

GUÍA DE CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO Y CONDUCCIÓN EN ECUADOR



GUÍA DE CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO Y CONDUCCIÓN EN ECUADOR

Autoras: Carolina Hevia y Cristina Vera Vega

Colaboradora: Carolina Salazar Daza

Coordinación: Kruskaya Hidalgo Cordero

Noviembre 2021

Quito - Ecuador

Corrección de estilo: Andrea Carrillo Andrade

Diseño e ilustración: Melissa Mejía

Proyecto del Observatorio de Plataformas

– ✉ observatoriodeplataformas@gmail.com

– f [@ObservatorioDePlataformas](https://www.facebook.com/ObservatorioDePlataformas)

– @ [@observatorio_plataformas](https://www.instagram.com/observatorio_plataformas)

En colaboración con: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS

Los contenidos de esta publicación se pueden citar y reproducir, siempre que sea sin fines comerciales y con la condición de reconocer los créditos correspondientes refiriendo la fuente bibliográfica. Publicación de distribución gratuita, no comercializable.

Tabla de contenidos

1

Introducción

2

Breve acercamiento a las condiciones laborales y demandas de las personas trabajadoras de apps en Quito y Guayaquil

3

Experiencias jurídicas y legislativas a nivel internacional

4

Recomendaciones para la construcción de políticas públicas en Ecuador sobre trabajo en plataformas digitales

4.1

Regulación laboral

4.3

Regulación de transporte y movilidad

4.2

Regulación tributaria y control del mercado

4.4

Regulación en la creación de algoritmos y manejo ético de datos

5

Actores necesarios para el proceso de regulación del trabajo de plataformas digitales en Ecuador

6

Bibliografía



INTRODUCCIÓN¹

Desde hace casi una década hemos escuchado que las plataformas digitales llegaron a modificar la forma como experimentamos el trabajo. Estas plataformas digitales o apps hacen parte de lo que se conoce como economías de plataformas, capitalismo de plataformas y uberización de la economía. De acuerdo con Sofía Scasserra (2019), presentan un nuevo modelo de negocio que transforma cómo se producen y consumen bienes y servicios. Por lo tanto, modifican cómo se experimentan los trabajos. Al presentarse como “nuevos” modelos, las legislaciones a nivel internacional han tenido problemas para regular estas plataformas y no han podido garantizar a quienes trabajan en estos negocios condiciones laborales dignas.

La falta de regulación y la ausencia de derechos laborales de las plataformas digitales es una preocupación latente a nivel global. Organismos no gubernamentales, centros de investigación académicos, grupos legales y organizaciones de trabajadorxs de plataformas a nivel internacional² exigen y apoyan la necesidad regular a este tipo de empresas multinacionales. Esta organización internacional sucede a raíz del reconocimiento del impacto mundial que tienen estas empresas sobre las vidas de quienes trabajan en ellas: vidas que se ven afectadas, precarizadas y sumidas en múltiples desigualdades.

En este panorama internacional, las empresas de plataformas digitales o apps se insertaron en el mercado laboral y comercial en Ecuador desde 2016. Su presencia, al igual que en otros países, ha incrementado la proliferación de negocios mediados por la tecnología que no cuentan con ningún tipo regulación —o para ser específicas, “las plataformas digitales de trabajo se regulan a sí mismas” (OIT 2019, 103)—. Ante esta problemática, nos parece urgente analizar los caminos posibles que el Estado ecuatoriano puede seguir para garantizar un trabajo de plataformas digno, protegido por la Constitución de 2008³.

Así, presentamos esta breve guía para la construcción de políticas públicas en torno al trabajo en plataformas, como una herramienta de consulta. Estructuramos estas reflexiones presentando, en primer lugar, el contexto en el que emergen las economías de plataformas. Posteriormente, abordamos las principales demandas de personas trabajadoras de apps en Quito y Guayaquil para mejorar sus condiciones laborales. A continuación, señalamos algunos proyectos de ley, procesos jurídicos y leyes aprobadas a nivel global y regional que pueden servir de precedentes jurídicos y legislativos para personas trabajadoras y tomadoras de decisión. Finalmente, hacemos una serie de recomendaciones, tomando en cuenta enfoques, ejes de acción, mapeo de actores y competencias, que deben estar presentes a la hora de construir políticas públicas, relacionadas con la regulación de las plataformas digitales de reparto y conducción en Ecuador.

1 Esta investigación ha sido financiada por la Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS

2 Entre estos organismos destacan la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). También el Oxford Internet Institute en Reino Unido y el Semillero de Investigación de Trabajo y Derecho de la Universidad de los Andes en Colombia, el Lawyers Assisting Workers Network (ILAW) y la Alianza Unidxs World Action (AUWA).

3 “En 2008, la Asamblea Nacional Constituyente eliminó varias formas de “empleo precario”. Concretamente, se erradicó la subcontratación y contratación de mano de obra por hora, con miras a eliminar las fuentes de incumplimiento de los derechos laborales. Estos cambios estuvieron diseñados para garantizar el empleo a tiempo parcial con estabilidad, protección integral, remuneración proporcional y el derecho a todas las prestaciones estipuladas por la ley, incluida la cobertura de la seguridad social”. Los cambios mencionados están inscritos en los artículos 33, 34, 325 y 326 (Cepal 2019, 44).



1. Contexto

Desde su emergencia en el Norte global, durante la crisis financiera de 2008-2009, las empresas de aplicaciones digitales se han posicionado como una aparente solución a mercados laborales en crisis (Rosenblat 2018). A través de un discurso de emprendedurismo y autonomía que crítica y rechaza los beneficios de los trabajos formales —como salario justo, vacaciones, horarios—, posicionan la idea de que “no contar con un jefe es mejor”. Con estas afirmaciones, las empresas de plataformas digitales se instalan en América Latina. Sin embargo, en mercados laborales precarizados como los nuestros, estas presuntas transformaciones representan una exacerbación de vulneraciones de carácter laboral, debido a que la regulación del trabajo está mediada por el control del mercado que se expresa a través del funcionamiento de algoritmos, proceso que no está regulado por ninguna instancia estatal.

Los problemas más álgidos que se han presentado con la llegada de las aplicaciones digitales tienen que ver con la ausencia de regulaciones. Los Estados argumentan que, al ser nuevas figuras económicas y laborales, las legislaciones no están “preparadas” para regularlas. Un ejemplo de esto es la nula reglamentación que tienen empresas de conducción como Uber en Ecuador: hasta el momento, sus operaciones no están controladas, mucho menos las condiciones laborales de sus conductores.

En Ecuador, las empresas de apps arribaron en medio de una de las múltiples crisis del mercado laboral (Salgado 2017). Cabify, empresa española de transporte, llegó primero, seguida por la estadounidense Uber en 2017. Mientras, desde 2018, las empresas de apps de reparto se insertaron en el mercado laboral y de servicios en el país: Glovo, Uber Eats, Rappi (Salazar e Hidalgo 2020) y, posteriormente, PedidosYa —que compró a Glovo en 2020 (Primicias 2021)—. Si bien estas empresas al ser multinacionales son las más reconocidas, muchas otras apps han ingresado a Ecuador a mediar servicios de transporte, reparto, belleza, hospedaje, entre otros. Estas apps nacionales operan con las mismas lógicas de explotación que las multinacionales. Su éxito se debe a que se han instaurado como una alternativa al desempleo, posicionándose en discurso como la única fuente para generar ingresos en medio de constantes crisis.

Vale la pena recordar que, en la última década, el empleo adecuado en Ecuador se vio afectado a partir de la caída de los precios de las materias primas en 2014, lo que desencadenaría en lo que se llamó “la crisis del mercado laboral” en 2016 (Salgado 2017). Las cifras del empleo adecuado han caído 10 puntos porcentuales, pasando de 41 % en 2016 a 31 % en 2021 (INEC 2016, 2021). Esta caída multicausal se debe, entre otros factores, a la implementación de políticas neoliberales en los gobiernos de los últimos 5 años, crisis económicas, políticas y la causada por la pandemia del COVID-19.

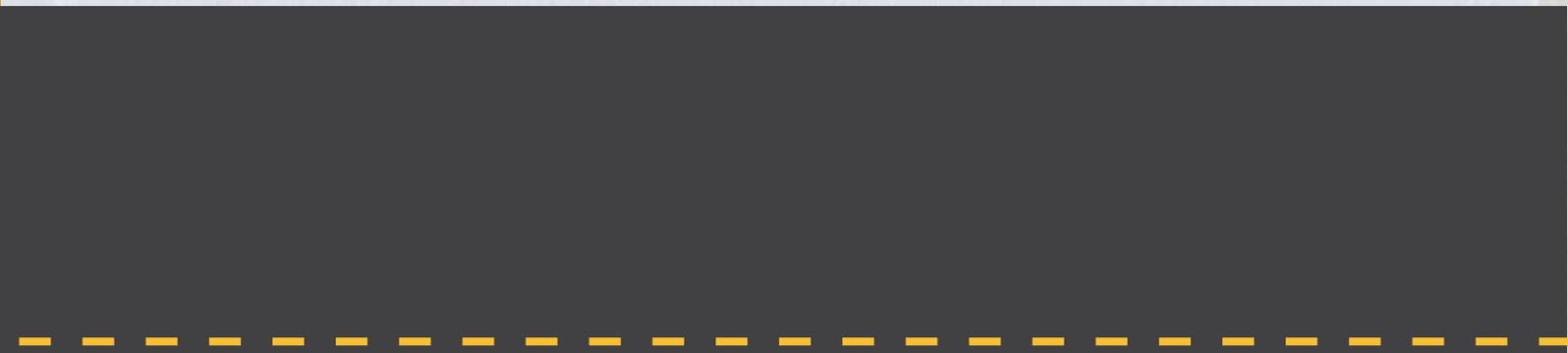
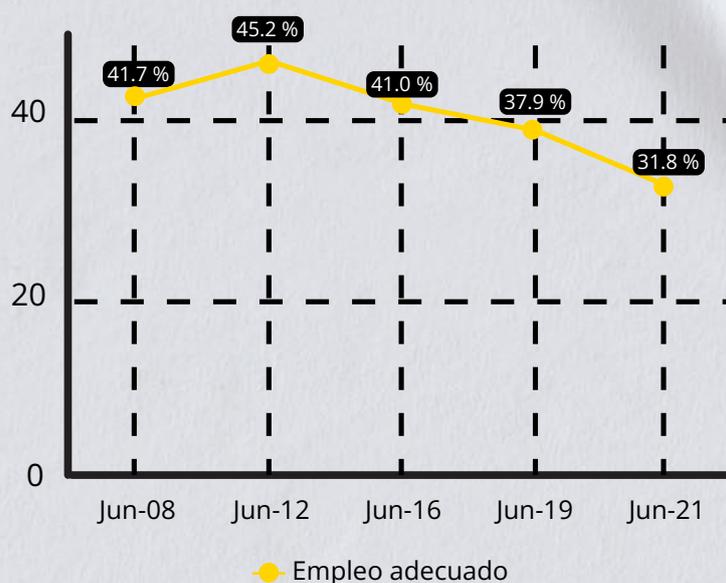


Figura N.º1
Evolución del empleo adecuado en Ecuador, junio 2008-2021⁴



Fuente: INEC (2016, 2021) Elaboración propia.

2. Breve acercamiento a las condiciones laborales y demandas de las personas trabajadoras de apps en Quito y Guayaquil.

En este contexto de debacle laboral, las economías de plataformas encuentran el nicho perfecto para brindar una supuesta “salvación”, creando espacios para que personas trabajadoras generen ingresos. Por ello, para saber más sobre las condiciones laborales a las que están expuestas las personas trabajadoras de plataformas, se realizó el “Mapeo de organizaciones de trabajadorxs de apps en Quito y Guayaquil⁵” en junio y julio de 2021⁶.

Se realizaron 273 encuestas, 52 % en Quito y 48 % en Guayaquil. De las personas encuestadas, el 91 % se identificó como hombres, mientras que el 9 %, mujeres. Esto se debe a que tanto el reparto como la conducción son actividades y sectores históricamente masculinizados. Adicionalmente, es significativa la participación de la población migrante: el 52 % de trabajadorxs mencionó ser de Venezuela, mientras que el 43.2 % declaró ser ecuatorianx. Un porcentaje menor, 2.6 %, mencionó ser colombianx y el resto, de otros países o tener doble nacionalidad. El 69 % mencionó tener algún nivel de educación superior, ya sea técnica, educación superior terminada o sin terminar y hasta posgrado. Esto demuestra la falta de oportunidades para insertarse en el mercado laboral ecuatoriano.

4 Debido a la pandemia del COVID-19, la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo correspondiente al período de junio 2020 aplicó una metodología distinta (telefónica), la cual no es comparable con la encuesta de los años anteriores ni la del 2021.

5 Se escogieron estas ciudades debido a que son las más grandes del país, lo que genera mayor concentración de personas trabajadoras. Según estimaciones propias, en Ecuador existen 60 000 personas que se dedican al trabajo de plataformas. Entre Quito y Guayaquil, habría 50 000. Es importante reconocer que esto se da en un contexto de pandemia, en el que el uso de aplicaciones de reparto incrementó a nivel nacional.

6 La encuesta fue realizada por Carolina Hevia, secretaria general de la organización sindical Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP) Colombia, como parte de una apuesta política y académica del Observatorio de Plataformas. Desde esta postura, son las personas trabajadoras de plataformas las que definen qué tipo de investigación necesitan y se diseñan en conjunto las herramientas de investigación. La experiencia de Carolina como trabajadora de plataformas y lideresa sindical en Colombia brindó seguridad y confianza a las personas trabajadoras, que se vieron reflejadas en los niveles de participación que logró en la encuesta.



La edad de lxs trabajadorxs de plataformas que respondieron la encuesta oscila entre los 15 y los 55 años; sin embargo, la mayor cantidad (76.4 %) se encuentra entre 21 y 40 años. Este dato puede ser significativo, ya que según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021), “del total de personas que no encuentran un trabajo la mayor parte, el 62.8 %, tiene entre 15 y 35 años”. De lxs encuestadxs, 91.9 % son cabeza de hogar, es decir, son responsables directos de las economías de sus familias. El 83 % respondió que trabaja 7 días a la semana y el 87 % señaló que labora entre 9 y 12 horas diarias, superando los 5 días a la semana y las 8 horas diarias que trabaja una persona que cuenta con empleo adecuado en el país. A pesar de esto, los ingresos del 91 % de es de menos de USD 200 mensuales —50 % menos del salario básico en Ecuador, que para 2021 se mantiene en USD 400 mensuales—. A esto se suma que el 94 % no cuenta con seguridad social, 84 % no ha tenido un solo día de vacaciones y el 100 % no ha tenido ningún beneficio de maternidad o paternidad por parte de la app. En cuanto a acoso sexual, el 66 % de las mujeres que respondieron dijo haber sido acosada y sentirse incómoda durante sus actividades laborales. De estas, la mitad trabaja en conducción y la otra mitad en reparto. Además, son las mujeres trabajadoras de plataformas las que enfrentan mayor vulneración laboral, al no tener garantizada la licencia de maternidad y lactancia. Se ven expuestas a trabajar embarazadas sin ningún seguro médico y con miedo de ser bloqueadas de las aplicaciones si las empresas se enteran de su estado de gravidez (Hidalgo, 2021).

Asimismo, una de las vulneraciones más graves y que se ubica como la manera de reconocer la existencia de una relación laboral entre las personas trabajadoras y las empresas, es el bloqueo injustificado. Según la encuesta, el 45 % han sido bloqueadas o “despedidas” de las apps sin justificación. De hecho, una persona repartidora de la empresa Rappi señaló, al ser bloqueado por la app: “[...] Rappi [...] piensa en su beneficio y nos toman como objeto descartable”. Esto demuestra las condiciones de completa vulnerabilidad y desprotección a las que se encuentran expuestxs mientras trabajan en las apps.

En esta misma encuesta se preguntó a las personas trabajadoras de apps de conducción y reparto cuáles eran sus principales molestias y demandas para las apps. Mencionaron pagos injustos, bajos precios en las tarifas, falta de apoyo de parte del equipo de soporte de las apps, ausencia de protección social en caso de accidentes, vulnerabilidad frente a las empresas de apps, clientes y negocios que pueden “bajarles” la puntuación sin dar explicación, así como el control del algoritmo. La Tabla N.º 1 resume algunas exigencias y reclamos.





Tabla N.º 1
Testimonios de trabajadorxs sobre molestias con las apps en Quito y Guayaquil

TESTIMONIOS SOBRE MOLESTIAS CON LAS APPS	GÉNERO	NACIONALIDAD	APP
La falta de humanidad, el soporte no sirve y la aplicación no cumple con lo especificado como el tiempo libre. Somos esclavos del algoritmo. Ni Dios lo quiera, si uno tiene un accidente, le bajan puntos innecesariamente.	Hombre	Chileno-ecuatoriano	Reparto en motocicleta
Bloqueo injustificado. El soporte no atiende o no está activo.	Hombre	Venezolano	Reparto en motocicleta
El mal pago es lo principal. No están valorando el trabajo de uno. Imagínate, un pedido por 40 centavos y el kilometraje está erróneo.	Mujer	Venezolana	Reparto en bicicleta
Precarización laboral. Hay tarifas muy bajas por largas distancias, inseguridad, falta de seguridad social y seguridad vial.	Mujer	Venezolana	Reparto en motocicleta
Las apps se hicieron millonarios en la pandemia. Queremos que nos den beneficios. Tienen una base de datos de nuestros documentos.	Hombre	Ecuatoriano	Reparto en motocicleta
Las tarifas son muy bajas y existe una competencia entre las mismas aplicaciones ya que, al llegar una nueva, obligatoriamente tenemos que acudir a ella para llevar algún sustento a nuestros hogares.	Hombre	Ecuatoriano	Conducción
No hay un soporte eficiente. Ahora no pagan el porcentaje correcto, nos roban los porcentajes y no hay forma de que reembolsen ese dinero.	Hombre	Ecuatoriano	Conducción
Son extensas distancias, muy mala paga las tarifas. Hacen promociones para que uno pueda subir de categoría. Dentro del gremio, quien más se autoexplota, más carreras le salen. pero son muy malas pagas.	Mujer	Venezolana	Conducción
El kilometraje que no es real como lo marca la aplicación y lo que paga la aplicación no es el porcentaje real.	Mujer	Venezolana	Conducción

Fuente: Encuesta Mapeo de organizaciones de trabajadorxs de apps, organizada por el Observatorio de Plataformas en junio 2021. Elaboración propia.

A pesar de este panorama constante de violación a los derechos humanos de las personas trabajadoras que se desarrolla bajo la permisividad del Estado ecuatoriano, el 90 % considera que por su trabajo en las apps merece derechos laborales, es decir, vacaciones, seguridad social, permiso de maternidad/paternidad, entre otros. Para hacer esto posible, el 92 % señala que es importante organizarse: el 41 % considera que la mejor forma sería a través de un sindicato; el 27 %, a través de una asociación; 15 %, una cooperativa; 12 %, un gremio y 5 % a través de un colectivo. En ese sentido, las personas trabajadoras de plataformas digitales han realizado paros nacionales e internacionales para demandar sus derechos y denunciar la precarización de estas empresas multinacionales (Ramírez *et al.* 2021).





3. Experiencias jurídicas y legislativas a nivel internacional

Las plataformas digitales no están reguladas a nivel global. Por esto, principalmente desde la sociedad, se han generado acciones para demostrar la relación laboral que existe entre las personas que prestan un servicio y las empresas que “median” a través de la tecnología (Ramírez *et al.* 2021). El Informe temático “Desmontando el modelo: litigio laboral a plataformas digitales” desarrollado por International Lawyers Assisting Network-ILAW (2021) señala, refiriéndose a las empresas de apps, que “hacen todo lo posible para construir un arsenal jurídico impenetrable a su alrededor, para que sea imposible comprobar esta relación laboral.” (ILAW 2021, 10). Estos intentos se ven reflejados en las inversiones en lobby que empresas de tecnología realizan para influir en las políticas de los Estados” (El País 2021). Aun así, cada día se hace más difícil negar la relación que trabajadorxs de plataforma experimentan, particularmente, por el control que ejercen los algoritmos que organizan el trabajo en la aplicación.

Dicho control se ve reflejado en los testimonios de trabajadorxs de apps, que evidencian que en innumerables ocasiones han sido bloqueadxs sin explicación. Las apps subordinan a sus mal llamadxs “socixs colaboradorxs” mediante un sistema de calificación que viene desde la empresa, lxs usuarixs y lxs negocios aliados (en el caso de reparto). Es decir que, a diferencia de lo que las apps promocionan sobre el trabajo “sin jefe”, las experiencias de lxs trabajadorxs reflejan una multiplicidad de jefxs en su actividad. Este sistema de evaluación algorítmica premia o castiga a lxs trabajadorxs según su desempeño; sin embargo, no importa cuánto trabajen, lxs personas trabajadorxs nunca están a cargo de su ganancia.

A continuación, presentamos procesos judiciales, proyectos de ley y legislaciones aprobadas que se han elaborado en países de la región y otros continentes. Los procesos judiciales han sido las herramientas de litigio más utilizadas por activistas laboristas y personas trabajadoras. Estos procesos han servido de precedente para que jueces y tribunales de todo el mundo utilicen con mayor frecuencia los siguientes argumentos: “Los domiciliarios y conductores tienen una libertad restringida, los sistemas de calificación premian y sancionan el comportamiento de los conductores y domiciliarios, control disciplinario y poder de despido y supervisión física directa ejercida por miembros de la compañía, el control se realiza a través de la tecnología”(Ramírez *et al.* 2021, 15).



Tabla N.º 2
Procesos judiciales en materia laboral

Ciudad	Fecha de sentencia	Demanda	Resolución
Bélgica	Octubre de 2020	Sr. X contra Uber en Commission Administrative de règlement de la relation de travail	"La Comisión encontró que el Sr. X no podía considerarse como trabajador independiente sino como empleado, debido a los estrechos vínculos entre los diferentes contratos, tanto la compañía W como la compañía Y (Uber BV) son empleadores conjuntos del Sr. X" (ILAW 2021, 47). Fuente: https://bit.ly/Belgica2020 Noticias: https://n9.cl/7j2ff
Colombia	Septiembre de 2020	Demanda a empresa de Internet Services Latam (Mercadoni) en el Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá	Sentencia judicial reconoce vínculo laboral entre domiciliario y plataforma digital. "El Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá declaró que la relación entre un domiciliario de Mercadoni y la empresa es de naturaleza laboral bajo el principio de primacía de realidad". Esto marca un precedente ya que implicaría que los vinculados a la empresa como "pickers" deben recibir auxilio de cesantías, intereses sobre estas, prima de servicios, vacaciones compensadas y realizar cotizaciones de seguridad social en pensiones porque se trata de empleados de la compañía y no de colaboradores autónomos. Noticias: https://n9.cl/0der7
Holanda	Febrero de 2021	Despido injustificado. Deliveroo contra Federation of the Dutch Trade Movement (FNV) Tribunal de Apelaciones de Ámsterdam	"El Tribunal de Apelaciones de Ámsterdam ha ratificado la decisión del tribunal inferior que encuentra que los mensajeros de Deliveroo son empleados y deberían tener acceso a los derechos y protecciones de las leyes laborales holandesas, incluyendo cobertura por acuerdos colectivos sectoriales" (ILAW 2021, 63). Fuente: https://bit.ly/Holanda2021 Noticias: https://n9.cl/izb2b
Bolivia	Marzo de 2021	Juzgado 11.º de Partido de Trabajo y Seguridad Social de la Capital. Auto interlocutorio N.º 9/215. Demanda por parte del colectivo "Ni un Repartidor Menos Bolivia" a "Pedidos Ya"	Fallo a favor de los trabajadores. Reconocimiento de relación laboral y derechos correspondientes a la Ley (tiempo de servicios, vacaciones, modalidad de contrato, sueldo promedio, aguinaldo, vacaciones, bono de transporte, etc.)

Fuente: Semillero de investigación Trabajo y Derecho de Colombia. Elaboración propia.

Pese a que no hay una regulación global para las plataformas digitales de trabajo, en 2021, algunas demandas, desde las personas trabajadoras, han pasado a impulsar proyectos de ley y legislaciones aprobadas. Durante 2020 y 2021 se han presentado proyectos de ley en Argentina, México, Perú, Ecuador y Chile. Las legislaciones aprobadas se han dado en Reino Unido, España y Colombia. En el caso de California, la manipulación de la empresa Uber en cuanto a contenidos mediáticos, dio como consecuencia que la propuesta de ley no fuera aprobada. Sin embargo, no fue por falta de apoyo sino por una tergiversación de su impacto. Mientras, después de años de lucha, en España se aprobó una ley para aclarar el estatus de quienes trabajan en las plataformas.

Tabla N.º 3
Proyectos de ley para la regular la relación laboral de los trabajadores de las empresas de plataformas

Ciudad	Fecha de sentencia	Proyecto
Argentina	2020	“En 2020, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina presentó un anteproyecto de ley que coloca a los mensajeros al amparo de la ley laboral y previsional” (OIT 2020). Estatus: En discusión Fuente: https://n9.cl/v6d25
México	2020	Iniciativa para regular, expresamente, en la Ley Federal del Trabajo, la relación laboral, los derechos y las condiciones básicas que deben existir entre las empresas que desarrollan plataformas digitales y sus trabajadores que prestan el servicio. Solicitante: Senadora Xóchitl Gálvez Ruiz, integrante del Partido de Acción Nacional (PAN) Estatus: En discusión Fuente: https://n9.cl/8mfk7
Perú	2021	Proyecto de Ley que garantiza condiciones mínimas laborales para los trabajadores que prestan servicio de reparto o movilidad mediante plataforma digital. Solicitante: Congresista Daniel Oseda Yucra, integrante Frente Popular Agrícola del Perú Estatus: En ponencia Fuente: https://n9.cl/kv3h7
Chile	2021	Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios. Se enfatiza la necesidad de contar con una jornada autónoma, seguridad social, transparencia y derecho a la información, jornada pasiva, terminación del contrato de trabajo, derecho a la sindicalización, entre otros. Estatus: En discusión Fuente: https://n9.cl/gtym
Chile	2021	Proyecto de Ley Orgánica para regular la relación laboral de las y los trabajadoras con las empresas de plataformas digitales. De llegar a ser aprobado el proyecto, “las empresas de plataformas digitales, en el plazo máximo de 90 días, deberán regularizar a todas las personas que actualmente se encuentran bajo su dependencia laboral”. Solicitante: Asambleísta Johanna Moreira, partido Izquierda Democrática. Comisión de Justicia y Estructura del Estado Estatus: Para debate Fuente: https://n9.cl/gv57a

Fuente: Elaboración propia





Tabla N.º4
Legislaciones aprobadas en materia de plataformas digitales

Ciudad	Fecha de sentencia	Fecha de sentencia	Proyecto
Inglaterra	Conducción	2021	El 16 de marzo, el Tribunal Supremo británico falló en contra de la app de transportes Uber, exigiendo que reconozca a sus más de 70 000 conductorxs como trabajadorxs. Es decir, sus antes llamados "socios conductores" o contratistas independientes ahora tienen derecho a recibir vacaciones pagadas, jubilación y un salario mínimo (France 24 2021).
Estados Unidos (California)	Conducción	2020	En noviembre, el estado de California, en Estados Unidos, votó "sí" para que paselo que se conoció como Prop22 (Proposición 22), iniciativa para conductorxs basadxs en apps como contratadxs y políticas laborales (Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative) (Ballotpedia 2020). De acuerdo con la Federación del Labor de California (California Labor Federation), la Prop22 fue escrita por las empresas para las empresas, perjudicando la posibilidad de contar con derechos laborales a quienes trabajan como conductorxs en apps como Uber (California Labor Federation 2020). La Prop 22 retiraba la oportunidad de contar con permiso de enfermedad, seguros de salud, seguridad social, seguro por desempleo.
España	Reparto	2021	En agosto entró en vigor la llamada Ley Rider (RDL 9/2.021) que modifica y pretende aclarar el Estatuto de los Trabajadores para reforzar la presunción de laborabilidad de los trabajadores/repartidores de las empresas que utilizan plataformas digitales y organizan el trabajo mediante algoritmos. Solicitante: Confederación sindical UGT. Organización Riders por Derechos Estatus: En proceso a cumplirse por parte de las empresas de plataformas digitales de reparto
Colombia	Teletrabajo	2021	Ley N.º 2121 que crea el trabajo remoto. La mencionada ley crea "una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota". Solicitante: Ministra de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Karen Abidinen; Ministro del Trabajo, Ángel Cabrera; Ministro de Hacienda y Crédito Público, José Restrepo Estatus: Publicado y aprobado

Fuente: Información recolectada por Carolina Hevia. Elaboración propia.

A pesar de todos estos avances, son contadas las legislaciones que intentan regular el trabajo de plataformas. Como concluye el estudio "Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador" de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), "el vertiginoso desarrollo de la economía digital hasta el momento no ha sido acompañado de un marco regulatorio que se adapte a las nuevas necesidades y a la evolución de la sociedad como tal" (Cepal 2019, 61). Nuestros países se encuentran en un momento histórico para regular las plataformas digitales y otorgar la garantía de derechos a las personas trabajadoras de apps.



4. Recomendaciones para la construcción de políticas públicas en Ecuador sobre trabajo en plataformas digitales

Construir una serie de recomendaciones para la construcción de políticas públicas en este sector presenta retos significativos, debido a, por un lado, la heterogeneidad de sectores que participan y que son necesarios para la regulación del trabajo en plataformas digitales. Por otro lado, dados los perfiles de la población trabajadora, se necesitan soluciones que tomen en cuenta la diversidad demográfica de este sector. Es debido a esta complejidad que nos parece importante que las políticas, programas y acciones públicas para la regulación del trabajo en plataformas consideren enfoques de derechos humanos⁷, de perspectiva interseccionales, de género⁸ y de interculturalidad. Asimismo, las políticas públicas para este sector deben construirse de manera interdisciplinaria, transversal, interinstitucional e internacional.

A continuación, presentamos los principales ejes de intervención que consideramos que deben ser incorporados en la toma de decisiones respecto al trabajo en plataformas. Para su desarrollo nos basamos en recomendaciones generadas por organismos internacionales, grupos de activistas y acciones adoptadas a nivel internacional, lineamientos que serán relacionados con gestiones específicas que el Estado ecuatoriano realiza, así como acciones que se pueden desarrollar según instituciones específicas.

4.1. Regulación laboral

La regulación laboral es una de las demandas fundamentales de las personas trabajadoras de plataformas en Ecuador. Una de las acciones principales desarrolladas hasta el momento por funcionarios del Estado ecuatoriano ha sido la emisión del Proyecto de ley orgánica para regular la relación laboral de las y los trabajadores con las empresas de plataformas digitales (Ecuadorevivo 2021), que se encuentra a la espera de debate. Cuando esto ocurra, se recomienda invitar a personas trabajadoras de plataformas, activistas de la sociedad civil y representantes de empresas a las discusiones. Asimismo, se sugiere que se consideren las recomendaciones de la OIT sobre trabajo decente en plataformas, para garantizar la formalización de la situación laboral, la protección social, la libertad sindical, evaluaciones justas, aplicación de códigos de conducta, evaluación a clientes y locales, así como la creación de mecanismos para asegurar la seguridad social. También, se recomienda la revisión y uso de las recomendaciones de la Cepal sobre la necesidad de una re-conceptualización de lo que se entiende como “relación laboral”, análisis sobre la naturaleza heterogénea que existe dentro de las plataformas, generación estadística de este tipo de trabajo y la importancia de la regularización de personas extranjeras que se dedican a esta actividad. A continuación, sintetizamos las principales recomendaciones realizadas por la OIT Y Cepal para fomentar el trabajo decente en este sector.

7 “Una política pública con enfoque de derechos humanos es el conjunto de decisiones y acciones que el Estado diseña, implementa, monitorea y evalúa —a partir de un proceso permanente de inclusión, deliberación y participación social efectiva— con el objetivo de proteger, promover, respetar y garantizar los derechos humanos de todas las personas, grupos y colectividades que conforman la sociedad, bajo los principios de igualdad y no discriminación, universalidad, acceso a la justicia, rendición de cuentas, transparencia, transversalidad, e intersectorialidad” (CIDH 2018, 46).

8 Adoptar un enfoque de género e interseccional en las políticas públicas significa optar por una mirada crítica y flexible que, reconociendo determinantes sociales y culturales, esté abierta a entender las diferencias que recogen las experiencias, quehaceres y proyecciones de las personas a las que se destina la acción pública (Faúndez y Weinstein 2011, 33).

Tabla N.º 5

Cuadros resumen: Recomendaciones de regulación laboral y seguridad social de la OIT y la Cepal

“Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital” Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021	
1.	Otorgar un estatus adecuado a los trabajadores.
2.	Permitir a este tipo de trabajadores que ejerzan sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
3.	Garantizar el salario mínimo vigente en el país de residencia de los trabajadores.
4.	Garantizar la transparencia en los pagos y las comisiones cobradas por las plataformas.
5.	Garantizar que los trabajadores puedan rechazar tareas y que cuenten con horarios establecidos.
6.	Cubrir los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma.
7.	Adoptar reglas estrictas y justas en materia de ausencia de pagos.
8.	Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben.
9.	Adoptar y aplicar códigos de conducta claros para todos los usuarios de la plataforma.
10.	Garantizar que los trabajadores puedan apelar ante ausencia de pago, evaluaciones negativas, resultados de pruebas de calificaciones, acusaciones de infracciones del código de conducta y suspensiones de cuentas.
11.	Crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de los trabajadores.
12.	Informar a los trabajadores sobre la identidad de sus clientes y el objetivo de las tareas.
13.	Adaptar los mecanismos de seguridad social para que cubran a los trabajadores en todas las modalidades de empleo, independientemente del tipo de contrato.
14.	Crear y fortalecer mecanismos de protección social universales y financiados con impuestos.

Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales Ecuador Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), 2019	
1.	<p>Evaluar la pertinencia de la regulación de las plataformas digitales.</p> <p>Analizar desde la Asamblea Nacional y el Ministerio del Trabajo la heterogeneidad de cada una de estas actividades; si la normativa vigente podría aplicarse y, de no ser así, cuáles serían las modificaciones que deberían realizarse al Código del Trabajo.</p>
2.	<p>Incluir legislaciones específicas que permitan mejorar las condiciones laborales de quienes prestan servicios en plataformas digitales.</p> <p>Partir de una re-conceptualización de lo que se entiende como “relación laboral”. Identificar cuáles son los derechos que deben ser regulados para estas formas de trabajo. Analizar la naturaleza heterogénea que existe dentro de las plataformas. Es decir, no se puede regular de la misma forma a las plataformas ligadas al servicio de transporte que a las de delivery.</p>
3.	Potenciar metodologías de detección de la informalidad en este sector.
4.	<p>Incentivar la construcción de información estadística pública sobre el trabajo en plataformas digitales.</p> <p>Simplificación y aceleración de trámites para regularización de personas extranjeras. Realizar planes de acción interinstitucional que faciliten la obtención de los permisos y que, con esto, los ciudadanos extranjeros puedan contar con las garantías laborales adecuadas.</p>

Fuente: Cepal (2019) y OIT (2021)

4.2. Regulación tributaria y control del mercado

Uno de los argumentos más comunes que utilizan las empresas multinacionales de plataformas digitales es su supuesta figura de intermediarias entre la oferta y la demanda de bienes y servicios. Es decir, declaran no presentar servicios directamente. Esto genera grandes pérdidas económicas para los países en donde estas plataformas se asientan, debido a la evasión de impuestos en rubros como el transporte y el reparto⁹.

Ante esta situación, existen ejemplos de regulación tributaria. En 2018, Uruguay presentó los llamados “impuestos digitales”, en los que introdujo un marco normativo a efectos de gravar con impuestos a las aplicaciones digitales. En Jalisco, México, se aprobó la llamada “Ley Uber” que consiste en el pago de un permiso anual por parte de las Empresas de Redes de Transporte (ERT) de 35 000 pesos mexicanos (1 750 USD) y una cuota anual de 1 600 pesos mexicano (80 USD) por unidad que registren; por cada viaje que se realice, las empresas pagarán 1.5 % del costo total para el “fondo verde” (Cepal 2019, 58).

En Ecuador, en diciembre de 2019, se aprobó la Ley Orgánica de simplificación y progresividad tributaria. El artículo 25 grava impuestos al valor agregado (IVA) a servicios digitales importados, costos que son asumidos por las personas usuarias. A más de estas medidas, esta legislación debe obligar a empresas de servicios digitales a estar correctamente inscritas en el Sistema de Rentas Internas (SRI) y en la Superintendencia de Compañías no como mediadoras, sino como prestadoras de servicio de transporte y reparto para generar los tributos correspondientes; esta cuestión está pendiente en Ecuador.

Asimismo, la Superintendencia del Control del Poder del Mercado debe aplicar los artículos 25, 26 y 27 sobre prácticas desleales de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder del Mercado en el funcionamiento de las empresas de plataformas. Esto para asegurar que los prestadores de servicio de plataformas digitales cumplan con los mismos requisitos que los que lo hacen por medios tradicionales para poner límites a la llamada “competencia desleal” (Cepal 2019, 62).

4.3. Regulación de transporte y movilidad

Siguiendo con la táctica de hacerse pasar por intermediarios, las empresas de transporte como Uber, Cabify y Didi a menudo pretenden ser empresas tecnológicas en lugar de transporte o de entrega de alimentos. Esto genera que no tengan los mismos requisitos que las empresas que cumplen los mismos servicios, pero sin la intermediación de la tecnología.

Para hacer frente a esta regulación faltante, ciudades y países en América Latina han pensado en regulación. Casos emblemáticos son Ciudad de México y, recientemente, Chile. De hecho, la ciudad de México fue la primera en regular el servicio de transporte para la app Uber en la región. Desde 2015, a raíz de la implementación del Fondo Público para el Taxi, la Movilidad y el Peatón en Ciudad de México, Uber debe pagar 1.5 % de cada viaje a la administración de la ciudad (El País 2015).

Mientras, en Chile, el 9 de julio de 2019 se plantea en el Senado la “Ley Uber”, que consiste en regularizar todas las plataformas de transporte compartido. “Esta ley definirá a las Empresas de Aplicaciones

9 Como menciona el Euro Monitor International, Asia Pacífico y América Latina lideran las ventas globales de delivery, que se han incrementado entre 2016 y 2020. Según cifras de América Latina, las ventas globales de delivery alcanzaron los USD 72 000 millones hasta agosto de 2020, creciendo un 66 %. La paradoja es que el 70 % de las ganancias se concentra en solo dos países: Estados Unidos y China. El trabajo en plataformas digitales es externalizado por empresas del Norte y realizado por trabajadores del Sur (América Economía. 2021).



de Transporte (EAT) como personas jurídicas que ponen a disposición de las personas un servicio que permite a un usuario contactar con un conductor para ser trasladado desde un punto a otro. Además, los conductorxs deberán tener licencia profesional para transportar pasajeros y presentar sus certificados de antecedentes. De acuerdo con la Asociación de Conductores del Chile, el 90 % de conductores quedarán desempleados si se aprueba esta ley". (Cepal 2019, 59). La solución no es sencilla. Sin embargo, en países como México, existen ordenanzas a nivel estatal que pretenden regular las plataformas digitales de transporte. Por ejemplo, la Ley de Movilidad para el Estado de Guanajuato y sus Municipio, emitida en 2016, clasifica como "servicio especial de transporte ejecutivo" y deben registrarse en el Instituto de Movilidad de cada municipalidad (Decreto Gubernativo Número 175, mediante el cual se expide el Reglamento de la Ley de Movilidad para el Estado de Guanajuato y sus Municipios en 2016).

En el caso ecuatoriano, en agosto de 2021, se emitió la Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. El Art. 53 de esta legislación prohíbe: "El monopolio y oligopolio en el servicio de transporte terrestre y obliga a tener un título habilitante". Asimismo, el artículo 62A se refiere a la regulación y autorización de las plataformas digitales: "se regulará y autorizará el funcionamiento de estas, siempre y cuando se aseguren las condiciones mínimas ambientales, de calidad y seguridad". Para esto, la Agencia Nacional de Regulación y Control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial tiene un año para crear una "normativa que defina los parámetros de homologación que deberán aplicar los desarrolladores y/o propietarios de sistemas o plataformas digitales de despacho de vehículos para incorporar el sistema de taxímetro digital. En los parámetros se considerará la interconectividad necesaria con el Servicio de Rentas Internas"¹⁰. En este sentido, la regulación deberá tomar en cuenta la especialización de este sector, como lo hizo la Ley del Estado de Guanajuato, México. Asimismo, se deben evaluar las condiciones socioeconómicas de las personas trabajadoras de plataformas digitales para asegurar que su profesionalización sea una responsabilidad compartida entre trabajadorxs, empresas y Estados.

4.4 Regulación en la creación de algoritmos y manejo ético de datos

Otra de las preocupaciones alrededor del trabajo de plataformas digitales es el manejo de datos y la programación de los algoritmos desde procesos éticos (Monasterio 2017). Para esto, los Estados con la participación de la sociedad civil y de las empresas deben generar procesos de transparencia y rendición de cuentas respecto a cómo se programan los algoritmos, para evitar que estos modelos reproduzcan valores racistas, xenófobos, machistas y patriarcales; asimismo, evitar la venta ilegal de datos de personas usuarias y trabajadoras. En la Unión Europea se encuentra en debate la "Ley de servicios digitales para un entorno online seguro y responsable". Su objetivo es regular los algoritmos que moderan el contenido y que las campañas publicitarias sean más transparentes (Trecebits 2020).

En mayo de 2021, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Con esta legislación se creó la Superintendencia de Protección de Datos, así como el Registro Único de Responsables y Encargados del Tratamiento de Datos Personales. En esta normativa se emitieron los artículos 7, 10 y 82 sobre tratamiento legítimo de datos, principios de consentimiento, transparencia y finalidad y el uso comercial de datos personales. En estos artículos se menciona que el tratamiento de los datos serán legítimo y lícito por consentimiento del titular. Se podrán tratar y comunicar

¹⁰ Disponible en: <https://n9.cl/bqkqg>



datos personales cuando se cuente con la manifestación libre (exenta de vicios del consentimiento), específica (en cuanto a la determinación concreta de los medios y fines del tratamiento) e informada (que cumpla con el principio de transparencia y efectivice el derecho a la transparencia). Asimismo, las empresas prestadoras de servicio no podrán usar “datos personales, información del uso del servicio, información de tráfico o el patrón de consumo de sus abonados clientes o usuarios para la promoción comercial de servicios o productos, a menos que el abonado o usuario al que refieran los datos o tal información” (Asamblea Nacional, 2021).

Es en este sentido que nos parece importante que tanto la Superintendencia de Protección de Datos (por crearse), así como la Dirección Nacional de Registros Públicos¹¹ creen normativas necesarias para la implementación de la Ley, tomando en cuenta el uso que las empresas de plataformas digitales dan a los datos personales de personas usuarias y trabajadoras. Así, las personas titulares tomarán decisiones libres e informadas y los datos no serán comercializados sin vicios de consentimiento.

En este apartado hemos sintetizado los puntos más importantes a la hora de regular las plataformas digitales. Nuestro eje central es la regulación del trabajo, ya que “la situación laboral suele tener un impacto adicional en las relaciones con el Estado, afectando la responsabilidad o el derecho a cosas como el impuesto sobre la renta, las contribuciones a la seguridad social, entre otros (ILAW 2021, 9). En este sentido, hemos integrado a los principales sectores que consideramos que deben estar presentes para lograr políticas públicas integrales y garantistas.

5. Actores necesarios para el proceso de regulación del trabajo de plataformas digitales en Ecuador

Para concluir, consideramos fundamental presentar un mapeo general de actores correspondientes a la sociedad civil, gobierno central y local, así como organismos internacionales que deben formar parte en el proceso de regulación del trabajo de plataformas digitales en Ecuador. Sus alianzas serán centrales para el éxito de este proceso.

EN TU
PEDIDO
VA MI
VIDA



11 Antes, Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos.

Tabla N.º 6
Mapeo de actores

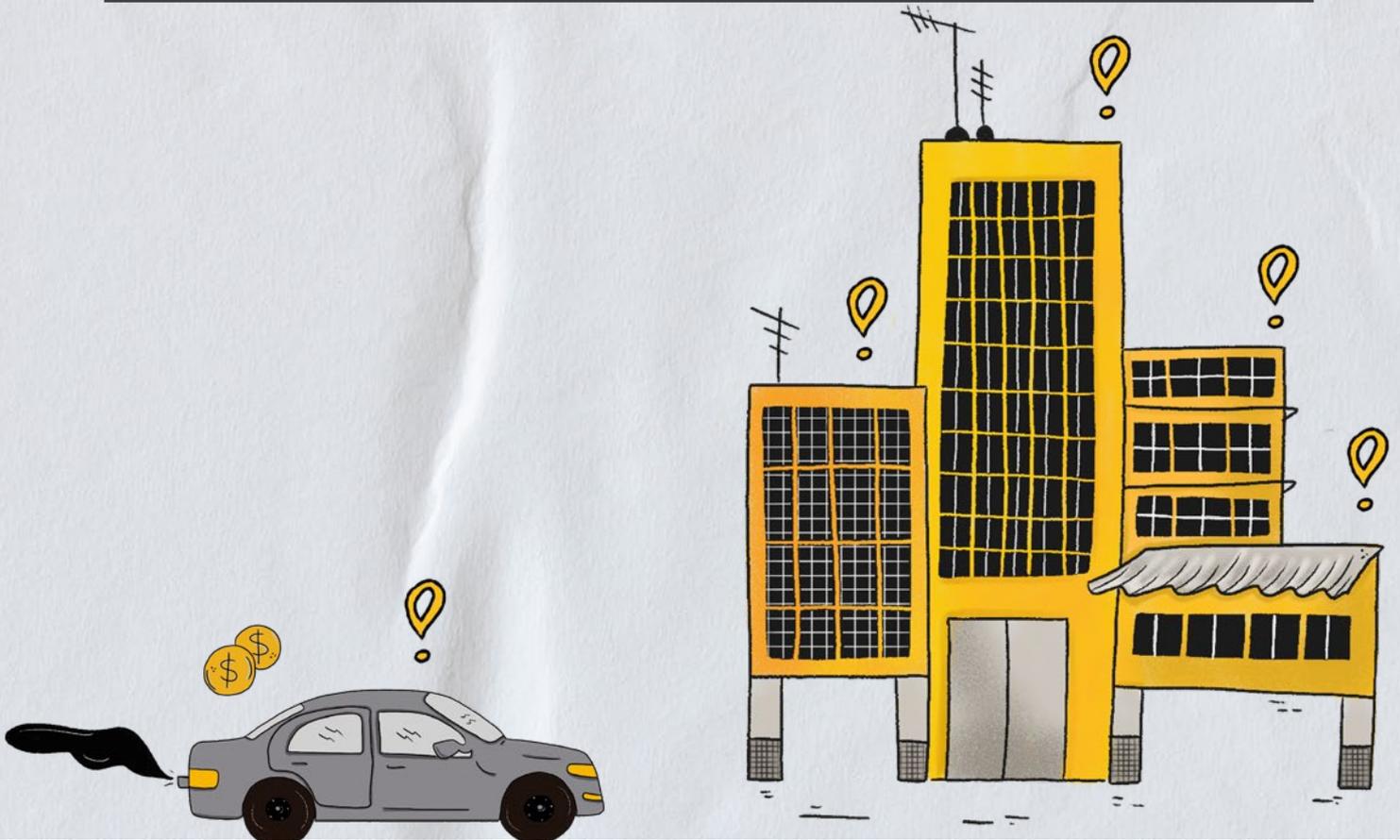
Nivel	Institución	Acciones Realizadas	Sugerencias de acciones a realizarse
Legislativo	Asamblea Nacional	Presentación del Proyecto de Ley Orgánica para Regular la Relación Laboral de las y los Trabajadores con las Empresas de Plataformas Digitales	Revisión y aprobación del Proyecto de ley tomando en cuenta las recomendaciones de la OIT (2019), el análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales Ecuador de la Cepal (2019).
	Elaboración, discusión y aprobación de políticas públicas relacionadas con el trabajo, seguridad social, transporte, políticas tributarias, protección de datos y de control del mercado	Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder del Mercado. Art. 25, 26 y 27 sobre prácticas desleales	Aplicar la normativa en el funcionamiento de las empresas de plataformas. Asegurar que estas empresas digitales cumplan con los mismos requisitos que prestadores de servicios similares.
		Ley Orgánica de simplificación y progresividad tributaria. Art 25: Impuesto al valor agregado (IVA) a servicios digitales importados	El cobro de impuestos no solo debe estar dirigido a usuarios, sino a las empresas de plataformas digitales que deben estar registradas en la Superintendencia de Compañías y en el Servicio de Rentas Internas para evitar la evasión fiscal, como en el caso de Uruguay.
		Ley Orgánica de Protección de Datos Personales	Revisión de los artículos 7 y 10 sobre tratamiento legítimo de datos y principios de consentimiento, transparencia y finalidad. ¿Lxs usuarixs y trabajadorxs tenemos conocimiento libre e informado? ¿Qué hacen con nuestros datos las apps? ¿En qué parte de los términos y condiciones se aclara el uso que las apps hacen de los datos personales?
	Ministerio de trabajo	En 2020, se organizó una mesa de diálogo entre la empresa Glovo, la organización Grovers_Ecuador y las abogadas que respaldaron la primera demanda. No se llegó a ningún acuerdo.	Ser miembro activo en el debate sobre el proyecto de Ley para regular la relación laboral de las y los trabajadores con las empresas de plataformas. Posteriormente, generar reglamentos.
	Ministerio de Transporte y Obras Públicas		Generar el reglamento de la Ley orgánica reformativa de la Ley orgánica de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial.
	Agencia Nacional de Regulación y Control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial		Vigilar el cumplimiento del Art. 53, 62A de la ley vigente.
Gobierno central	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)	En enero de 2021, recibieron una charla informativa a través de la OIT para reflexionar sobre la necesidad de protección social para quienes trabajan en apps de plataformas.	Adaptar los mecanismos de seguridad social para que cubran a los trabajadores en todas las modalidades de empleo.
	Servicio de Rentas Internas		Generación de reglamentaciones para la regulación de impuestos de las plataformas digitales.

Nivel	Institución	Acciones Realizadas	Sugerencias de acciones a realizarse
Gobierno central	Superintendencia de Compañías	Algunas plataformas están registradas, no todas. Sin embargo, se presentan como intermediarias de tecnología.	Garantizar el registro de las empresas de plataformas digitales.
	Superintendencia del Control del Poder del Mercado		Generar reglamentos de la Ley orgánica de regulación y control del poder del mercado en los que se incluyan a las empresas de plataformas digitales.
	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)	No existe una correcta clasificación (tipo de empleo) para las personas que trabajan en plataformas digitales.	Incentivar la construcción de información estadística pública sobre el trabajo en plataformas digitales.
	Superintendencia de Protección de Datos ¹²	Ley Orgánica de Protección de Datos Personales	Generación de normativa de la Ley orgánica de protección de datos personales, tomando en cuenta los usos que dan las empresas de plataformas digitales a los datos de clientes, trabajadorxs y locales.
Gobiernos locales	Gobiernos Autónomos Descentralizados Regionales, Metropolitanos y Municipales y sus órganos desconcentrados		Aplicar la Ley orgánica reformativa de la Ley orgánica de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial.
	Órganos desconcentrados de la Agencia Nacional de Regulación y Control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial	En junio de 2021, el Observatorio de Plataformas se reunió con funcionarixs del Municipio de Quito para pensar estrategias para promover seguridad vial para personas trabajadoras de plataformas, particularmente en bicicleta.	Aplicar la Ley orgánica reformativa de la Ley orgánica de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial. Promover acciones de seguridad vial para personas trabajadoras de plataformas.
Organismos internacionales	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Programa de Trabajo Decente Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible: Objetivo #8 Recomendación 198	Generación de normas internacionales (programas, convenios o recomendaciones) en beneficio de las y los trabajadores de plataformas. Capacitaciones sobre esta materia a actores como el Ministerio de Trabajo, IESS, personas trabajadoras.
	Frente Nacional de Trabajadorxs de Plataformas Digitales del Ecuador (FRENAPP)	Constitución del sindicato	Formalizar la organización.
	Centrales sindicales de Ecuador	Conversaciones con la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOLS) y la Confederación de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT) para la creación del sindicato.	Vigilar y acompañar.

¹² Entidad creada por la Ley orgánica de protección de datos personales del 26 de mayo de 2021.



Nivel	Institución	Acciones Realizadas	Sugerencias de acciones a realizarse
Sociedad civil	Observatorio de Plataformas	Documentos de investigación. Apoyo a personas trabajadoras de plataformas en paros. Encuestas de condiciones laborales. Campañas comunicacionales para sensibilizar sobre la precarización y la ausencia de condiciones laborales.	Vigilar y acompañar.
	Fairwork Ecuador	Reporte de Trabajo Justo en Ecuador 2021. Estándares laborales en la economía de plataformas.	Generar estudios sobre las condiciones laborales en las plataformas, como continuación del reporte Trabajo justo.
	Acción Jurídica Popular	Acompañamiento a personas trabajadoras de plataformas en procesos judiciales.	
	Consultorios Jurídicos Gratuitos (PUCE)	Acompañamiento a personas migrantes para su regulación.	
Sector empresarial	Empresas de plataformas digitales de conducción		Regular y reconocer a colaboradores como trabajadores.
	Empresas de plataformas digitales de reparto	Mesas de conversación en el Ministerio de Trabajo con trabajadorxs de la plataforma. No se llegó a acuerdos.	Regular y reconocer a colaboradores como trabajadores.





Bibliografía

- Adams-Prassi Abi, Jeremías Adams-Prassi y Diane Coyle. 2021. Uber and Beyond: Policy Implications for the UK. The Productivity Institute Productivity Insight Paper No. 001. Disponible en: <https://www.productivity.ac.uk/wp-content/uploads/2021/04/Uber-and-Beyond-with-cover-sheet-PDF.pdf>
- América Economía. 2021. "El auspicioso futuro del delivery en América Latina". Disponible en: <https://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/el-auspicioso-futuro-del-delivery-en-america-latina>
- Asamblea Nacional. 2021. Ley orgánica de protección de datos personales. Disponible en: <https://n9.cl/mv7ow>
- Ballotpedia. 2020. California Proposition 22, AppBased Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative. Disponible en: [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_AppBased_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_AppBased_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020))<https://calaborfed.org/no-on-prop-22-faq/>
- California Labor Federation. 2020. What is Prop 22, the Uber/Lyft Ballot Measure? Disponible en: <https://calaborfed.org/no-on-prop-22-faq/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). 2019. Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales Ecuador. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45866/4/S2000398_es.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). 2018. Políticas públicas con enfoque de derechos humanos. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasPublicasDDHH.pdf>
- Estado de Guanajuato, México. 2016. Decreto Gubernativo Número 175, mediante el cual se expide el Reglamento de la Ley de Movilidad para el Estado de Guanajuato y sus Municipios.
- France 24. 2021. Uber reconoce a sus conductores en Reino Unido como trabajadores. Disponible en: <https://www.france24.com/es/europa/20210317-uber-reconocimiento-trabajadores-conductores-reino-unido>
- Faúndez Alejandra y Weinstein Marisa. 2011. Guía para para incorporar enfoque de género en la gestión pública con población indígena.
- Fairwork Ecuador. 2021. "Estándares Laborales en la economía de plataformas de América Latina". Disponible en: <https://fair.work/es/fw/blog/fairwork-ecuador-scores-2021-gig-economy-platform-work/>
- Hidalgo, Kruskaya. 2021. Maternidades dentro de las economías de plataforma. Tejiendo resistencias con mujeres migrantes repartidoras de Rappi y Glovo en Ecuador. En Economía para cambiarlo todo - Feminismos, trabajo y vida digna. Quito: FES ILDIS: 141-154.



International Lawyers Assisting Workers Network (ILAW). 2021. Desmontando el modelo: Litigio laboral frente a plataformas digitales. Informe Temático 2021. Disponible en <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/04/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-Spanish.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). 2021. Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (Enemdu): indicadores laborales. Junio.

_____. 2016. Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo: indicadores laborales (Enemdu). Junio.

Ecuadorenvivo. 2021. "Presentan proyecto que regula la relación laboral con empresas de plataformas digitales". Disponible en: <https://www.ecuadorenvivo.com/index.php/coyuntura/item/132001-johanna-moreira-presento-proyecto-que-regula-la-relacion-laboral-de-los-trabajadores-con-empresas-de-plataformas-digitales>

El País. 2021. "Las grandes tecnológicas gastan 97 millones al año en lobby en la UE". Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/31/companias/1630410685_799570.html

_____. 2015. "El DF es la primera ciudad que regula a Uber en América Latina". Disponible en: https://elpais.com/internacional/2015/07/16/actualidad/1437073257_032569.html

Morales, Karol. 2020. La valoración de la flexibilidad y la libertad en el trabajo de las apps. ¿Los trabajadores de plataformas son sujetos neoliberales? En Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina, Hidalgo Kruskaya y Carolina Salazar Daza (Eds.): 37-54. Quito: FES-ILDIS Ecuador. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>

Monasterio, Aníbal. 2017. Ética algorítmica: Implicaciones éticas de una sociedad cada vez más gobernada por algoritmos. Dilemata 9, N.º 24: 185-217.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. "Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital". Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

_____. 2021. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf

Ramírez, N. *et al.* 2021. ¿Somos trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas. Universidad de los Andes, Colombia. Disponible en: <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/borradores-de-trabajo-y-derecho.pdf>

Ramírez, Yuly, Hevia, Carolina e Hidalgo, Kruskaya. 2021. "Seguiremos parando hasta que se garanticen derechos laborales y no descansaremos hasta lograrlo. Lecturas feministas al paro de repartidorxs en Ecuador". Revista Amazonas. Disponible en: <https://www.revistaamazonas.com/2021/06/13/seguiremos-parando-hasta-que-se-garanticen-derechos-laborales-y-no-descansaremos-hasta-lograrlo-lecturas-feministas-al-paro-de-repartidorxs-en-ecuador/>

Primicias. 2021. Glovo se transforma en Pedidos Ya, por su venta en América Latina. Disponible en: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/glovo-transformacion-pedidos-venta-america-latina/>

Rosenblat, Alex. 2018. Uberland: How Algorithms are Rewriting the Rules of Work. Oakland: University of California Press.

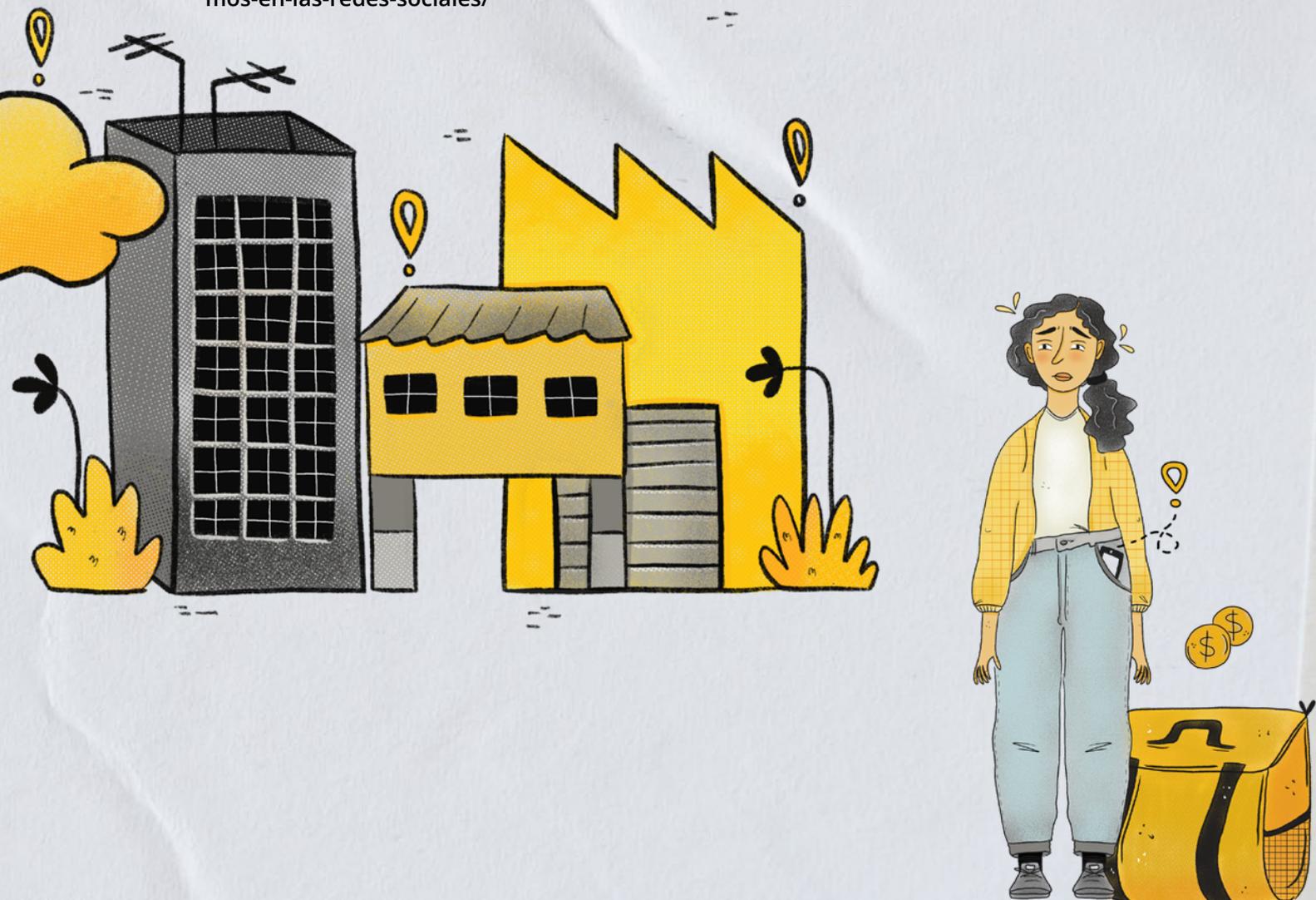
Salazar Daza, Carolina e Hidalgo Cordero, Kruskaya. 2020. "La aplicación te precariza". Experiencias de personas repartidoras y conductoras en Ecuador". En Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina, Hidalgo Cordero Kruskaya y Carolina Salazar Daza (Eds.): 83-98. Quito: FES-ILDIS Ecuador.

Salgado, Wilma. 2017. "Situación de la Economía ecuatoriana y desafíos del nuevo Gobierno". Revista Ecuador Debate 100: 9-27. Quito: Ecuador Debate.

Scasserra, Sofía. 2019. "El despotismo de los algoritmos". En El futuro del trabajo: 49-58. Santiago de Chile: Aún creemos en los sueños.

Srnicek, Nick. 2017. Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press.

Trecebits. 2020. "La Unión Europea quiere combatir los algoritmos en las redes sociales". Disponible en: <https://www.trecebits.com/2020/01/08/la-union-europea-quiere-combatir-los-algoritmos-en-las-redes-sociales/>



GUÍA DE CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO Y CONDUCCIÓN EN ECUADOR







**GUÍA DE CONSTRUCCIÓN
DE POLÍTICAS PÚBLICAS
PARA EL TRABAJO EN
PLATAFORMAS DIGITALES
DE REPARTO Y CONDUCCIÓN
EN ECUADOR**

Con el apoyo de:

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



ILDIS

