>	<p>El aceptar o rechazar un pedido influye en la calificación del repartidor, y por lo tanto, en las horas futuras que este pueda seleccionar para trabajar y los ingresos que va a tener.</p> <p>► Testimonio 1: si pones una pausa porque se ponchó la llanta, o se rompió la cadena, bajaste de grupo y eso es lo que hacen las aplicaciones, no tienen una conciencia humana, solo somos números para ellos (Grupo focal 2021).</p> <p>► Testimonio 2: yo fui víctima de un robo donde me quitan el pedido y mis implementos de trabajo [...] y para la plataforma ese pedido no fue entregado. Ellos dicen: no pasa nada, desconectémosle.</p> <p>[...] Pago un seguro, ¿para qué? Porque ni siquiera asistencia médica tiene [...]. Al final, uno envía un correo explicando el suceso y la respuesta es automática. Son indolentes y si uno quiere continuar tiene que reponer lo que le robaron y con las mismas ganas que uno quiere iniciar resulta que te bajaron de categoría (Grupo focal 2021).</p> <p>► Testimonio 3: si un trabajador tiene su esposa que va a dar a luz, tiene que dejar las horas (turno), pero se baja la puntuación en la aplicación (Grupo focal 2021).</p> <p>Además, se comenta que la asignación del pedido y la fijación de tarifas no depende en ningún momento del repartidor, sino de un algoritmo del que no se tiene mucha información.</p>
<p>Pedido en camino</p>	<p>Una vez aceptado el pedido, el repartidor debe ir al local comercial, retirarlo y entregar al consumidor final. Se cuenta con un centro de reporte al que pueden contactar en caso de algún inconveniente, pero es muy limitado ya que las respuestas son automáticas.</p> <p>► Testimonio: tienes que esperar en el restaurante 40 minutos el pedido, se supone que hay un margen de espera de máximo diez minutos [...]. Si les dices «oye, entrégame el pedido, por favor, que necesito entregarlo», no lo entregan y se quejan con la aplicación y lo bloquean a uno (FRENAPP 2021).</p>

<p>Al entregar el pedido</p>	<p>El repartidor entrega el pedido al consumidor final quien pudo haber pagado con tarjeta de crédito o tiene la opción de pagar en efectivo.</p> <p>El servicio del repartidor no es pagado en ese momento.</p>
<p>Una vez entregado el pedido</p>	<p>El repartidor es evaluado por el consumidor final y el restaurante. El consumidor final muchas veces evalúa al repartidor en función del producto (si este está completo o si tiene la temperatura deseada), pero esto no corresponde a la actividad de reparto, sino que es responsabilidad del restaurante o negocio. Las calificaciones afectan la categoría del repartidor y consigo la planificación de su horario futuro.</p> <p>► Testimonio 1: tienes más jefes que nadie en el mundo [...]. Te bloquea soporte, te puede bloquear el restaurante y el cliente puede poner una queja o te puede valorar mal (FRENAPP 2021).</p> <p>► Testimonio 2: una compañera trabajó hasta los siete meses de embarazo. Por ejemplo, si el <i>shopper</i> que me está dando el mercado se da cuenta de que yo estoy embarazada me reporta a la aplicación y a mí me bloquean la cuenta, o el mismo cliente se puede dar cuenta y me puede reportar (FRENAPP 2021).</p>

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas a FRENAPP y grupo focal, 2021.

Percepción externa del trabajo en plataformas digitales

Entre los actores entrevistados que dan su percepción en cuanto a las condiciones de trabajo en plataformas digitales se identifican ocho respuestas que catalogan a este tipo de trabajo como precario, dos respuestas que indican que se trata de un empleo flexible y dos respuestas neutrales:

► Cuadro 6. Trabajo flexible vs. trabajo precario

<p>Trabajadores (3), OSC (2), expertos internacionales (2), funcionarios públicos (1)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ► La situación actual de los repartidores y conductores de plataformas digitales es precaria (8) ► No hay seguridad social y seguridad en el trabajo. ► Hay bloqueos indiscriminados. ► No hay espacios mínimos.
<p>Actores empresariales (2)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ► La situación actual de los repartidores y conductores de plataformas digitales es flexible. ► Libertad de horario ► Independencia ► Autonomía
<p>Expertos (2)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ► Sin definir o posición neutral

Nota: Las respuestas contabilizadas no suman el total de personas entrevistadas, ya que una misma persona puede mencionar varias ideas o pudo no haber respondido sobre el tema detallado en cada cuadro.

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

Los motivos principales expuestos para considerar al trabajo en plataformas como precario incluyen la falta de seguridad social y seguridad mientras realizan las actividades de su trabajo, los bloqueos indiscriminados que no dan opción a defensa, y la falta de espacios y condiciones para descanso en donde se cuente con infraestructura y baterías sanitarias. En la entrevista al FRENAPP (2021) se añade además que «lo de socio es una publicidad engañosa, porque entonces no hubiera horario en (nombre de aplicación) [...] esto es una vieja explotación con una nueva economía [...] el algoritmo nos dice qué hacer».

Por el contrario, dos actores empresariales mencionan que el trabajo en plataformas de reparto y transporte constituye un tipo de empleo flexible en donde los repartidores y conductores cuentan con libertad de horario y autonomía.

3.3. Percepción sobre las oportunidades y retos de las plataformas digitales

El florecimiento de las plataformas digitales trajo consigo varias oportunidades y retos que deben revisarse y analizarse dentro del contexto de cada país. Para el caso ecuatoriano, los actores entrevistados resaltan como una oportunidad o ventaja que las plataformas digitales contribuyen a mejorar la eficiencia del mercado a través de la conexión entre los negocios y los clientes o usuarios finales mediante dispositivos tan comunes hoy en día como celulares inteligentes (ver cuadro 7).

Los actores empresariales entrevistados (2021) sostienen que «en la pandemia las plataformas permitieron el abastecimiento para las familias y la sociedad» en los periodos de confinamiento, así como también ayudaron a que los negocios se mantuvieran a flote sin necesidad de invertir en sistemas logísticos propios. Desde la postura de CITEC se menciona que:

las plataformas digitales también influyeron de forma positiva en el aumento del uso de tecnologías de conectividad y formalización de negocios, y generaron, en vista a las restricciones de transporte público y acceso, una vía segura y rápida de acceso a servicios y bienes básicos (CITEC 2021).

Por su parte, en el grupo focal se menciona que la principal ventaja consiste en el fácil ingreso, mientras que la especialista en derecho y género indica que si bien en el país existen plataformas internacionales grandes, todavía no han logrado llegar a todas las ciudades. Por lo que, ante la necesidad de intercambio, se ha fomentado la creación de aplicaciones similares a nivel micro local.

► Cuadro 7. Oportunidades de las plataformas digitales

Oportunidades	Trabajadores	Empresas	OSC	Expertos	Funcionarios públicos
Mejora de la eficiencia del mercado (5)		X		X	X
Permite adaptarse a horarios flexibles (en ciertas plataformas) (4)	X		X	X	
Fomenta el empleo a través del fácil ingreso a las plataformas (3)	X	X			
Contribuye en el desarrollo tecnológico local (2)		X		X	
Ayuda a que los repartidores y conductores complementen sus ingresos (2)		X			

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

En cuanto a los retos (cuadro 8), se menciona la falta de regulación y control de las plataformas en el país (en términos laborales, tributarios y de operaciones), seguido de la falta de seguridad social y protección en el trabajo de quienes desarrollan las actividades de reparto y transporte. En cuanto al primer punto, la CITEC (2021) sostiene que existen plataformas digitales domiciliadas tanto en el país como en el exterior, pero que «ambos modelos de operación son totalmente legales, y no existe ninguna restricción ni prohibición legal para operar desde una sede en el exterior». Además, los actores empresariales

mencionan que «el pretender que todas las compañías se domicilien en todos los países que trabajan no es viable y atenta contra la característica de empresas digitales [...], por lo que establecer que las plataformas se domicilien en el país debe estar bien fundamentado». Sin embargo, para el miembro del Centro de Estudios de Política Laboral (2021) «al no existir regulaciones a las plataformas, se provoca que sigan en la informalidad y se amplifique la inequidad [...] afectando a los trabajadores informales que tienen menos recursos».

Sobre la falta de seguridad social y protección en el trabajo de repartidores y conductores, en el grupo focal se resalta la alta exposición al riesgo que viven diariamente al estar mucho tiempo en las calles y, por tanto, afrontar situaciones como robos, accidentes de tránsito, violencia, discriminación, entre otros. Al preguntar a la CITEC (2021) sobre su rol en procesos de mejora continua de condiciones de trabajo, beneficios laborales, fomento de derechos laborales y seguridad social (y su financiamiento), apoyo en accidentes o inconvenientes con agentes de control, para quienes participan en las plataformas digitales, se obtuvo la respuesta «no aplica».

Otro de los retos identificados en entrevistas es la baja participación de las mujeres en los servicios de reparto y transporte, sin embargo, esta es una realidad que se observa incluso desde antes de la llegada de las plataformas, sobre todo en el sector transporte según comenta Nathaly Pernet, especialista en derecho y género, quien además señala que:

nosotras somos mujeres privilegiadas y dentro de nosotras algunas no manejan. Esto porque el manejar no está al alcance de muchas. Segundo es un tema de seguridad al estar expuesto a cosas como el clima o accidente y se piensa que (las mujeres) no son capaces de afrontar esos riesgos. Tercero sigue habiendo la estructura del hombre proveedor. Se puede también pensar que te quita femineidad y además te saca del rol de madre. Pero si hay más aplicaciones en donde las mujeres tienen más empleabilidad en sectores de servicio mismo, como el cuidado. Hoy ya existen, como por ejemplo Clean up (Nathaly Pernet 2021).

Desde la apreciación de un miembro de la Cooperativa de Taxis Tradicionales (2021), en los últimos años la participación femenina se ha incrementado. Pese a ello, este reto no es menor, ya que, según los participantes del grupo focal y FRENAPP (2021), las mujeres enfrentan en este trabajo inseguridad y acoso que viene de los clientes, los compañeros, y gente en las calles. Además, resaltan que las mujeres trabajan doble jornada: tanto en las plataformas digitales como en actividades no remuneradas del hogar. En este sentido, el aumento de las mujeres en el mercado laboral en general no ha significado una reducción importante en las tareas domésticas que siguen siendo altamente feminizadas.

Cabe señalar que varios estudios resaltan ya esta diferencia en la participación de hombres y mujeres en las plataformas digitales; sin embargo, la CITEC, entidad representante de estas plataformas en el país, manifiesta: «no podemos afirmar que exista una menor participación de mujeres en las plataformas digitales», aunque añade que, para abordar el tema, es necesario un análisis que incluya esta variable (CITEC 2021). Finalmente, un miembro de una OSC señala que la facilidad de convertirse en repartidor o conductor también puede considerarse un reto al momento de analizar la seguridad de los clientes o consumidores.

► Cuadro 8. Desafíos de las plataformas digitales

Desafíos	Trabajadores	Empresas	OSC	Expertos	Funcionarios públicos
Falta de regulación y control de las plataformas en el país (laboral, tributaria, y de operaciones) (6)	X		X	X	X
Falta de seguridad social y seguridad en el trabajo de repartidores y conductores (5)	X		X	X	X
Importantes brechas de género (sector altamente masculinizado, incluso antes de la llegada de las plataformas) (4)	X			X	
El fácil ingreso a las plataformas puede poner en riesgo la seguridad de los usuarios finales (1)			X		

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

3.4. Percepción sobre la relación laboral (deber ser)

Al preguntar a los entrevistados sobre la definición legal que los repartidores y conductores de plataformas deberían tener (ver cuadro 9), en el marco del trabajo que realizan en las plataformas digitales se observan dos sectores claramente polarizados. Desde el sector de los trabajadores y de FRENAPP se señala que se trata de una relación laboral de dependencia con las plataformas dado que se cumplen las siguientes condiciones: a) los repartidores prestan un servicio a la plataforma; b) las plataformas realizan el pago por los servicios prestados de manera periódica a los repartidores y conductores; c) las plataformas tienen un rol de control sobre los repartidores al establecer la forma en que se debe realizar el servicio e indicar a quién se debe llevar los pedidos, y d) en algunas de las plataformas sí existen horarios que deben cumplirse. Desde el FRENAPP se mantiene esta postura de que «(existe) falsa publicidad de ser tu propio jefe. Recibimos una remuneración, recibimos subordinación y prestamos servicio a la empresa» (2021). Adicionalmente, desde FRENAPP y el grupo focal se añade lo siguiente:

Queremos ser reconocidos como trabajadores, tener un sueldo base, comisiones y todos los beneficios de Ley. No queremos otro tipo de modelo, que pudiera ser un modelo semiautónomo. Nosotros somos trabajadores y nos consideramos trabajadores [...] (FRENAPP 2021).

No queremos migajas, nosotros queremos ser reconocidos como trabajadores [...]. Estas empresas se abusan por necesidad [...] si me salgo de este trabajo, mañana me bloquean la cuenta y ni siquiera voy a recibir una liquidación por el tiempo prestado (Grupo focal 2021).

En contraste, un representante de Uber Eats define a la plataforma como «una aplicación de tecnología que facilita la conexión entre las personas que desean algún producto en su domicilio, los socios repartidores que son quienes se encargan de la entrega, y los aliados comerciales que son usualmente restaurantes y supermercados» (Uber Eats 2020). Esta relación civil que desde las plataformas se promueve, es una de las razones por la que los actores empresariales entrevistados señalan que quienes se dedican al trabajo en plataformas deben considerarse independientes en vista de que no se cumplen las condiciones de un trabajo en relación de dependencia. Por parte de la CITEC (2021) se especifica:

La relación legal entre las plataformas digitales y los colaboradores es meramente civil, bajo el esquema de prestación de servicios. No existen obligaciones (como cumplir con un horario o con cierto número de repartos), ni tampoco subordinación laboral.

Desde las plataformas se resalta también que se dedican únicamente a facilitar el espacio de encuentro por lo que repartidores y conductores no son trabajadores directos. En una entrevista realizada a un representante de Rappi (2020), se menciona que:

existen cuatro tipos de usuarios en la plataforma de Rappi: el primero es quien usa la plataforma de Rappi para comprar productos, es decir el consumidor final, que usualmente es el único que se conoce; el segundo es el usuario negocio que utiliza la aplicación de Rappi Aliado para poder vender sus productos sin incurrir en actividades de logística propia y alcanzar una mayor base de usuarios, como los restaurantes y supermercados; el tercero es el usuario marca que usa la aplicación Rappi One para dar mayor visibilidad a sus productos en un entorno digital que, usualmente son empresas grandes [...], y el cuarto, el usuario repartidor que usa la aplicación Soy Rappi para hacer encomiendas.

Pese a que se observa que existen criterios bastante marcados entre los trabajadores y las plataformas, algunos actores de diferentes sectores coinciden en que es necesario adaptar o modernizar las formas de contratación en función de que no se cumplen todos los criterios para ser considerada una relación laboral. En este contexto, Francesco Molestina, especialista en Derecho Laboral, entrevistado en 2021, en el marco de esta investigación, señala:

Debemos hacer un análisis exclusivamente de Ecuador. No se cumplen todos los requisitos para que haya una relación laboral: existe el pago de una remuneración y la prestación de un servicio, pero [...] la subordinación jurídica —que es el poder impartir órdenes que los trabajadores deben seguir— es la que está en disputa por parte de expertos laborales, puesto que no siguen horarios. Es la flexibilidad de los *riders* para trabajar en distintas plataformas en el momento que ellos quieran. Entonces eso es lo innovador y es lo que ha chocado con los postulados en legislación laboral a nivel mundial (Francesco Molestina 2021).

Posiciones como la anterior son rebatidas por organizaciones de la sociedad civil, como el Observatorio de Plataformas Digitales (2021) que resalta:

El derecho demuestra que es una relación laboral, pero las empresas la tapan como una relación comercial. El derecho dice que si no es explícita (la relación laboral) no quiere decir que no haya relación laboral, porque se cumplen las tres condiciones: a) la prestación de servicios (ya que no se puede delegar a nadie más); b) el que provee el sistema para trabajar es la empresa, si la empresa se va los trabajadores se quedan sin trabajo, pero si los trabajadores se van, la empresa continúa, y c) hay horarios, rutas y salarios definidos por la plataforma. (Esto) se ha demostrado ya en Alemania, Italia, España, Chile, Colombia que han confirmado la relación laboral.

Un punto medio entre las visiones presentadas anteriormente es el de Nathaly Pernet, especialista en Derecho y Género quien menciona que:

No les ajusta el traje para empleo estable, pero tampoco para ser socios, porque los socios reciben utilidades. El punto medio es justamente la prestación de la seguridad social para quienes tienen este mecanismo de subsistencia. Hay que evolucionar y ver que un trabajador no es el de ocho horas, sino quien presta un servicio.

Adicionalmente, un miembro de la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de Ecuador (CSE) señala que desde algunos sectores se mantiene el discurso de que los jóvenes o nuevos trabajadores ya no quieren tener relaciones laborales de dependencia, sin embargo, se observa en la actualidad una gran cantidad de personas que enfrentan dificultades para encontrar empleo y que acceden más fácilmente a condiciones que pueden ser precarizantes.

Ahora dicen que los nuevos trabajadores no quieren estabilidad [...] (pero) hay muchos profesionales que no tienen posibilidad de trabajar y cada vez que se buscan mecanismos nuevos de contratación, como la prestación de servicios o atar un trabajo de contrato con una firma previa en un documento en blanco para llenarlo [...], no hay institución pública que garantice los derechos de los trabajadores (CSE 2021).

A continuación, se detalla las diferentes percepciones con las principales razones que indican los entrevistados.

► **Cuadro 9. Percepción sobre la relación laboral (deber ser)**

Trabajadores
Debe existir una relación laboral de dependencia. (4) Razones: <ul style="list-style-type: none"> ► Control total de las plataformas digitales a través del algoritmo ► Las plataformas imponen el horario, fijan tarifas y la distancia
Actores empresariales
Debe considerarse como trabajo independiente (4) Razones: <ul style="list-style-type: none"> ► Autonomía y libertad de conectarse cuando quieran ► Existe una colaboración entre las partes
OSC, expertos y otros actores empresariales
Es necesario adaptar/modernizar las formas de contratación, porque no se cumplen todos los requisitos legales para una relación laboral de dependencia (6) Razones: <ul style="list-style-type: none"> ► Existe libertad en el horario, pero prestan un servicio y son pagados por la plataforma ► La calidad de socio implica el pago de utilidades

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

3.5. Propuestas para mejorar la situación actual de los repartidores y conductores de plataformas digitales en el marco del trabajo decente

Entendiendo que en un proceso de mejora continua siempre existen algunos aspectos que se pueden optimizar, se preguntó a los diferentes actores sobre una reforma prioritaria para este sector. Como se observa en el cuadro 10, la mayoría de personas que respondieron sobre el tema contestaron que la seguridad social es algo urgente y necesario para repartidores y conductores de plataformas. De hecho, Francesco Molestina, especialista en Derecho Laboral (2021), resalta que «no interesa el título de trabajadores, sino que estén protegidos y tengan acceso a una pensión digna».

Al consultar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) sobre las opciones de afiliación de este segmento de trabajadores, lo que se indica es que podrían acceder a la afiliación sin relación de dependencia²¹ (Seguro General Obligatorio) al ser trabajadores autónomos con un RUC activo. Además, desde el IESS se detalla que estas personas no pueden acceder a la afiliación del Seguro Voluntario en caso de disponer de RUC y/o encontrarse realizando una actividad económica, citando el artículo 152 de la Ley, lo que implica que repartidores y conductores son considerados como trabajadores autónomos o independientes (Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura del IESS 2021). Analizando más allá de la normativa, se observa que no existe una articulación entre las entidades del Estado, en este caso del IESS, el Servicio de Rentas Internas (SRI) y el Ministerio del Trabajo (MDT) para realizar un cruce de información e identificar específicamente a las personas con o sin RUC, con relación de dependencia o independientes, que se encuentren laborando en este tipo de actividades. Ello puede estar influyendo en que no exista mayor control ni monitoreo sobre la situación de seguridad social de los repartidores y conductores.

²¹ De acuerdo con el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera, los trabajadores autónomos forman parte del conjunto de trabajadores sin relación de dependencia (IESS 2020).

Por otro lado, actores empresariales entrevistados (2021) manifestaron que «hay incluso plataformas que tienen seguros de accidentes, (eso) no es regulación sino (es) para hacer más atractivo para los usuarios finales, viene desde el mercado». El tema de seguros privados también fue abordado por los repartidores en el grupo focal (2021) donde resaltaron que, actualmente, algunos de ellos cuentan con un seguro privado financiado por ellos mismos e impuesto por las plataformas digitales (a través de descuentos automáticos sin consulta previa). Los trabajadores en el grupo focal manifestaron que contar con un seguro es importante debido a la alta exposición al realizar las entregas, pero existe una falta de información y confianza sobre los seguros privados impuestos desde las plataformas y sus beneficios (Grupo focal 2021). En este sentido, los participantes del grupo focal añaden la necesidad de contar con un seguro «independiente», es decir que no pertenezca en ningún sentido a las plataformas digitales, y resaltan que el IESS es una opción viable para ellos:

Yo por protección personal me afilié al IESS, pero de una forma independiente, yo sé que eso baja enormemente mis ingresos, pero es algo que lo tenemos que hacer, porque sino el día de mañana no tenemos cómo resolver nuestras urgencias.

[...] La seguridad social es definitivamente una prioridad, yo diría incluso desistir de los seguros de ellos (de las plataformas). Hay compañeros que manejan su moto con yeso, porque saben que no hay derecho a descansar, porque no tengo ni un seguro que diga que porque sufrí un accidente entonces vamos a darle un reposo de 15 días con al menos un porcentaje de remuneración, aunque sea para las medicinas. Él tiene que subirse con yeso para seguir llevando ingresos a su casa y para sus medicinas. Si no hay seguridad social, este tipo de trabajos no debería existir. Si yo fallezco, mis hijos no tienen a futuro ni una pensión.

[...] Yo veo que bajo todos los esquemas el IESS es el que más se acerca a cumplir ciertos requerimientos mínimos que debemos tener todos los seres humanos, como el acceso a la salud y la seguridad social.

Por parte de los repartidores se indica que la falta de confianza en los seguros impuestos por las plataformas se debe a que no han logrado obtener asistencia en accidentes, ni cobertura ante enfermedades como la COVID-19 y otras situaciones en las que han requerido el respaldo del seguro mientras realizaban sus actividades de reparto y transporte (Grupo focal 2021).

► **Cuadro 10. Propuestas sobre las reformas prioritarias para mejorar la situación de los repartidores y conductores de plataformas digitales**

Propuestas	Trabajadores	Actores empresariales	OSC	Expertos	Funcionarios públicos
Acceso a seguridad social (8)	X	X	X	X	X
Definir actores y roles (empleado, empleador) (2)			X	X	

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

Al abordar las formas de financiar la seguridad social de los repartidores y conductores de las plataformas digitales, existen diversas opiniones, aunque la mayoría se centra en que sea financiado por los empleados y empleadores, como se muestra en el cuadro 11.

Desde FRENAPP se señala que la normativa actual ya indica la manera de financiar la afiliación a la seguridad social de este sector: «Lo que está establecido en la ley, incluso hay un convenio en OIT que dice que todo trabajador debe tener seguro de vida, seguro de salud. La empresa da su aporte y el empleado también da su aporte» (FRENAPP 2021).

Sin embargo, desde la opinión de funcionarios públicos y actores empresariales se propone que se podría diseñar un esquema específico para el sector en donde se cuente con determinados seguros.

► **Cuadro 11. Propuestas sobre las fórmulas o fuentes de financiamiento de la seguridad social para repartidores y conductores de plataformas digitales**

Propuestas	Trabajadores	Empresas	OSC	Expertos	Funcionarios públicos
Plataformas digitales y repartidores (5)	X			X	X
El repartidor o conductor con beneficios específicos (2)		X			X
El Estado, las plataformas digitales y repartidores (1)			X		
Posición no definida (1)		X			

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

Al consultar a los diferentes actores sobre los tipos de seguros, indispensables para los trabajadores de plataformas, se encuentran distintas percepciones (cuadro 12). Expertos, funcionarios públicos y algunos actores empresariales responden que desde el IESS se debe crear una opción para trabajadores de plataformas que se adapte a su realidad, sin embargo, los trabajadores indicaron que la vía de afiliación debe incluir todos los beneficios que cualquier trabajador puede exigir. Además, Francesco Molestina, especialista en derecho laboral, resalta la importancia de que este segmento de trabajadores tenga acceso a la protección del IESS, beneficios en casos de maternidad, acceso a jubilación, y seguro de accidentes en vista de que son personas que están más expuestas a riesgos.

► **Cuadro 12. Propuestas sobre los beneficios de seguridad social que los repartidores y conductores de plataformas digitales deberían tener**

Propuestas	Trabajadores	Empresas	OSC	Expertos	Funcionarios públicos
IESS debe estructurar una opción para los trabajadores de las plataformas digitales (4)		X		X	X
IESS completo (4)	X				

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

Entre otros factores clave para mejorar las condiciones de repartidores y conductores mencionados por los entrevistados están: a) la importancia de garantizar la libertad sindical y de asociación de trabajadores de plataformas; b) la necesidad de que los costos de insumos de trabajo sean reconocidos por las plataformas, y c) la regularización de personas extranjeras que se dedican al reparto y transporte a través de plataformas.

Sobre la asociación de este segmento a través de organizaciones o sindicatos, un miembro de la CSE (2021) indica que es fundamental, pero resalta que «la participación no es fácil, hay que organizarse en la clandestinidad, si se enteran (les) botan y se quedan sin trabajo». Además, dadas las características del trabajo en plataformas digitales, como la dispersión de repartidores y conductores, asociarse puede ser un reto mayor.

En esta línea, Marialaura Fino, especialista en normas internacionales del trabajo de la OIT entrevistada en el marco de este estudio (2021) resalta que «las plataformas generan una atomización del trabajo, que es lo opuesto a la sindicalización». Sin embargo, una vez consagrada la organización, esta podría facilitar conversaciones con autoridades y con las mismas empresas que resulten en la negociación de mejores condiciones laborales. Eso es clave en contextos como el ecuatoriano, donde todavía no se ha definido oficialmente la relación entre repartidores y conductores y las plataformas digitales.

Por otro lado, aun cuando Ecuador ratificó dos convenios internacionales sobre la libertad de asociación de los trabajadores, el ejercicio de estos derechos de libertad sindical y negociación colectiva en Ecuador están enfocados a los trabajadores en relación de dependencia, según un miembro de la Cámara de Industrias y Producción (CIP) (Entrevista CIP, 2021). De igual manera, como se comentó en secciones anteriores, el sindicato de trabajadores de plataformas digitales de Ecuador no ha logrado obtener la aprobación por parte del Ministerio del Trabajo, debido a que «los socios constituyentes no mantienen relación laboral para un empleador en común», de acuerdo con la respuesta del MDT en el Oficio No. MDT-DOL-2021-1817-O de 28 de diciembre de 2021.

En esta línea, la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT realizó una observación en junio de 2022 sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación (núm. 87), en la que menciona que en el caso de Ecuador han existido problemas de larga data en cuanto al cumplimiento de este Convenio y, además, instó al Gobierno a:

adoptar medidas efectivas y con plazos definidos, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar el pleno respeto del derecho de los trabajadores, incluidos los funcionarios, de constituir las organizaciones que estimen convenientes para la defensa colectiva de sus intereses, incluida la protección frente a la disolución o suspensión administrativa (CIT 2022b).

► **Cuadro 13. Otros factores clave para para mejorar la situación actual de los repartidores y conductores de plataformas digitales**

Otros factores clave	Trabajadores	Empresas	OSC	Expertos	Funcionarios públicos
Garantizar la libertad sindical (3)	X		X		
Necesidad de que las plataformas reconozcan costos/insumos de trabajo (gasolina, conectividad) (2)	X		X		
Regularizar a personas extranjeras (2)	X				X

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

3.6. Retos para mejorar la situación actual de los repartidores y conductores en plataformas digitales

Para mejorar la situación actual de los repartidores y conductores, los actores mencionaron algunos retos que se han clasificado de acuerdo con el sector al que le corresponde tomar acciones, como se muestra en el cuadro 14. En este marco, el reto más importante identificado es el fomento de espacios de diálogo, mismo que puede ser impulsado por los actores del mundo del trabajo, sea el Estado, la sociedad civil, las plataformas digitales, los trabajadores, las organizaciones internacionales, entre otros. Además, otro reto importante y que fue mencionado en el grupo focal es el poder sensibilizar a la sociedad sobre la realidad que viven los trabajadores, en lugar de enfocar el análisis únicamente en los efectos económicos que genera el sector.

Un reto que puede ser solucionado desde las propias empresas de plataformas, y que ha sido mencionado a lo largo del estudio por diferentes actores, se relaciona con la capacidad de comunicación directa con los repartidores y conductores para resolución de conflictos de todo tipo. Además, se señaló que por parte del Estado se requiere acciones de control sobre las plataformas, así como la necesidad de planificación a largo plazo en materia de política pública y la urgente necesidad de trabajo interinstitucional para poder identificar a los trabajadores de plataformas, conocer su realidad, aplicar y diseñar políticas públicas para garantizar condiciones de trabajo decente en este sector.

► **Cuadro 14. Retos para mejorar la situación actual de los repartidores y conductores en plataformas digitales**

Responsabilidad de todos los actores / sociedad en general
Fomentar más espacios de diálogo (8) Humanizar el trabajo en plataformas entendiendo quién está detrás (3)
Responsabilidad de las plataformas digitales
Contacto directo con las plataformas digitales (5)
Responsabilidad del Estado
Regulación de las plataformas digitales en el país y sus actividades (4) Necesidad de trabajo interinstitucional (3) Necesidad de planificación a largo plazo (1)

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

Se identificaron también desafíos transversales, donde resalta la falta de información —tanto de carácter general, como datos sociodemográficos, o específicos a su situación y realidad actual, a nivel representativo— sobre los repartidores y conductores de plataformas digitales. Cabe señalar que, en el desarrollo de este estudio no se logró contar con datos cuantitativos oficiales, sean estos entregados por entidades del Estado o por las plataformas digitales. De hecho, en la entrevista realizada a CITEC (2021) se menciona que no cuentan con datos sobre las personas repartidoras porque «al momento de ingreso no se pregunta el sexo, ni la edad, ni el país de origen, no existen estos filtros de entrada, por lo que el proceso no levanta datos demográficos de los y las colaboradores».

Con respecto de la generación de información por parte del Estado, aspecto fundamental para entender la problemática, el IESS indica que no es posible identificar el número de personas repartidoras y conductores afiliados, debido a que en el caso del Seguro General Obligatorio, las ramas de actividad son genéricas y no es posible distinguir aquellas personas que trabajan en plataformas digitales, y en el caso del Régimen Voluntario, no se registra la actividad (Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura del IESS 2021). La entidad además resalta que sería necesario generar estudios que recaben información del sector y así poder analizar la sostenibilidad de la creación de un tipo de afiliación distinto para este segmento.

Otro desafío que va de la mano con la planificación de largo plazo que se propone para el Estado en el cuadro anterior se relaciona con la falta de prioridad en el presente, que se observa desde las instituciones públicas entrevistadas (a excepción de la Asamblea Nacional), para tomar acciones de política para el sector.

► Cuadro 15. Desafíos transversales

Otros factores clave	Trabajadores	Empresas	OSC	Expertos	Funcionarios públicos
Falta de información sobre las personas que participan en plataformas digitales (4)		X	X		X
Prioridad en la agenda política (4)	X		X	X	
Equilibrar el costo de los beneficios para no impulsar a que las empresas salgan del país (2)		X		X	
Identificar puntos en común y nodos críticos (2)		X		X	

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

Finalmente, se pidió a los entrevistados que identifiquen actores clave para mejorar la situación actual de los repartidores y conductores de las plataformas digitales, mismos que se señalan en el cuadro 16. Se debe resaltar que el Gobierno y los actores locales son los más mencionados, pero al desagregar más los datos toman protagonismo las organizaciones sindicales en donde existe consenso de todos los sectores. Finalmente, por parte del Estado se mencionó sobre todo al Ministerio del Trabajo y al SRI como actores del cambio.

► Cuadro 16. Actores del cambio mencionados

Otros factores clave	Trabajadores	Empresas	OSC	Expertos	Funcionarios públicos
Gobierno (10)					
Ministerio de Trabajo (3)	X				X
SRI (3)	X				X
Cancillería (2)	X				X
Superintendencia de Compañías (1)	X				X
IESS (1)	X				
Policía (1)	X				
Actores locales (7)					
Organización sindical (5)	X	X	X	X	X
Actores de la sociedad civil (2)		X			X
Otros actores					
Asamblea Nacional (3)		X		X	X
Corte Constitucional (1)				X	
OIT (1)	X				

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas y grupo focal, 2021.

Conclusiones

El desarrollo tecnológico y la digitalización de la economía han impulsado la expansión de las plataformas digitales en todo el mundo, sin que Ecuador sea la excepción, por la mejora en la eficiencia de los mercados que trae consigo y la facilidad de realizar transacciones. Específicamente, las plataformas de reparto y transporte no solo han dado respuesta a las necesidades de los clientes finales, sino que también se han convertido en una fuente de ingresos con escasas barreras de entrada y flexibilidad de horarios para poblaciones que sobre todo enfrentan dificultades para encontrar oportunidades laborales en el sector formal. Pese a las ventajas del trabajo en este tipo de plataformas, también se identifican retos importantes, como la falta de acceso a un entorno de trabajo seguro y saludable, seguridad social para el trabajador y su familia, espacios y momentos de descanso y desconexión, así como una escasa comunicación de doble vía entre repartidores/conductores y las plataformas. Estos desafíos combinados con la escasa regulación del Estado han dado lugar al empeoramiento de las condiciones laborales y de protección social de quienes realizan actividades de reparto y transporte en plataformas digitales en el país.

Además de los proyectos de Ley presentados en la Asamblea Nacional, en el país todavía no se observa prioridad desde otras instituciones públicas en el diseño de políticas para este sector en el corto plazo; sin embargo, sí se reconoce por parte de algunos funcionarios públicos entrevistados la necesidad de garantizar mejores condiciones laborales y acceso a la protección social de este grupo de trabajadores. Cabe señalar que este y cualquier objetivo de mejora de condiciones para repartidores y conductores de plataformas debe primero contar con un ejercicio de identificación y caracterización de este grupo objetivo, a fin de dimensionar el sector. Este estudio se une al conjunto de esfuerzos realizados en el plano nacional por cerrar estos vacíos de información; sin embargo, se necesita también un esfuerzo oficial y de los actores involucrados, pues, de lo contrario, se corre el riesgo de que las políticas y acciones futuras se tomen en función de información reducida que no permita dimensionar los efectos en el sector.

En el ámbito normativo se identifican los instrumentos internacionales del trabajo y legislación nacional que fomentan el trabajo decente. Sin embargo, también se observan elementos en la Ley de Seguridad Social y el Código del Trabajo, cuya falta de claridad pueden ocasionar intervenciones limitadas por parte de las instituciones públicas, lo que podría, finalmente, menoscabar el libre ejercicio de los derechos de repartidores y conductores. Dado que es evidente la interseccionalidad en la vulnerabilidad de este grupo de trabajadores, resulta imperativo que el Gobierno y los actores del mundo del trabajo puedan establecer una hoja de ruta conjunta que incluya algunos elementos ya referidos en este documento y que están en línea con los preceptos constitucionales y la normativa internacional en materia de derechos humanos y laborales. Con estos antecedentes, son relevantes las acciones para mejorar las condiciones de trabajo que promuevan entornos laborales seguros y saludables, específicamente para el establecimiento de lugares de descanso, baterías sanitarias, horas razonables de desconexión, mejora de los mecanismos de comunicación y los protocolos para la resolución efectiva de potenciales conflictos. Así también, el análisis e implementación de un piso de protección social podría mejorar su situación de acceso a la atención esencial de salud, las prestaciones de maternidad, discapacidad, desempleo y seguridad económica en la vejez, invalidez y muerte. Finalmente, son importantes las acciones para prevenir y eliminar la violencia, acoso y discriminación de las personas trabajadoras en plataformas digitales.

En función de lo expuesto y de las percepciones de los actores involucrados, se obtiene una propuesta de reforma prioritaria para este sector que consiste en el acceso a seguridad social, independientemente de la relación laboral que se defina. Si bien es necesario un análisis técnico a profundidad de este tema, desde los mismos actores entrevistados se propone que su financiamiento debe provenir de

los repartidores y conductores y de las empresas de plataformas. Estos hallazgos están en línea con lo documentado por la OIT (2020), ya que casi el 60 por ciento de afiliados, jubilados y empleadores encuestados por la OIT están de acuerdo con la inclusión de más grupos de la población para recibir los beneficios del seguro social, con la principal condición de que se establezca el pago de aportes. Sin embargo, como está documentado en este y otros trabajos de la OIT para el caso ecuatoriano²², es habitual que el análisis del financiamiento sea realizado de forma parcial, debido a que se deja de lado que la sociedad en su conjunto, mediante el Gobierno Nacional, aporta importantes recursos al régimen contributivo, que conlleva la necesidad de evaluar la solidaridad del sistema de protección social.

Por otro lado, en la elaboración de esta investigación se observó que la alta dispersión de los repartidores y conductores de plataformas plantea un reto importante para la creación de organizaciones que los represente en futuros diálogos con las empresas de plataformas y autoridades. En este sentido, el mandato Constitucional en Ecuador y los convenios internacionales ratificados obligan al Estado a fomentar este tipo de asociaciones, y garantizar condiciones para desarrollar un trabajo decente para todas las personas.

Asimismo, se observa una barrera comunicacional entre repartidores, conductores y las empresas de plataformas para la resolución de conflictos propios del trabajo diario. Aunque desde las plataformas se señala que sí existen canales de comunicación, desde el sector de los trabajadores se añade que estos mecanismos no permiten la comunicación fluida entre las dos partes, por tratarse de herramientas tecnológicas de respuesta automatizada. Este es un reto que puede ser más fácilmente solucionado desde las mismas plataformas y que, sin duda, puede mejorar las relaciones con repartidores y conductores, así como con otros actores en general (clientes, autoridades locales, investigadores) que encuentran dificultades para entablar diálogos con las empresas. En esta misma línea, se identifica también la necesidad de llevar a cabo espacios de diálogo tripartito para alcanzar acuerdos que beneficien a todas las partes. Para esto, una de las principales recomendaciones de este estudio para las autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales se refiere a incluir la promoción del trabajo decente en plataformas digitales dentro de sus agendas de trabajo.

El trabajo en plataformas digitales de reparto y transporte presenta una evidente brecha de género, dado que el 97 por ciento de quienes se dedican a esta labor en Quito son hombres y tan solo un tres por ciento son mujeres. Para reducir esta marcada brecha, se requiere medidas estructurales de política pública desde un enfoque integral. Dichas políticas deben incluir reformas a las regulaciones de trabajo y de seguridad social, que permitan la transición de las mujeres desde el sector de cuidados (con una carga desproporcionada frente a los hombres) hacia el sector productivo.

Como se señaló antes, y de acuerdo con las percepciones de varios actores, cualquier propuesta de política enfocada a este segmento de trabajadores requiere de un análisis a profundidad de los efectos en el sector y del contexto del país, un ejercicio todavía pendiente en Ecuador. Aunque ya existen varias experiencias a nivel internacional sobre regulaciones para el trabajo en este tipo de plataformas, se debe considerar que cada país necesita soluciones adaptadas a su realidad para promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo, incluyendo entornos seguros y saludables, y evitar la pérdida de fuentes de ingresos de personas que han encontrado en las plataformas una nueva forma de empleo.

22 Los documentos de trabajo de la OIT en materia de seguridad social pueden encontrarse en https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_732890?lang=es

Recomendaciones para promover el trabajo decente en plataformas digitales

Del estudio realizado se puede obtener recomendaciones enfocadas a promover condiciones de trabajo decente para las personas que se dedican al servicio de reparto y transporte en plataformas digitales. Estas recomendaciones surgen de los ejercicios cualitativos como las entrevistas y grupos focales, así como también de un ejercicio de validación realizado a través de un taller en donde fueron invitados todos los actores lo cual complementa otros esfuerzos de carácter cuantitativo que ya se han realizado en el país en los últimos años²³. Como resultado, se identifica que entre los principales factores que requieren atención urgente por parte de las autoridades de las instituciones públicas, asociaciones de trabajadores, empresas y organizaciones de la sociedad civil están: a) el acceso a la seguridad social de los repartidores y conductores; b) la mejora de condiciones laborales; c) la regulación y transparencia en la fijación de precios y tarifas de las plataformas digitales, y d) creación de mecanismos de diálogo no automatizados entre las plataformas y los repartidores para aclaraciones, quejas y otros temas rutinarios.

De estos factores se identifica que el acceso a la seguridad social de repartidores y conductores es un tema prioritario en vista de las condiciones actuales en las que se desarrolla este tipo de trabajo. Justamente con el objetivo de facilitar la implementación de esta recomendación se propone a continuación (ver recuadro 5) una serie de pasos que podrían ayudar a su ejecución y se indica además el estado de avance actual, de acuerdo con la percepción de los actores consultados. El color rojo indica que no existen avances en los pasos detallados, amarillo significa que existe algún avance y verde implica que alguno de los pasos detallados o actividades ya se han realizado en el contexto ecuatoriano.

23 El taller de validación se realizó con la presencia de 17 actores invitados representantes de organizaciones de trabajadores, sindicatos de hecho, actores del sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil, académicos nacionales e internacionales, y funcionarios del Estado ecuatoriano, de los cuales se obtuvo seis respuestas anónimas a través de un formulario *online*.

► **Recuadro 5. Pasos a seguir para la inclusión de trabajadores de plataformas a la seguridad social**

Pasos a seguir	Estado
Datos oficiales y disponibles sobre la composición del sector a nivel nacional (número de repartidores y conductores, ingreso, horas de trabajo y cobertura de seguridad social, entre otros)	
Estudios cualitativos sobre repartidores y conductores con enfoques antropológicos que resalten las particularidades contexto-específicas	
Mapeo de actores clave, sus perspectivas e intereses	
Estudios sobre experiencias internacionales, orientados al desarrollo de propuestas de política pública	
Diagnóstico de la situación actual de repartidores y conductores de plataformas digitales en Ecuador	
Diálogo entre las partes en espacios tripartitos orientado a la construcción de propuestas de política pública	
Estructurar un modelo para la afiliación al sistema de seguridad social	
Análisis de fuentes de financiamiento de la seguridad social de los repartidores y conductores	
Dotar de claridad normativa al contexto del trabajo en plataformas digitales	
Fortalecer la aplicabilidad de la norma correspondiente	
Socializar a la población objetivo el nuevo modelo	
Realizar seguimiento y monitoreo constante al cumplimiento de la normativa	

Rojo: no existen avances de las actividades detalladas; amarillo: existe algún avance; verde: existen avances o ya se ha completado la actividad en Ecuador.

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas, grupo focal y formulario de validación, 2021.

Del análisis previo y del taller de validación surgen además otras recomendaciones para el sector:

- Cualquier acción de política pública que se tome en el marco del trabajo en plataformas debe realizarse en función de un análisis del contexto del país, para lo cual es de suma importancia contar con información sociodemográfica y específica de la situación de este tipo de trabajo, a nivel representativo. Las reformas y leyes implementadas por otros países deben ser estudiadas con cautela para evitar, por un lado, el empeoramiento de las condiciones laborales y, por otro lado, la eliminación de las fuentes de ingresos de las personas cuya principal actividad económica es el trabajo a través de plataformas digitales. Además, de la mano de la adaptación y creación de políticas públicas dirigidas al trabajo en plataformas, para garantizar condiciones básicas de seguridad para repartidores y conductores, los hacedores de políticas deben incluir incentivos para que las empresas no recurran a medidas que perjudiquen al sector.
- El país se beneficiaría de la promoción de espacios de consulta, participación y diálogo social en los cuales se analicen las disposiciones de las normas internacionales del trabajo que no han sido ratificadas por Ecuador, para contrastarlas con la legislación y prácticas nacionales, con el objetivo

último de avanzar en una agenda de trabajo decente para este sector, que incluye a todos los actores involucrados en el mismo. Además, a la luz de la última Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo en 2022, tienen aún mayor relevancia, como principio y derecho fundamental del trabajo, la garantía y los mecanismos que el Estado pueda establecer para promover entornos de trabajo seguros y saludables. Por otro lado, el país se beneficiaría sustantivamente del establecimiento y garantía de un piso nacional de protección social que, en línea con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), brinde protección a todas las personas durante todo el ciclo vital.

- El trabajo en plataformas digitales es una nueva modalidad que está íntimamente relacionada con el avance tecnológico y, por tanto, se considera que continuará expandiéndose; es necesaria entonces una mirada integradora que desemboque en una agenda o política digital que el Gobierno, mediante mecanismos de diálogo y consulta con los principales actores sociales, pudiera diseñar e implementar. Dentro de esto, el componente normativo es de especial relevancia para mejorar la claridad y coherencia del marco de referencia de las relaciones laborales en la economía digital. Para este contexto, algunos de los actores clave con mayores responsabilidades serán el Ministerio de Trabajo, el IESS, el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, la Asamblea Nacional, entre otros. En cualquier caso, el país se beneficiará de la puesta en marcha de espacios de diálogo promovidos desde el Gobierno y todos los actores del mundo del trabajo, para analizar la implementación de mejores condiciones laborales y el incremento del acceso a la seguridad social de los trabajadores de plataformas digitales. En estos espacios, la OIT, el Sistema de Naciones Unidas en Ecuador, y las organizaciones de la sociedad civil cumplen un rol fundamental de asistencia y apoyo técnico.
- A pesar de que el trabajo en plataformas de reparto y transporte plantea la oportunidad de realizar actividades generadoras de ingresos en los horarios más convenientes para cada persona, en la práctica esto no se cumple del todo. Como se vio antes, los trabajadores de plataformas dedican más de 45 horas a la semana a esta actividad, para generar ingresos menores al salario básico y estando constantemente expuestos a riesgos externos (clima, accidentes, robos, entre otros). En el caso de las mujeres, estas características limitan su participación, ya que hacen falta políticas públicas integrales que les permita una transición efectiva de los sectores donde históricamente se han concentrado, como el sector de cuidados, hacia el productivo. Ecuador y los demás países en donde se observa esta problemática, están llamados a generar entornos laborales en donde las mujeres y grupos minoritarios estén protegidos y en donde puedan acceder a iguales oportunidades de generación de ingresos.
- De manera paralela a la obtención de información sobre este sector, existe la necesidad de articulación interinstitucional para que los derechos laborales y de seguridad social puedan ser monitoreados de manera eficiente. Para esto, es imprescindible que existan sistemas interconectados entre instituciones públicas como el IESS, MDT, SRI, y Superintendencia de Compañías, entre otras, de tal manera que los procesos de registro, inspección y restitución de derechos se lleven a cabo.
- Se recomienda al ente rector del trabajo en Ecuador fortalecer el proceso de inspecciones en todos los sectores, considerando que esto no debe estar orientado únicamente a las relaciones de trabajo formales. Así, sin duda, se facilitará la identificación de casos de informalidad o incumplimiento de derechos.
- En el marco de las recomendaciones realizadas desde la OIT a través de la decimonovena sesión de la Comisión de Aplicación de Normas sobre la Libertad de Asociación y Libertad Sindical, se hace hincapié en que el ejercicio de estos derechos no depende del tipo de vínculo (Relación de dependencia o trabajo independiente) de los trabajadores con las plataformas digitales. Por tal motivo, se recomienda al Ministerio del Trabajo facilitar y aplicar medidas que permitan a los trabajadores la consecución de este derecho.

Referencias bibliográficas

- Agencia EFE. 2022. «Gobierno de Ecuador y FUT discutirán sobre ley laboral y seguridad social». https://www.swissinfo.ch/spa/ecuador-sindicatos_gobierno-de-ecuador-y-fut-discutir%C3%A1n-sobre-ley-laboral-y-seguridad-social/47397600
- Asamblea Nacional. 2021a. *Memorando Nro. AN-SG-UT-2021-0310-M. Informe Técnico-Jurídico No Vinculante No.0110-INV-UTL-AN-2021 Moreira Johanna Proyecto de Ley Orgánica para Regular la Relación Laboral de las y los Trabajadores con las Empresas de Plataformas Digitales.*
- Asamblea Nacional. 2021b. *Memorando Nro. AN-SG-UT-2021-0388-M. Informe Técnico-Jurídico No Vinculante No.0155-INV-UTL-AN-2021 Ortiz Johanna Proyecto de Ley que Reforma el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social.*
- Asamblea Nacional. 2022. *Informe para primer debate del Proyecto de Ley para el establecimiento del régimen jurídico de trabajo en plataformas digitales y venta directa.* Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.
- Agrupación ATR. 2020. «Declaración internacional de repartidores». <https://twitter.com/AgrupacionAtr/status/1291003637267869696?t=Ctq8GqD2MWcoYiMPoxe2Q&s=19>
- Berg, J., M. Furrer, E. Harmon, U. Rani, y S. Silberman. 2019. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo, cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.* Ginebra: OIT.
- CIT. 2022a. Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_848653.pdf
- CIT. 2022b. ¿Cuáles son los principales nudos críticos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social? Resultados de un proceso técnico y participativo. Quito: Oficina de la OIT para los Países Andinos. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749915.pdf
- Consejo de la Judicatura. 2021. *Consejo de la Judicatura. eSATJE - Consulta de Procesos Nro. 17250-2021-00047.* 16 de marzo de 2021. <http://consultas.funcionjudicial.gob.ec/informacionjudicial/public/informacion.jsf>
- Corte Constitucional. 2022. *Portal Corte Constitucional.* <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/BuscadorRelatoria.aspx>
- Corte Nacional de Justicia. 2014. *Cuadernos de jurisprudencia civil y mercantil.* Corte Nacional de Justicia 2012-2014. Primera edición. Quito: Corte Nacional de Justicia. https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/coleccion%20jurisprudencial/Laboral.pdf
- Cruz Caicedo, M. 2020. «La diversificación de las relaciones laborales en las plataformas digitales: hacia la materialización del trabajo decente». En *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo: libro de investigación.*
- De las Heras, A. y E. Lanzadera. 2019. «El trabajo en plataformas digitales puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (extraordinario): 55-83.
- FARO. 2021. *Plataformas digitales ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?* Quito: FARO. <https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2022/03/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-de-trabajo-o-precario%CC%81n-laboral.pdf>

- IESS. 2020. *Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera*. C.D. 625 del 21 de diciembre de 2020. IESS.
- Mi Indriver Latinoamérica. 2021. «Recarga y saldo inDriver». <https://virtualhubindriver.blogspot.com/2021/03/recarga-y-saldo-indriver.html>
- Naciones Unidas. 2018. *Fostering development gains from e-commerce and digital platforms*. Trade and Development Board Intergovernmental Group of Experts on E-commerce and the Digital Economy.
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. 1966. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
- OIT. 2017. *Constitución de la OIT*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- OIT. 2018. *Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Grupo 3: Tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico*. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo.
- OIT. 2019a. *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf
- OIT. 2019b. *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672554.pdf
- OIT. 2021a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf
- OIT. 2021b. *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación*. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang-es/index.htm
- OIT. 2022a. *¿Es obligatoria la afiliación a la seguridad social de las personas trabajadoras independientes?* Lima: OIT Países Andinos
- OIT. 2022b. Comisión de Aplicación de Normas. Decimonovena sesión, 9 de junio de 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848055.pdf
- Pérez, C. 2010. «Technological revolutions and techno-economic paradigms». *Cambridge journal of economics* 34 (1): 185-202.
- Primicias. 2021. «Glovo se transforma en PedidosYa, por su venta en América Latina». <https://www.primicias.ec/noticias/economia/glovo-transformacion-pedidos-venta-america-latina/>
- Rappi. 2021. «Seguro de accidentes exclusivo para Rappitenderos». <https://blog.soyrappi.com/nueva-linea-de-emergencia-rappi-ecuador/>
- Rochet, J., y J. Tirole. 2003. *Platform competition in two-sided markets*. European Economic Association.
- Rodríguez, M. L. 2021. *Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social. Insumo para discusión en Ecuador*. Nota informativa. OIT.
- SRI. 2021. «Registro, declaración y pago del IVA por parte de los prestadores de servicios digitales no residentes en el Ecuador». SRI. <https://www.sri.gob.ec/registro-declaracion-y-pago-del-iva-prestadores-de-servicios-digitales-no-residentes>

- Staub N., K. Haki, S. Aier y R. Winter. 2021. «Taxonomy of Digital Platforms: A Business Model Perspective». In *Proceedings of the 54th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- United Nations Conference on Trade and Development. 2018. *Fostering development gains from e-commerce and digital platforms*. Ginebra: Unctad.
- Vallecillo, M. 2017. *Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad*. OIT.
- Van Doorn, N. 2017. «Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy». *Information, Communication & Society* 20 (6): 898-914.

Normativa, leyes y proyectos

- Código del Trabajo. 2005. Codificación 17 Registro Oficial, Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Código Civil. 2005. Codificación No. 2005010 Registro Oficial, Suplemento 46 de 24 de junio de 2005.
- Constitución de la República del Ecuador. 2008. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008. Asamblea Constituyente.
- Ley de Seguridad Social. 2001. Ley 55 Registro Oficial Suplemento 465 de 30 noviembre de 2001.
- Proyecto de Ley Cod. AN-2021-2097 / 408117. 17 de agosto, 2021. Ley Orgánica para regular la relación laboral de las y los trabajadores con las empresas de plataforma digitales. [http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/fb548a74-aa9e-4b47-a671-13b1cb5bea1e/pp-reg-relac-408117-moreira\(1\).pdf](http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/fb548a74-aa9e-4b47-a671-13b1cb5bea1e/pp-reg-relac-408117-moreira(1).pdf)
- Proyecto de Ley AN-2021-2134. 7 de octubre, 2021. Proyecto de Ley que Reforma al Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social para el Reconocimiento de la Relación Laboral de los Trabajadores de Empresas que Operan a través de Plataformas Digitales. <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/f06eb0a8-6d43-45f5-ad10-4e46dfd9a531/alcance-pp-mas-pp-AN-OVJC-2021-0069-M.pdf>
- Proyecto de Ley Cod. AN-2021-2150 / 411097. 21 de octubre, 2021. Proyecto de Código Orgánico de Trabajo. http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/9c331e0f-87b5-43d2-8a24-91a11e41407c/2alcances-pp-mas-pp-cod-tra-carp-1502-quishpe_compressed.pdf
- Proyecto de Ley Cod. AN-2021-2124. 22 de septiembre, 2021. Proyecto de Ley de Fortalecimiento del Trabajo Autónomo y Semiautónomo para su ingreso a la Economía Formal. <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/92c961cb-6720-4d5e-a3c4-eb319d2ff2c7/pp-fort-trab-mholguin-AN-HNMP-2021-0079-M.pdf>

Anexos

Anexo 1. Lista de actores entrevistados

Entrevistas							
N.º	Nombre	En el texto	Entrevista	Fecha	Formato	Respaldo	Extensión
1	Pierángela Sierra	Representante de Tipti	Entrevista grupal	23/9/20	En línea	Grabación	m4a
2	Alejandro Freund	Representante de Rappi	Entrevista grupal	23/9/20	En línea	Grabación	m4a
	Fernando Jáuregui	Representante de Rappi					
3	Cristhian Northcote	Representante de Uber	Individual	27/8/20	En línea	Grabación	m4a
4	Gabriel Recalde	Miembro del Centro de Estudios de Política Laboral	Individual	8/11/21	En línea	Grabación	mov
5	Marialaura Fino	Especialista en Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina de la OIT para los Países Andinos	Individual	10/11/21	En línea	Grabación	mp3
6	Fernando Cadena	Miembro de Cooperativa de Taxis Tradicionales	Individual	12/11/21	En línea	Grabación	m4a
7	Francesco Molestina	Especialista en Derecho Laboral	Individual	17/11/21	En línea	Grabación	m4a
8	Nataly Pernet	Especialista en Derecho y Género	Individual	17/11/21	En línea	Grabación	m4a
9	Cristina Fernández	Experta internacional en plataformas digitales	Individual	17/11/21	En línea	Grabación	m4a
10	Juan Sebastián Salcedo	Actores empresariales	Entrevista grupal	18/11/21	En línea	Grabación	m4a
	Diego Álvarez						
11	Carolina Hevia	FRENAPP (Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador)	Entrevista grupal	18/11/21	En línea	Grabación	m4a
	Yuli Ramírez						
12	Grace Atiencia	Directora de la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura del IESS	Individual	23/11/21	Escrito	Texto	docx
13	Jaime Arciniega	Miembro de la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de Ecuador (CSE)	Individual	23/11/21	En línea	Grabación	m4a
14	Xavier Sisa		Individual	25/11/21	En línea	Grabación	m4a
15	Conductor Uber	Uber	Individual	26/11/21	En línea	Grabación	m4a
16	Kruskaya Hidalgo	Observatorio de Plataformas Digitales	Entrevista grupal	29/11/21	En línea	Grabación	m4a
	Ana Cisneros						
	Melissa Mejía						
17	Gisela Montalvo	CIITEC (Cámara de Innovación y Tecnología Ecuatoriana)	Entrevista grupal	29/11/21	Escrito	Texto	docx
	Paula Alomía						
18	Johana Moreira	Asambleísta	Individual	2/12/21	En línea	Grabación	m4a
19	Patricio Donoso	Ministro del Trabajo	Entrevista grupal	7/12/21	Presencial	Ninguno	N/A
	Gabriela Jaramillo						
20	Gabriela Valencia	Asesora de la Dirección General del SRI	Individual	7/12/21	Escrito	Texto	docx
Grupo focal							
N.º	Nombre	En el texto	Entrevista	Fecha	Formato	Respaldo	Extensión
1	Grupo focal	Grupo focal	9 participantes	2/12/21	En línea	Grabación	m4a

Nota: el grupo focal se realizó gracias a la coordinación del FRENAPP.

Fuente: elaboración propia.

Anexo 2. Formulario *online*: Aspectos necesarios para mejorar la situación actual de los repartidores y conductores de las plataformas digitales

En este formulario se plantean aspectos clave para incorporar a los repartidores y conductores de plataformas digitales en la seguridad social.

De acuerdo con su experiencia, por favor, valore el estado de avance de cada aspecto (las respuestas son anónimas).

1. ¿Cómo me autoidentifico?

- Soy repartidor/a o represento sus intereses.
- Soy de una organización de trabajadores o represento sus intereses.
- Soy del sector empresarial (plataformas digitales) o represento sus intereses.
- Soy funcionario público.
- Pertenezco a una Organización No Gubernamental (ONG).
- Pertenezco a organismos internacionales (ONU).

2. ¿Cuán urgentes considero los siguientes aspectos?

Factores	Muy urgente	Urgente	Medianamente urgente	Poco urgente	Muy poco urgente
Transparencia de los ingresos de las plataformas digitales					
Acceso a la seguridad social de los repartidores y conductores					
Libertad total de conexión para los repartidores y conductores					
Regulación y transparencia en la fijación de precios y tarifas de las plataformas digitales					
Regulación a las sanciones y bloqueos (número días) impartido por las plataformas digitales					
Creación de mecanismos de diálogo no automatizados entre las plataformas y los repartidores para aclaraciones, quejas y otros temas rutinarios					
Proporcionar espacios físicos mínimos para repartidores y conductores (infraestructura de descanso, baterías sanitarias)					
Pago compartido entre las plataformas y los repartidores/conductores de insumos periódicos (internet, llamadas, gasolina)					

3. ¿Cuán difícil considero yo que es cambiar/mejorar los siguientes aspectos?

Factores	Muy difícil	Difícil	Medianamente difícil	Fácil	Muy fácil
Transparencia de los ingresos de las plataformas digitales					
Acceso a la seguridad social de los repartidores y conductores					
Libertad total de conexión para los repartidores y conductores					
Regulación y transparencia en la fijación de precios y tarifas de las plataformas digitales					
Regulación a las sanciones y bloqueos (número días) impartidos por las plataformas digitales					
Creación de mecanismos de diálogo no automatizados entre las plataformas y los repartidores para aclaraciones, quejas, y otros temas rutinarios					
Proporcionar espacios físicos mínimos para repartidores y conductores (infraestructura de descanso, baterías sanitarias)					
Pago compartido entre las plataformas y los repartidores/conductores de insumos periódicos (internet, llamadas, gasolina)					

4. Si tuviese que priorizar desde mi perspectiva, ¿cuál de los siguientes aspectos es el más importante y necesario para mejorar la situación de los repartidores y conductores en las plataformas digitales? (Seleccione solo uno).

- Transparencia de los ingresos de las plataformas digitales
- Acceso a la seguridad social de los repartidores y conductores
- Libertad total de conexión para los repartidores y conductores
- Regulación y transparencia en la fijación de precios y tarifas de las plataformas digitales
- Regulación a las sanciones y bloqueos (número días) impartido por las plataformas digitales
- Creación de mecanismos de diálogo no automatizados entre las plataformas y los repartidores para aclaraciones, quejas y otros temas rutinarios
- Proporcionar espacios físicos mínimos para repartidores y conductores (infraestructura de descanso, baterías sanitarias)
- Pago compartido entre las plataformas y los repartidores/conductores de insumos periódicos (internet, llamadas, gasolina)

5. Para mejorar la situación de los trabajadores y repartidores de plataformas digitales hay que tomar en cuenta la existencia de algunos aspectos clave, ¿cómo veo yo el sector con relación a los siguientes puntos?

Fase	Factores	No existe	Hay algún avance	Sí existe
Generación y acceso a información	Datos oficiales y disponibles sobre la composición del sector a nivel nacional (número de repartidores y conductores, ingreso, horas de trabajo, interés en afiliaciones y cobertura de seguros, entre otros)			
	Estudios cualitativos sobre repartidores y conductores con enfoques antropológicos que resalten las particularidades contexto-específicas			
Preparación de propuestas y análisis previos	Mapeo de actores clave, sus perspectivas e intereses			
	Estudios sobre experiencias internacionales orientado al desarrollo de propuestas de política pública			
	Diagnóstico de la situación actual de repartidores y conductores de plataformas digitales en Ecuador			
	Diálogo entre las partes en espacios tripartitos, orientado a la construcción de propuestas de política pública			
	Prioridad en la agenda política para abordar el trabajo en las plataformas digitales			
	Análisis de fuentes y formas de financiamiento de la seguridad social de los repartidores y conductores			
Implementación	Consenso en la definición de roles y porcentajes de pago para la seguridad social			
	Estructurar un modelo para la afiliación al sistema de seguridad nacional			
	Adaptar la normativa vigente			
	Aplicar la nueva normativa			
	Socializar a la población objetivo el nuevo modelo			
	Realizar seguimiento y monitoreo constante al cumplimiento de la normativa			

Fuente: elaboración propia.



**Organización
Internacional
del Trabajo**

Oficina de la OIT para los Países Andinos

Centro Corporativo Ekopark
Torre 4, piso 3
Vía a Nayón y Av. Simón Bolívar
Quito - Ecuador

(593) 23824240
<https://www.ilo.org/ecuador>

