

Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador

Nataly Maya
Tomás Quevedo
Diego Carrión
Paola Sánchez

análisis
y debate

Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador

Nataly Maya; Tomás Quevedo; Diego Carrión; Paola Sánchez*

Contenido

Introducción	2
Enfoque metodológico	3
Capitalismo de plataforma y precarización del trabajo	5
¿Cómo funcionan las aplicaciones de reparto?	9
Caracterización y situación laboral en el sector de reparto en plataformas digitales	12
Caracterización de las y los trabajadores de reparto	12
Precarización laboral en las plataformas de reparto: ingresos, jornada laboral y seguridad social	18
Otros factores que evidencian la precarización laboral	23
Acciones de resistencia y avance de la regulación de las plataformas	25
Plataformas de reparto: limitaciones del sector y de la mediación digital	28
Plataformas locales: ciudades intermedias y disputas por el mercado de reparto ...	32
Conclusiones	34
Referencias	35
Anexos	39
Anexo 1. Rama de actividad y grupo ocupación definidas para la construcción de la población objetivo	40
Anexo 2. Presencia de plataformas internacionales en Ecuador	40
Anexo 3. Presencia de plataformas nacionales y locales en Ecuador	41

Foto portada: Alberto Romo

* Los autores y las autoras de este documento son integrantes del Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico (OTyPC), de la Universidad Central del Ecuador. El OTyPC es un espacio de investigación, reflexión y divulgación sobre el mundo del trabajo en el Ecuador.

Introducción

La economía gig o capitalismo de plataformas es una temática cada vez más abordada en el campo de las ciencias sociales. Se presenta en la esfera pública como una forma novedosa para dinamizar la economía e incluso como una alternativa laboral para las personas con desventaja¹ para acceder al mundo del trabajo, como la población migrante, las mujeres, las personas recientemente desempleadas o jóvenes que no han podido insertarse en un mercado laboral deteriorado. En la práctica, las plataformas digitales han mostrado que sus operaciones precarizan y explotan a sus trabajadores. Este fenómeno forma parte de un contexto mundial de digitalización de la vida, que en el medio local se combina con una estructura de precarización laboral, facilitada por una normativa donde abundan zonas grises.

En atención a los elementos señalados, en este documento se ha planteado el objetivo de caracterizar a la población de trabajadoras y trabajadores de las plataformas de reparto, en el marco de su sector económico y en el contexto ecuatoriano. Así también, se busca comprender las especificidades de la precarización en este campo, así como los límites del sector en relación con el mercado laboral ecuatoriano. En esta línea, las preguntas que guían este trabajo son: ¿Cómo la presencia de las plataformas transformó el

trabajo de reparto en Ecuador? ¿Cuáles son las dinámicas de trabajo en las plataformas de reparto y los mecanismos de precarización? ¿Cuáles son las alternativas y resistencias por parte de las y los trabajadores de plataforma?

Para llevar a cabo los objetivos planteados, este trabajo se divide en secciones que abordan las discusiones conceptuales en torno al capitalismo de plataformas, el funcionamiento de las plataformas de reparto, las características de la población de trabajadores y trabajadoras de plataformas, las especificidades de la precarización laboral en el sector de reparto, así como las acciones de resistencia y el avance de la regulación de las plataformas en la región. Por último, se analizan las limitaciones del sector.

La información que nutre este trabajo proviene de tres tipos de fuentes: literatura académica, estadística oficial, y dirigentes del gremio de los y las repartidores de plataformas. En cuanto a los estudios académicos anteriores, cabe resaltar los aportes del Observatorio de Plataformas, que se retoman a lo largo de este artículo. También son valiosos los testimonios de las dirigentes del Frente de Trabajadores de Plataformas Digitales (FrenApp). Por último, se ha recurrido al análisis estadístico de los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo Subempleo y Desempleo (Enemdu), realizada

1 Entendemos como desventajas en el acceso al trabajo factores como la menor calificación y tecnificación de las y los trabajadores; la ausencia de una red de contactos que permitan al trabajador obtener un empleo formal; a las mujeres quienes por condiciones estructurales acceden en menor proporción al empleo adecuado; a la población racializada sobre la cual caen un conjunto de estigmatizaciones y discriminaciones que forman parte del repertorio de sociedades racistas, y migrantes cuyo estatus por lo general les limita en el acceso al empleo adecuado o en ocasiones posibilita la sobreexplotación de su fuerza de trabajo.

por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en entregas correspondientes a 2018, 2019, 2020 y 2021. A partir de estos datos, se caracteriza y contabiliza a las y los repartidores a nivel nacional y se construye un índice de precariedad que evidencia las dinámicas de explotación del sector no formal de la economía y del trabajo.

Aunque las plataformas proponen una retórica positiva sobre sus operaciones —donde resaltan valores contemporáneos como la autonomía, la inclusión y el “trabajo colaborativo”—, tras esa narrativa neoliberal opera la invisibilización de los mecanismos de extracción de plusvalía y renta tecnológica. El despliegue de las plataformas está plagado de explotación de la fuerza de trabajo y, en ese sentido, cabe preguntarse cómo funcionan sus mecanismos de precarización, y la dirección que tomará la economía y el mercado de trabajo en la región.

Enfoque metodológico

Con el objetivo de profundizar en la situación laboral de las y los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador, en este estudio se utiliza información cuantitativa y cualitativa que permite caracterizar, por un lado, al propio sector económico y, por el otro, a las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores. La principal fuente de información para el análisis cuantitativo es el *Estudio sobre repartidores de plataformas: situación previa y post pandemia* (Carrión, 2021), documento inédito elaborado por el Observatorio del Trabajo y

el Pensamiento Crítico (OTyPC) de la Universidad Central del Ecuador (UCE), basado en la Enemdu. El INEC aplica esta encuesta de manera trimestral y tiene como objetivo estudiar la situación del empleo a nivel país, y caracterizar el mercado de trabajo, las actividades económicas que realizan los ecuatorianos y sus fuentes de ingresos (INEC, 2020).

Metodológicamente, este instrumento presenta algunas limitaciones para analizar el sector económico de plataformas. Primero, porque los clasificadores internacionales de industrias y ocupación en los que se fundamenta el instrumento no tienen denominaciones específicas para ocupaciones relativamente nuevas como las y los trabajadores de plataformas. Segundo, porque el formulario utilizado no permite distinguir a las y los trabajadores de plataforma de manera expresa.

Estas limitaciones metodológicas del instrumento motivaron que el análisis se centrara en las y los trabajadores de reparto, puesto que a partir de las variables de rama de actividad y grupo ocupacional era factible identificarlos como grupo poblacional de análisis. En este sentido, la metodología para determinar a las y los trabajadores registrados en la Enemdu que corresponden a repartidores que usan plataformas digitales se basa en un doble proceso de aproximación.

La primera aproximación se efectúa mediante el cruce de las variables que delimitan las ocupaciones (a partir del clasificador CIUO 0.8²) más cercanas a la definición buscada:

2 Esta constituye una herramienta para organizar los empleos en grupos, a partir de las tareas que conlleva cada empleo. Construida por la Organización Internacional del Trabajo, permite hacer comparables las estadísticas en los distintos países.

conductores de motocicletas, conductores de vehículos accionados a pedal o a brazo; mensajeros, mandaderos, maleteros y repartidores. Así, se establecen cuatro ocupaciones. Por otro lado, se identificaron las ramas de actividad más cercanas a las realizadas por los repartidores de plataforma con base en el conocimiento previo de cualidades propias de la población objetivo, con lo que se definen 10 industrias (Anexo 1).

Para la segunda aproximación se utiliza la variable relación laboral, en donde se constata que existen repartidores con relación de dependencia (aquellos repartidores tradicionales vinculados a una empresa de mensajería como Servientrega o Urbano Express, o aquellos de empresas con contratación directa de repartidores), y aquellos que trabajan en la informalidad propia de las plataformas digitales. Mediante este doble proceso de aproximación que combina los índices de rama de actividad, grupo ocupacional y relación laboral, se logra construir tres categorías de trabajadores de reparto:

1. Repartidores de plataforma y similares: esta categoría contiene a los repartidores de plataforma que utilizan motocicleta, automóvil, taxi, camioneta o bicicleta. Reparten comida preparada, alimentos, aparatos eléctricos, enseres domésticos, productos farmacéuticos y medicinales, ropa y otros. Son trabajadores/as que no tienen relación de dependencia y se consideran a sí mismos/as cuentapropistas, tienen o suponen tener contratos eventuales, ocasionales o temporales, o trabajan por hora, obra o destajo. Se

suma a esta categoría que da cuenta de las modalidades más precarias en esta actividad a trabajadores/as sin remuneración, sean o no del hogar, y a quienes no se puede clasificar por falta de información.

2. Repartidores en relación de dependencia: considera a conductores de moto, automóvil o camioneta que reparten productos varios, pero en relación de dependencia con la empresa donde laboran. Esta relación se establece mediante un contrato permanente, indefinido, es decir que son trabajadores estables o de planta.

3. Repartidores y mensajeros: son aquellos trabajadores exclusivamente dedicados a la mensajería, en relación de dependencia con la empresa donde laboran.

En cuanto a la definición de la temporalidad, se consideran puntos en el tiempo que puedan ser comparables para el análisis del sector de reparto. Para eso, se definió un periodo previo a la pandemia con la encuesta acumulada de 2018;³ uno que diera cuenta de los efectos de esta para diciembre de 2020, y el más actualizado, de septiembre de 2021, con el que se caracteriza y analiza la situación de las y los trabajadores de reparto.

Sobre el análisis cualitativo, se entrevistó a las representantes de FrenApp, organización que se encuentra en proceso de reconocimiento como sindicato de las y los trabajadores de plataformas digitales. Con ellas, se abordaron cuatro ejes temáticos que permiten profundizar en el análisis aquí propuesto: conformación

3 Si bien la encuesta es trimestral, para 2018 el INEC publicó de manera acumulada —es decir por los doce meses del año—, por lo cual constituye una encuesta anual.

organizativa; situación de las y los trabajadores en las distintas ciudades a nivel nacional; las condiciones laborales en las que se encuentran, y sobre el proyecto de Ley que Reforma el Código del 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. Agradecemos enormemente la apertura del frente para brindar espacios que permitan conocer y discutir la situación laboral en la que se encuentran. Sin duda alguna, este estudio constituye un reconocimiento de su gran trabajo por fortalecer la organización de trabajadores y por la búsqueda incansable en la defensa de sus derechos. Esperamos que el análisis aquí propuesto ayude a fortalecer su organización.

Como punto final, hemos conversado de manera informal durante noviembre de 2021 con trabajadores de plataformas digitales y repartidores dependientes de diversas empresas en la ciudad de Quito. A ellas y ellos, les agradecemos por los espacios que posibilitaron conocer sus vidas, sus jornadas de trabajo y los mecanismos que aplican para lograr subsistir en este mundo cada vez más excluyente.

Capitalismo de plataforma y precarización del trabajo

La devaluación de la fuerza de trabajo ha sido siempre la respuesta instintiva de los capitalistas ante la disminución de las ganancias. (David Harvey, La condición de la posmodernidad)

El desarrollo tecnológico ha sido uno de los componentes centrales de las transformaciones del capitalismo a lo largo de su historia, ya que

los nuevos descubrimientos se han aplicado sistemáticamente al desarrollo de las fuerzas productivas, sea como medio para incrementar la productividad o en las visiones utópicas de los dueños de empresas para prescindir de la mano de obra humana. Economistas como Keynes depositaron su confianza en el desarrollo tecnológico para superar las relaciones de explotación. Como observa James Suzman, en 1930 Keynes:

Predijo que, a principios del siglo XXI, el crecimiento del capital, la mejora de la productividad y los avances tecnológicos deberían habernos llevado a las estribaciones de una ‘tierra prometida’ económica en la que las necesidades básicas de todo el mundo se satisficieran fácilmente y donde, en consecuencia, nadie trabajara más de quince horas a la semana. (Suzman, 2021, pp. 3-4)

Contrario a esa visión positiva, las primeras décadas del siglo XXI dejan ver que, a pesar del amplio desarrollo de la técnica, las condiciones de trabajo no han mejorado, en especial para quienes tienen una posición de desventaja en el ingreso a los espacios laborales. La responsabilidad de esto no recae en el desarrollo tecnológico, sino más bien en la tendencia histórica de cooptación de la tecnología por el capitalismo y su dinámica destructiva, tanto de la naturaleza como de la humanidad, las dos fuentes de la riqueza, como ya había planteado Marx en su obra.

En el presente, la humanidad, más que en cualquier otra época, está atrapada en la paradoja de trabajar, no para vivir, sino de

vivir para trabajar. Para Michael Lebowitz (2005), esto se debe a las necesidades que afrontan las personas en el proceso de reproducción de la vida, es decir, los gastos para solventar lo vital (alimento, salud, vestido, educación) y el disfrute (entretenimiento). En definitiva, la mayor parte del tiempo vital de las personas se destina a actividades laborales, sean estas formales o informales, incluso legales o ilegales, debido a que lo importante es acceder al dinero suficiente para subsistir. Esta actividad se dificulta en la fase neoliberal del capitalismo en la que vivimos, dado que su premisa principal en relación con el trabajo es la flexibilización, lo que implica, para las y los trabajadores, perder garantías y derechos laborales (salario fijo, seguridad social).

La flexibilidad del trabajo como forma sería la capacidad de la gerencia para ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción, pero esta forma puede tener varios contenidos según las concepciones que estén detrás, y sobre todo de las interacciones entre actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo. (De la Garza Toledo, 2002, p. 176)

En consecuencia, hablar de flexibilidad implica entender el complejo entramado relacionado con la organización del tiempo de trabajo y el reajuste del salario, proceso en el cual el Estado juega un rol central, pues “se ha convertido en el principal inductor de la flexibilidad, sea legislándola [...] sea propiciando pactos neocorporativos” (De la Garza

Toledo, 2002, p. 178). Esto pone a prueba la capacidad de negociación de los sindicatos.

Con ello, se ha profundizado la flexibilización, que tiene como enemigo al trabajo adecuado. Este fenómeno se enmarca en lo que David Harvey denomina “acumulación flexible”. En el caso del trabajo, esta tiene como características “altos niveles de desempleo estructural, rápida destrucción y reconstrucción de calificaciones, módicos aumentos (si los hay) en el salario real y el retroceso del poder sindical” (Harvey, 2017, p. 173). Parte central de la flexibilización ha sido el ataque contra los sindicatos, los cuales, en el contexto del neoliberalismo, “fueron eventualmente quebrados; sufrieron nuevas trabas legales, la desregulación de varias industrias y una subsiguiente caída de en la cantidad de afiliados” (Srnicsek, 2018, p. 22).

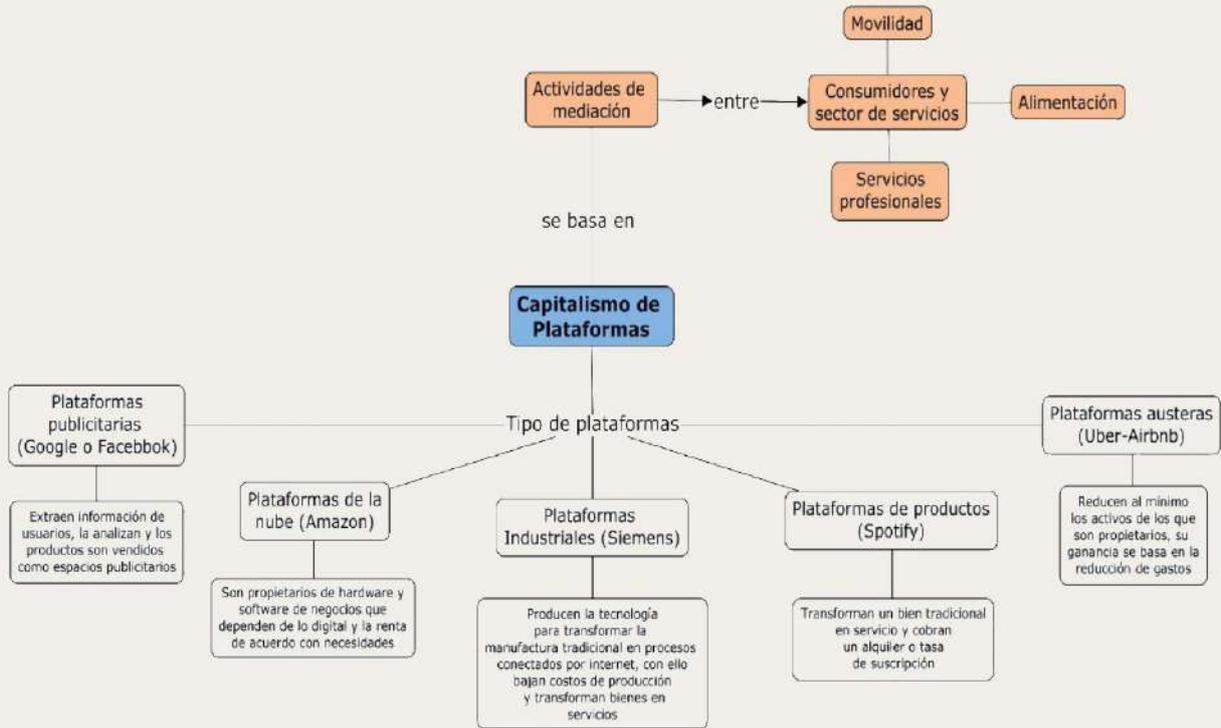
Esto ha provocado una reestructuración radical del mercado de trabajo y la formación de nuevas categorías laborales como el empleo autónomo, los subcontratados, el trabajo y contrato temporario o de tiempo parcial. El resultado es “una fuerza de trabajo que puede reclutarse rápidamente así como despedirse con la misma rapidez sin costos cuando los negocios empeoran” (Harvey, 2017, p. 175) o incluso si van viento en popa.

Es en este contexto de flexibilización estructural, en el cual las plataformas digitales y el desarrollo de la tecnología informática han dado forma al denominado “capitalismo de plataforma”, la información y datos de los usuarios se convierten en materia prima para generar mayor rentabilidad (Srnicsek, 2018; Zuboff,

2020). Las plataformas “son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen. De esta manera se posicionan como intermediarias que reúnen a diferentes

usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos” (Srnicek, 2018, p. 45), como se observa en el Esquema 1.

Esquema 1. Actividad de mediación de las plataformas digitales

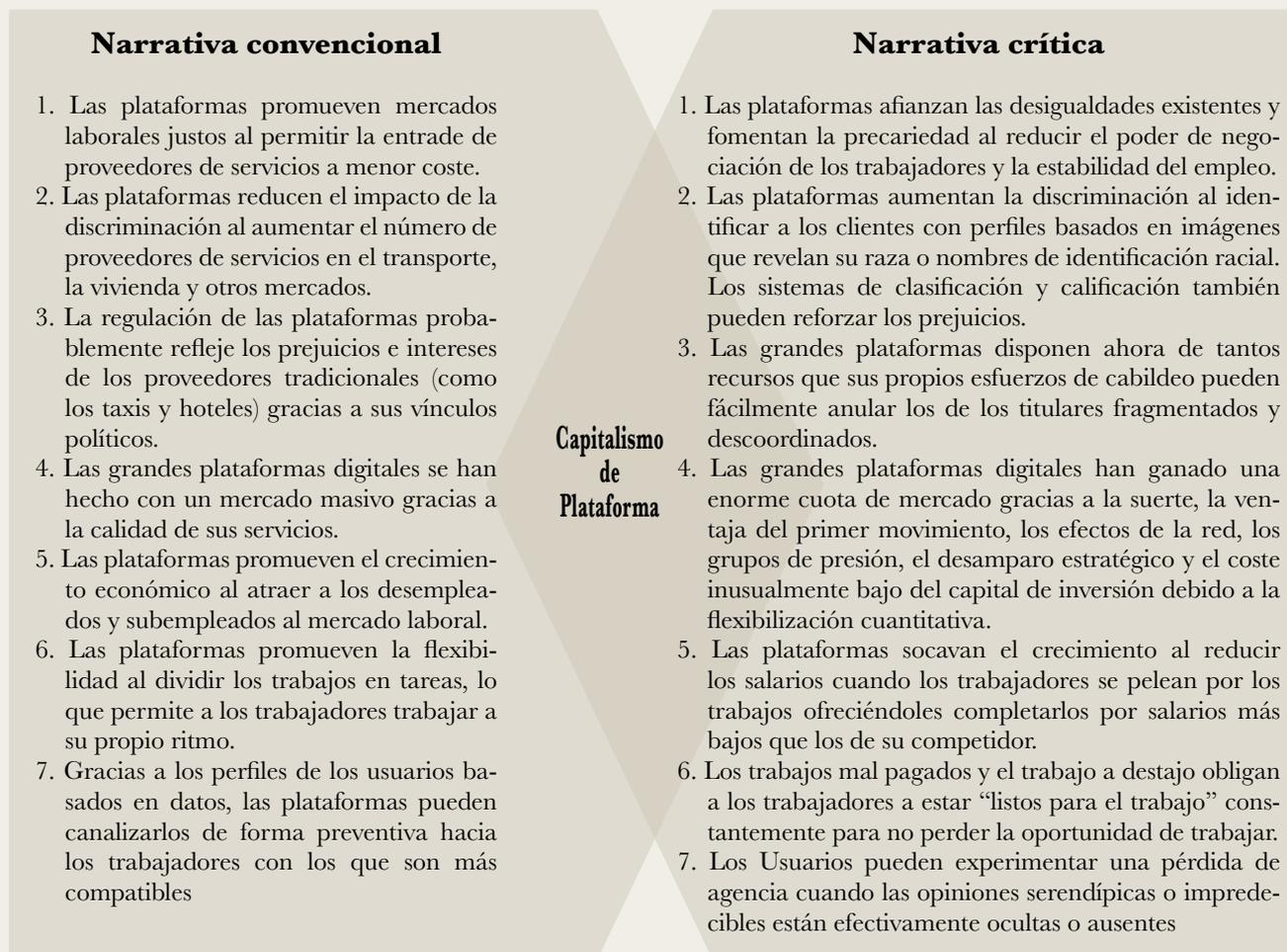


Fuente: Srnicek, 2018.
Elaboración propia, 2021.

Esta mediación tiene el objetivo de hacer “más eficiente” la interacción entre productores, transportadores y consumidores. Para ello, apela a construir un discurso donde no se habla de trabajadores, sino de “socios” o “colaboradores”, y se resaltan valores como la autonomía y la administración del tiempo por parte de la propia persona, bajo eslóganes como “decide cuándo y cómo trabajar” (Hidalgo y Valencia, 2019).

Las plataformas son parte central del capitalismo en el siglo XXI y se han convertido en el mediador perfecto no solo para la flexibilidad, sino para actualizar mecanismos de precarización del trabajo. Aunque los defensores de la economía de plataforma arguyen características excepcionales basadas en una retórica neoliberal positiva que potencia el individualismo, la libre competencia y la autorrealización, es necesario hacer frente a esta narrativa con una visión crítica, por lo que se recupera lo planteado por Pasquale (Esquema 2).

Esquema 2. Narrativa convencional y narrativa crítica sobre el capitalismo de plataformas



Fuente: Pasquale, 2016.

Elaboración propia, 2021.

La narrativa convencional sobre las plataformas subraya y valora de manera positiva la flexibilidad del trabajo, la interconexión entre los agentes económicos y el uso de datos para orientar el consumo. Mientras tanto, la narrativa crítica pone atención en la pérdida de la capacidad de presión de las y los trabajadores para defender sus derechos, en la depreciación del salario, y en la capitalización y venta de datos privados. Estas problemáticas afectan al proceso de reproducción de la vida, en especial de aquellas personas que buscan

ingresar a los mercados laborales o que perdieron el empleo y buscan una alternativa para generar ingresos.

Quienes se insertan en el trabajo de plataformas son por lo general migrantes, personas que no logran entrar a un empleo formal o quienes lo perdieron —y pueden acceder a un medio de movilización en ocasiones bajo la modalidad de alquiler. Son, en definitiva, aquellas personas que no tienen un contrato de trabajo formal (excepto en aquellos países

donde estos trabajos se han regulado), no acceden a beneficios de ley, y la figura del empleador es difusa, dado que las plataformas digitales no asumen ese rol. Con ello, tampoco hay garantías para una remuneración mínima (Cant, 2021), ya que el Estado se encuentra ausente de esta relación laboral.

De hecho, las plataformas de reparto, movilidad o alojamiento se definen por un principio de austeridad, de allí que Srnicek las denomina “plataformas austeras”, y operan

a través de un modelo hipertercerizado, en el que los trabajadores están deslocalizados, el capital fijo, los costos de mantenimiento y el *training*⁴ están deslocalizados. Todo lo que queda es el extractivo básico —el control de la plataforma que permite ganar una renta monopólica—. (Srnicek, 2018, p. 72)

Las herramientas (automóvil, motocicleta, casco, mochila), el gasto operativo (celular, plan de internet), la fuerza de trabajo y la responsabilidad legal quedan a cargo de los propios trabajadores. Dado que la plataforma solo asume la parte logística mediante “gestión algorítmica” (Cant, 2021), la supervisión humana del proceso desaparece. El efecto es que “con los trabajadores ocultos en la tecnología, los programadores pueden tratar [a los trabajadores] como bits de código y seguir pensando en sí mismos como constructores, no como gestores” (Pasquale, 2016, p. 313).

Así, podemos concluir que las plataformas digitales no solo innovan la forma de extraer

plusvalía y renta tecnológica, sino que también transforman la relación laboral al reducir la fuerza de trabajo a un código despersonalizado. La novedad de esto no es la precarización, ya que la tendencia histórica del capitalismo ha sido justamente la desvalorización y pauperización de la fuerza de trabajo, sino el papel de lo digital como mediador de la precarización.

Desde esta perspectiva del capitalismo de plataforma, el presente estudio pone su atención en comprender cómo funcionan en Ecuador las plataformas digitales y las condiciones laborales de quienes actualmente trabajan en ellas. Como se detallará líneas abajo, el estudio se centra en las plataformas de reparto.

¿Cómo funcionan las aplicaciones de reparto?

Las plataformas digitales de reparto llegaron a Ecuador en 2018 con Glovo (a partir de 2020 comprada por PedidosYa) y Uber Eats. Posteriormente, en 2019, Rappi entró a disputar el mercado nacional. Estas constituyen las tres principales plataformas en el Ecuador; no obstante, como veremos, existe una gran variedad de plataformas que se han creado a nivel local, sobre todo en las ciudades intermedias.

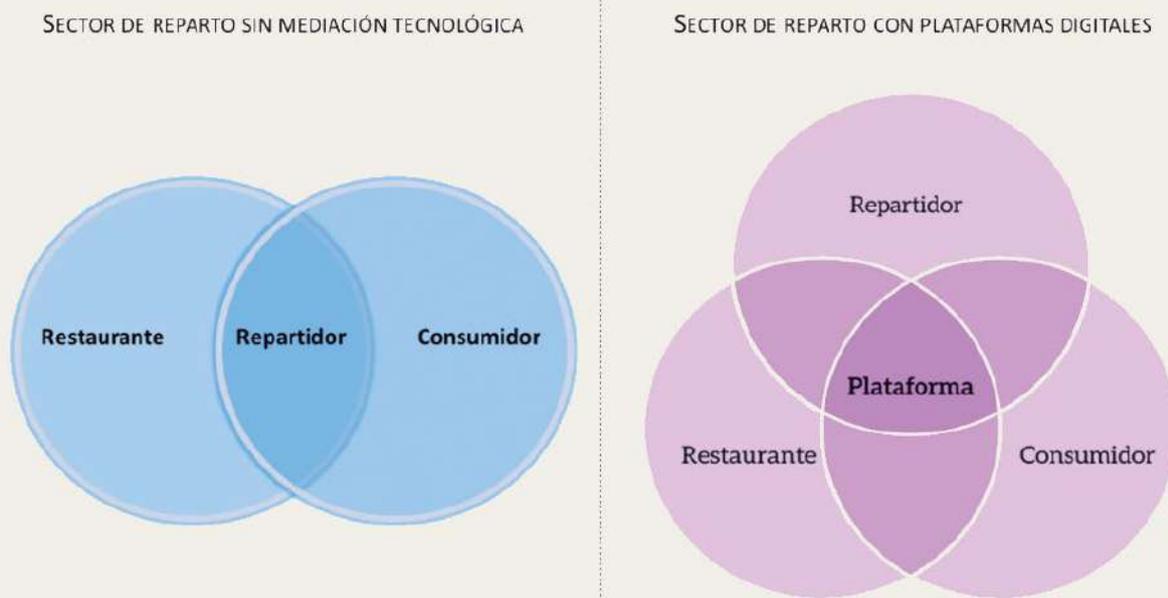
Aunque existen pocos estudios sobre las condiciones laborales de las y los trabajadores de reparto antes del *boom* de las plataformas digitales, sin duda alguna uno de los cambios centrales en el sector de reparto tiene que ver con la relación entre los actores (Esquema 3).

4 Training se refiere a la capacitación laboral para adquirir habilidades y destrezas en el desempeño del trabajo.

Las plataformas pasan a mediar el intercambio en la comercialización de productos y servicios, con lo cual, para el caso que nos

compete, la o el repartidor deja de ser el punto de conexión. Este es asumido precisamente por las plataformas.

Esquema 3. Cambio en la relación de actores en el sector de reparto



Elaboración propia, 2021.

Este cambio no resulta menor, puesto que ahora las plataformas definen cómo, cuándo y por cuánto se realiza la entrega. La “agencia del algoritmo” se convierte así en el eje central de los cambios en esta relación, y definen “una nueva forma de biopolítica, que ejerce control sobre sus cuerpos, sobre la distribución de su tiempo, sus puntuaciones y las formas de pago” (Albornoz y Chávez, 2020).

Así, para acceder a trabajar con estas aplicaciones, se debe contar con un medio de transporte, que puede ser un automóvil, moto o bicicleta. Con ello, el registro en la aplicación debe especificar el medio usado y adjuntar

documentación, como matrícula del vehículo, licencia y cédula de identidad. Se debe contar con un teléfono inteligente y un servicio de datos amplio. Además, las y los repartidores deben adquirir la mochila refrigerante, que tiene un costo promedio de 25 dólares. Como se observa, los propios trabajadores deben dotarse de todas las herramientas, de allí que se plantee que estas aplicaciones funcionan a partir de la externalización de los costos de capital (Albornoz y Chávez, 2020).

En el caso de Uber Eats y Rappi,⁵ se deben aceptar los términos y condiciones de uso de la aplicación, que no implican un contrato

5 Para el caso de PedidosYa, de acuerdo con los testimonios de las representantes de FrenApp y la información en su página web, se firma un contrato mercantil; sin embargo, no hemos logrado acceder a uno de estos para analizar su contenido, pero los términos y condiciones, que presentan de manera pública, no difieren de lo mencionado para los casos de Uber Eats y Rappi.

laboral, y en donde constan algunos elementos importantes que considerar. En el caso de Uber Eats, se plantea como una plataforma tecnológica y no de reparto, el cual es realizado por “independientes”. En los términos y condiciones generales expresa que Uber no se hace responsable de “de daños indirectos, incidentales, especiales, ejemplares, punitivos o emergentes, incluidos el lucro cesante, la pérdida de datos, la lesión personal o el daño a la propiedad [...]” (Uber, 2021). En el caso de las dos aplicaciones, se plantea que los términos y condiciones podrán ser modificados en cualquier momento. Rappi plantea, de manera expresa, que “los Pickers y Shoppers aceptan que Rappi tendrá la facultad para denegar o restringir el uso de la App ‘Soy Shopper’ bajo su exclusivo criterio, sin que dicha denegación o restricción otorgue derecho a reclamo alguno” (Rappi, 2019). Esta relación no laboral de los *riders* con las plataformas es lo que Albornoz denomina “externalización de los costos laborales” (Albornoz y Chávez, 2020), pues no se cubre ningún beneficio de ley como salario básico o seguridad social. A esto se suma que, debido a los cambios arbitrarios en las condiciones o en la supresión de la cuenta, las y los trabajadores se encuentran en completa indefensión.

En cuanto al tiempo destinado para las actividades de reparto, estas aplicaciones publicitan la “autonomía” de los trabajadores, es decir, que cada *rider* decide cuándo conectarse y por cuánto tiempo; lo cierto es que existen varios limitantes para que esto se haga efectivo. Aunque en los términos y condiciones no se haga alusión a este tema, el funcionamiento de la aplicación se da a partir de valoraciones (métricas) que los *riders* van adquiriendo

en el tiempo, y este es el determinante para elegir turnos. Las valoraciones se establecen, en todos los casos, a partir de los siguientes elementos: 1) promedio de pedidos realizados por día; 2) promedio de horas conectado a la plataforma (pesan más los fines de semana y feriados), y 3) valoraciones de los consumidores y establecimientos. Esto significa que, mientras más tiempo estén conectados y más entregas realicen, mayor puntaje adquieren, lo que a la larga significa que trabajan entre 10 y 12 horas al día, los 7 días de la semana.

De acuerdo con los testimonios de las representantes de FrenApp, existe una diferencia entre los *riders* que inician, pues tienen menos solicitud de entregas, y aquellos que van subiendo en la escala valorativa, para quienes se destina mayor número de pedidos. Esto conlleva a que, en el primer caso, los ingresos sean menores y se pase largos tiempos en espera para registrar pedidos, y, para el segundo, existe una sobrecarga de trabajo.

Finalmente, en cuanto al pago, este se realiza por transferencias bancarias de manera semanal, y, de acuerdo con algunos estudios, depende del banco que el *rider* haya registrado para que exista o no descuento por comisión interbancaria, que es descontando sobre los ingresos totales de las y los trabajadores (Hidalgo y Valencia, 2019). En el caso de que el pago del consumidor se realice en efectivo, se descuenta a las y los repartidores de los saldos obtenidos en los otros repartos, esto significa que los *riders* deben contar con dinero en efectivo para pagar esos pedidos. Es necesario mencionar que, en ninguno de los documentos que los *riders* aceptan para iniciar su trabajo en estas plataformas, constan de

manera explícita los ingresos que comisionarán por reparto, esto fundamentalmente porque varían de manera arbitraria desde la plataforma. Sin embargo, en los capítulos que siguen se analiza el promedio de ingresos de las y los trabajadores de reparto.

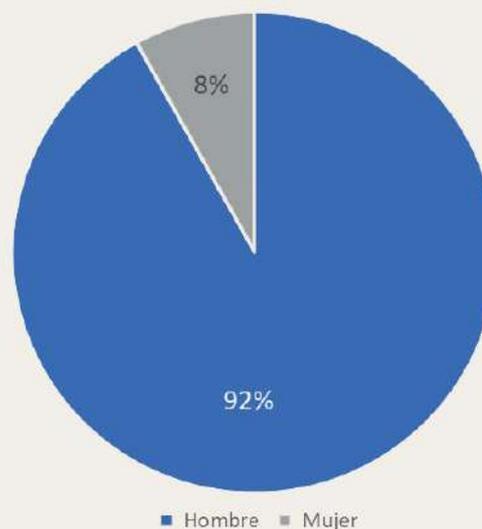
Caracterización y situación laboral en el sector de reparto en plataformas digitales

Caracterización de las y los trabajadores de reparto

De acuerdo con las estadísticas recabadas en el *Estudio sobre repartidores de plataformas: situación previa y post pandemia* (Carrión, 2021), a partir del análisis de la Enemdu, es posible caracterizar a la población de trabajadores de reparto en plataformas digitales de acuerdo con indicadores relacionados con género, sitio de residencia o trabajo, edad, lugar de origen y autoidentificación étnica.

En ese sentido, se observa que la mayor parte de trabajadores del sector la constituyen varones mestizos, de entre 20 y 29 años con estudios secundarios. Aunque la actividad se concentra en los principales centros urbanos del país, es decir Quito y Guayaquil, la población de repartidores tiene presencia en todas las capitales de provincia, pero también en poblaciones menores, donde operan aplicaciones locales. Esta caracterización general coincide con las estimaciones de estudios anteriores (Albornoz y Chávez, 2021; Grupo FARO, 2021; Hidalgo y Salazar, 2020), que muestran cifras similares que se analizan y comparan a continuación (Ilustraciones 1-5).

Ilustración 1. Repartidores de plataforma y similares por sexo. Septiembre de 2021



Fuente: INEC, Enemdu, septiembre 2021.
Elaboración propia, 2021.

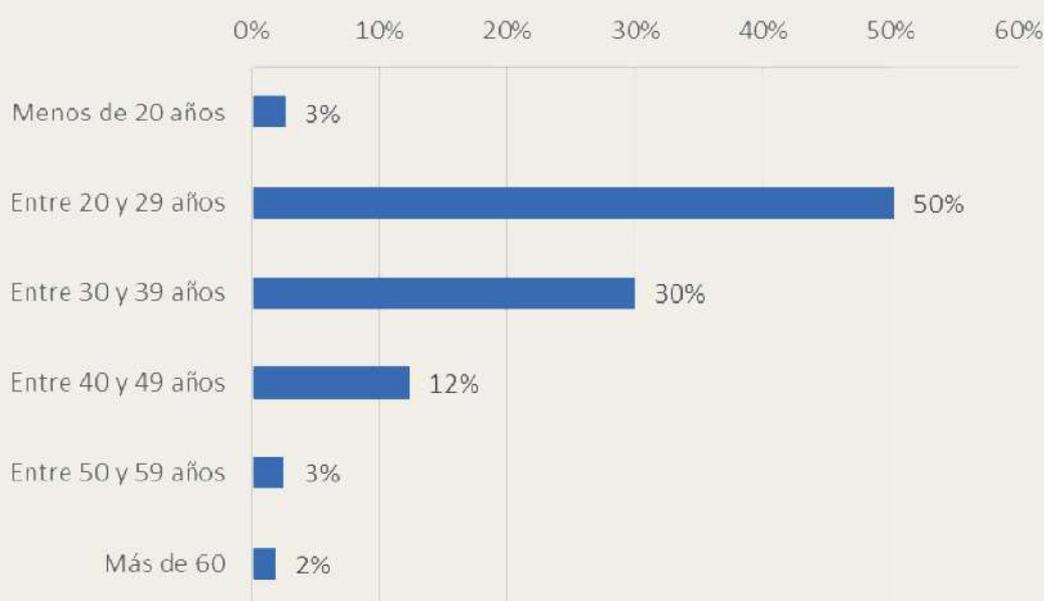
Un 92 % de la población de *riders* son hombres y el 8 % son mujeres. Este porcentaje se traduce en un valor de 1529 mujeres que trabajan como repartidoras. Los datos confirman la masculinización del sector, que se había sugerido anteriormente, con valoraciones que oscilan entre el 90,5 % (Hidalgo y Salazar, 2020, p. 89) y el 97 % (Grupo FARO, 2021, p. 6) de participación de varones en la actividad. La recolección de la Enemdu no considera la categoría de género, sino la de sexo, lo cual oculta información sobre las disidencias sexo-genéricas que laboran en el sector, por lo que existe un vacío de datos al respecto.

Ya que “las actividades de transporte y reparto son social e históricamente masculinizadas” (Hidalgo y Salazar, 2020, p. 86), las mujeres que trabajan en esta rama sufren condiciones de violencia que tienen que ver

con pobres condiciones de trabajo, así como acoso y discriminación. En una entrevista con la dirigente del Frente de Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (FrenApp), Yuly Ramírez, indicó que las infecciones del tracto urinario son frecuentes en las *riders* que trabajan en largas jornadas sin acceder a servicios higiénicos (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021). Frente a esta situación, se ven orilladas a pedir los baños de los restaurantes, solicitud que frecuentemente es rechazada por los administradores de los negocios.

Así también la sindicalista denuncia casos de acoso sexual y violencia machista por parte de clientes, transeúntes y hasta de otros repartidores, que van desde el ofrecimiento de dinero a cambio de actos sexuales, acoso verbal, manoseos o divulgación de fotografías personales en grupos de trabajo (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021). Además, la ausencia de seguridad social afecta especialmente a las trabajadoras que deben atravesar embarazos, periodos de maternidad y lactancia sin ningún amparo. Estas condiciones hacen que el sector de trabajo sea hostil para el ingreso y permanencia de mujeres.

Ilustración 2. Repartidores de plataforma y similares por rango de edad. Septiembre 2021 (estructura porcentual)



Fuente: INEC, Enemdu, septiembre 2021.
Elaboración propia, 2021.

En cuanto a la edad de la población, se observa que la mitad de los y las trabajadoras de plataformas tienen entre 20 y 29 años, y un 30 %, entre 30 y 39 años. Es decir que un 80 % son menores de 40 años. La concentración de los *riders* en estos rangos etarios puede tener relación con la demanda física de las labores de reparto.

Al respecto, las dirigentes de FrenApp, Yuly Ramírez y Carolina Hevia (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021), indican que normalmente las cargas de los pedidos son fuertes y estas se llevan en las espaldas de los repartidores. En periodos excepcionales, como el confinamiento decretado por la pandemia, el peso de las encomiendas fue abrumador para los y las *riders*, quienes tuvieron problemas de salud y accidentes derivados de estas cargas.

Durante el confinamiento por causa de la pandemia, los pedidos de compras de supermercado llegaban hasta los 50 kilos y las aplicaciones no diferenciaban entre tipos de medios de transporte, por lo que los repartidores debían buscar mecanismos, frecuentemente cooperativos, para brindar el servicio:

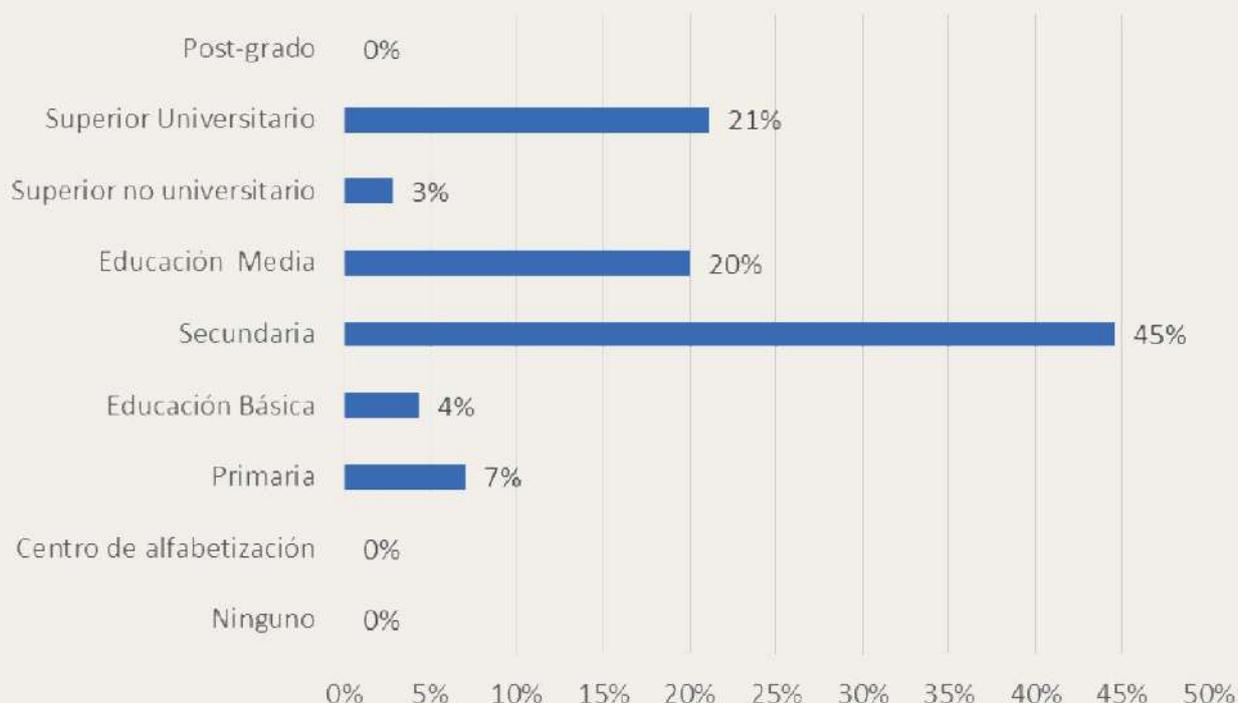
No había conciencia de que no somos un robot, de que llevamos el bolso en la espalda, las personas mandaban a pedir un montón de cosas, de mercado de 50 kg en tu espalda, yo personalmente me caí subiéndome a la moto y el bolso se me rompió. Compañeros teníamos que pedir apoyo para que nos ayudaran. En medio de la pandemia ingresaron vehículos,

pero la plataforma no distingue si vas en bicicleta, en moto o vehículo, entonces daba lo mismo. Y nosotros peleábamos con soporte y a la final perdías media mañana esperando que te respondan o que llegara alguien para que te ayude, eso fue una locura. Y las aplicaciones tampoco colocaban un límite. Uno se comunicaba con soporte y te decían te damos un bono del 10 %, pero ¿de cuánto es la carrera? De 1,50 USD (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021).

En agosto de 2021 tuvo lugar un accidente de contaminación por diésel de la captadora de agua de San Juan, que abastece a parte de la ciudad de Quito y sus alrededores. Debido a este percance, la compra a domicilio de agua embotellada en galones se disparó en la ciudad y los *riders* se vieron orillados a cargar pesos que superaban los 8 kilos a lo largo de varios días, en jornadas de 10 a 12 horas. Estas cargas superaban la capacidad de sus vehículos y mochilas, que sufrieron todo tipo de desperfectos (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021).

En torno al nivel de estudios, se han obtenido datos que muestran que un 45 % de la población de repartidores cuenta con educación secundaria. Se estima que este segmento puede conformarse por personas jóvenes que trabajan en las plataformas de reparto en búsqueda de un modo de subsistencia, ya que no han podido dar continuidad a sus estudios. Esta información indica una vez más en el carácter del reparto como un empleo de tipo juvenil.

Ilustración 3. Nivel de instrucción de los repartidores de plataforma y similares. Septiembre 2021



Fuente: INEC, Enemdu, septiembre 2021.
Elaboración propia, 2021.

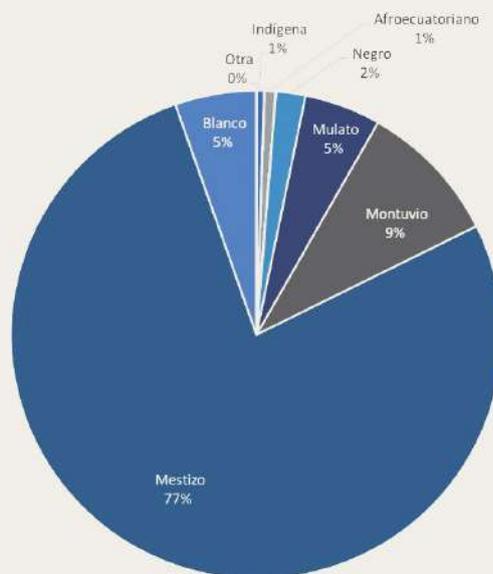
Además, se observa que el 21 % de *riders* cuenta con educación superior. Ya que este porcentaje es representativo, se puede inferir que el mercado laboral local tiene claras deficiencias a la hora de absorber mano de obra profesional. Esta información brinda un indicio para considerar que la formación especializada no garantiza el acceso a un empleo adecuado en el actual contexto laboral.

El porcentaje de *riders* cuya formación corresponde a educación superior no universitaria, es decir educación técnica o tecnológica, es de apenas el 3 %. Esta cifra contrasta con el alto porcentaje de profesionales universitarios que trabajan como *riders*. Esta situación podría tener dos explicaciones: en general, el

universo de profesionales técnicos es menor a la cantidad de profesionales universitarios, por lo que sería razonable que su representación en este sector también lo sea; sin embargo, este dato también podría indicar que los niveles de empleabilidad de las carreras técnicas son superiores en comparación con los de la educación universitaria.

Sobre la identificación étnica de los trabajadores de plataformas de reparto, se debe considerar que la recolección de la información de la Enemdu no toma en cuenta los elementos cualitativos que interfieren en la autoidentificación, así como en la realidad objetiva de discriminación por motivos étnicos (Carrión, 2021, p. 9).

Ilustración 4. Autoidentificación étnica entre repartidores de plataforma y similares (estructura porcentual). Septiembre 2021



Fuente: INEC, Enemdu, septiembre 2021.
Elaboración propia, 2021.

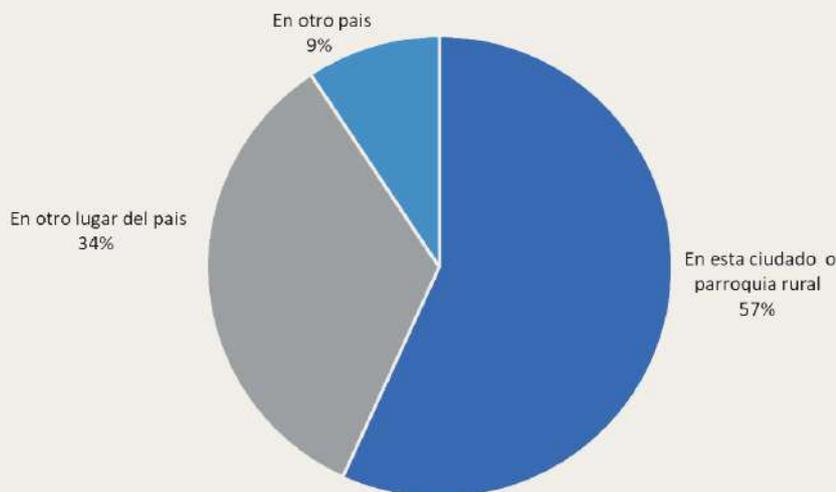
No obstante, se puede observar que el mayor porcentaje corresponde a personas mestizas (77 %) y le sigue un grupo de personas de origen montuvio (8 %) que, aunque menor, es importante. Este valor puede tener relación con las ciudades en las que se aplicó la Enemdu, ya que entre los diez principales cantones de presencia de *riders* sobresalen Guayaquil, Daule, Portoviejo, Machala y Manta, lugares tanto de origen como de posible destino de migración interna del pueblo montuvio. En estudios anteriores, entre los *riders*, la población montuvia tuvo porcentajes inferiores al 5 % (Grupo FARO, 2021, p. 13). En vista de esta información, es fundamental actualizar el dato con el siguiente levantamiento de la Enemdu.

Por último, se ha analizado el lugar de procedencia de la población estudiada. De acuerdo con la Enemdu, un 57 % de los repartidores de plataforma trabaja en la misma ciudad o

parroquia en la que nació; un 34 % trabaja en una ciudad diferente a la que nació, pero dentro del territorio nacional, y solo un 9 % proviene de otro país. En suma, de acuerdo con estos datos, el 91 % de *riders* son ecuatorianos.

Ya que esta información se diferencia radicalmente de las cifras presentadas por otros estudios, donde se estima que entre el 32 % (Grupo FARO, 2021, p. 14) y el 66 % (Hidalgo y Salazar, 2020, p. 89) de los trabajadores de apps son migrantes, se han considerado varios aspectos metodológicos que pudieron haber influido en la recolección de esta información, que no es precisa y que será revisada en estudios posteriores. Se puede señalar con seguridad que en la Enemdu existe un subregistro de la población migrante que labora en esta actividad, por lo que es fundamental hacer una crítica a la forma en la que se recolecta la encuesta, así como la forma en la que se plantean las preguntas.

Ilustración 5. Procedencia de los repartidores de plataforma y similares (estructura porcentual). ¿Dónde nació? Septiembre 2021



Fuente: INEC, Enemdu, septiembre 2021.
Elaboración propia, 2021.

Existen varias explicaciones plausibles para el subregistro de esta información. Ya que socialmente la migración económica es un motivo de discriminación hacia las personas extranjeras, la mimetización permite que estas poblaciones accedan a sus derechos y a mejores oportunidades laborales; además, en una población que migra frecuentemente indocumentada cualquier tipo de registro estatal puede ser considerado un riesgo (Carrión, 2021, p. 11). Por último, debe considerarse que el planteamiento de la pregunta puede ser confuso en relación con sus respuestas, así como también cabe considerar la existencia de errores humanos por parte de encuestadores y encuestados.

Más allá de este dato, la relación entre migración y trabajo precario debe analizarse a la luz del enfoque de derechos. Esta población se encuentra en condiciones de alta vulnerabilidad,

dado que existe un sentido común xenofóbico y aporofóbico que no reconoce el aporte de migrantes en los países de acogida

En esta línea, la difícil condición de la población migrante hace que estos grupos humanos sean especialmente atractivos para las plataformas de reparto, que buscan reducir costos de manera permanente y extraer plusvalor a toda costa. Esta idea se ha explorado ya en el contexto europeo a través del concepto de *délocalisation sur place*, o deslocalización *in situ*,⁶ que consiste en externalizar servicios hacia una población cuyo estatus migratorio no es regular, lo que viabiliza el trabajo en condiciones oscuras o paralegales. Este fenómeno se combina con el endurecimiento de las políticas migratorias, de tal manera que la población migrante se ve forzada a aceptar las condiciones precarias de trabajo en las plataformas para subsistir y evitar la

⁶ Concepto inspirado en la “deslocalización”, que consiste en subcontratar para la producción de bienes en países en los que la regulación laboral es débil, lo que permite abaratar costos.

deportación donde existe esta medida legal (Cant, 2021). Aunque en el Ecuador la figura de la deportación no existe, la difícil condición del mercado laboral y la discriminación rampante hacen que un sector importante de migrantes no tenga otra alternativa de trabajo que las plataformas. En este sentido, las dirigentas de FrenApp denuncian discriminación en el ingreso a otros empleos, así como persecución debido a motivos de origen y por formar parte de organizaciones sindicales (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021).

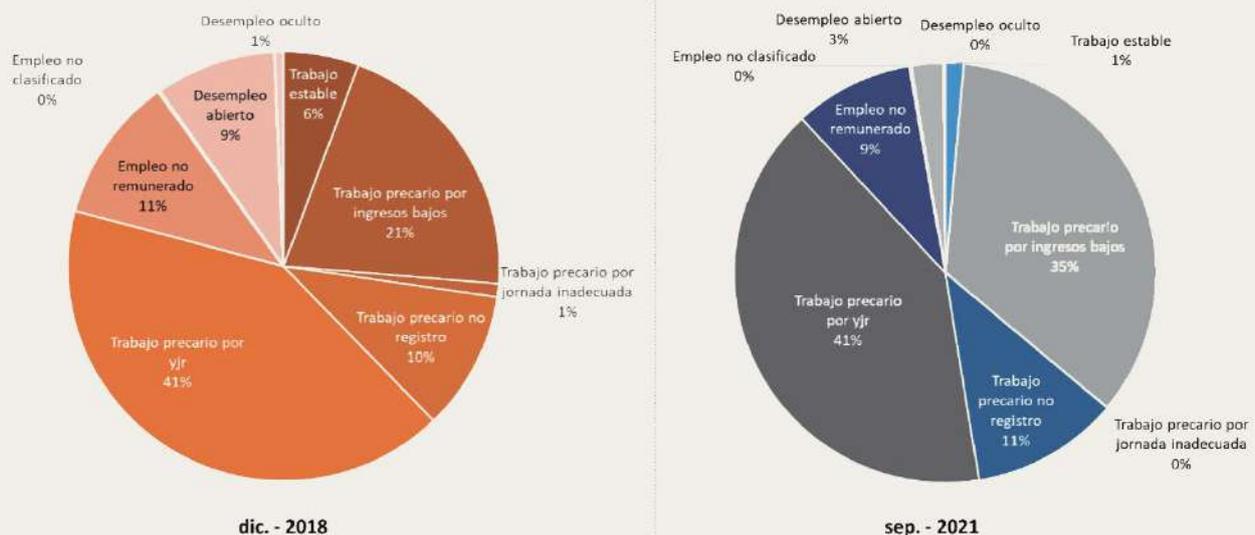
Precarización laboral en las plataformas de reparto: ingresos, jornada laboral y seguridad social

Para analizar de manera integral la precarización laboral a la cual las y los trabajadores de reparto se encuentran expuestos en la actualidad, el Observatorio del Trabajo y del Pensamiento Crítico de la Universidad Central

del Ecuador ha elaborado la propuesta del índice de precariedad laboral, que combina tres indicadores: ingreso, jornada de trabajo y registro en el seguro social. Para ello, en primer lugar, es necesario comprender que los trabajadores estables son aquellos que ganan al menos el salario básico, tienen jornadas adecuadas (40 horas o más) y están afiliados a la seguridad social, lo que indica que sostienen una relación de dependencia. La precariedad, por su parte, se muestra como tipos de trabajo donde estas variables generan situaciones de inestabilidad y vulnerabilidad entre las y los trabajadores (Carrión, 2021).

En este sentido, a partir de la información procesada de la Enemdu se ha establecido el índice de precariedad para diciembre de 2018 y septiembre de 2021, con el objetivo de analizarlo comparativamente, es decir, el año de inicio de la incidencia de la actividad de las plataformas y el momento actual (Ilustración 6).

Ilustración 6. Precariedad laboral entre repartidores de plataforma y similares 2018 y 2021



Fuente: INEC, Enemdu, septiembre 2021. Elaboración propia, 2021.

Los gráficos nos permiten realizar algunos análisis. Por un lado, se evidencia que la estabilidad laboral en el sector de reparto para 2018 llegaba apenas al 6 %, porcentaje que cayó sistemáticamente durante la pandemia.⁷ Para 2021, tan solo el 1 % de los repartidores tuvo estabilidad laboral.

Por otra parte, en 2018 el 73 % de los trabajadores eran precarios entre los repartidores y en 2021 este porcentaje subió a 87 %. Si bien los trabajadores precarios por las tres variables de análisis —ingreso, jornada y acceso a seguridad social (indicador yjr)— se mantienen en 41 % para los dos años de análisis, el incremento general se ve influenciado por el aumento en la precarización de ingresos, que pasa del 21 % del total de repartidores al 35 %, entre 2018 y 2021. Eso pone en evidencia que la presencia de una sobrepoblación relativa en el sector permite a los empleadores disminuir los ingresos de los trabajadores por los servicios de los que se benefician (Carrión, 2021).

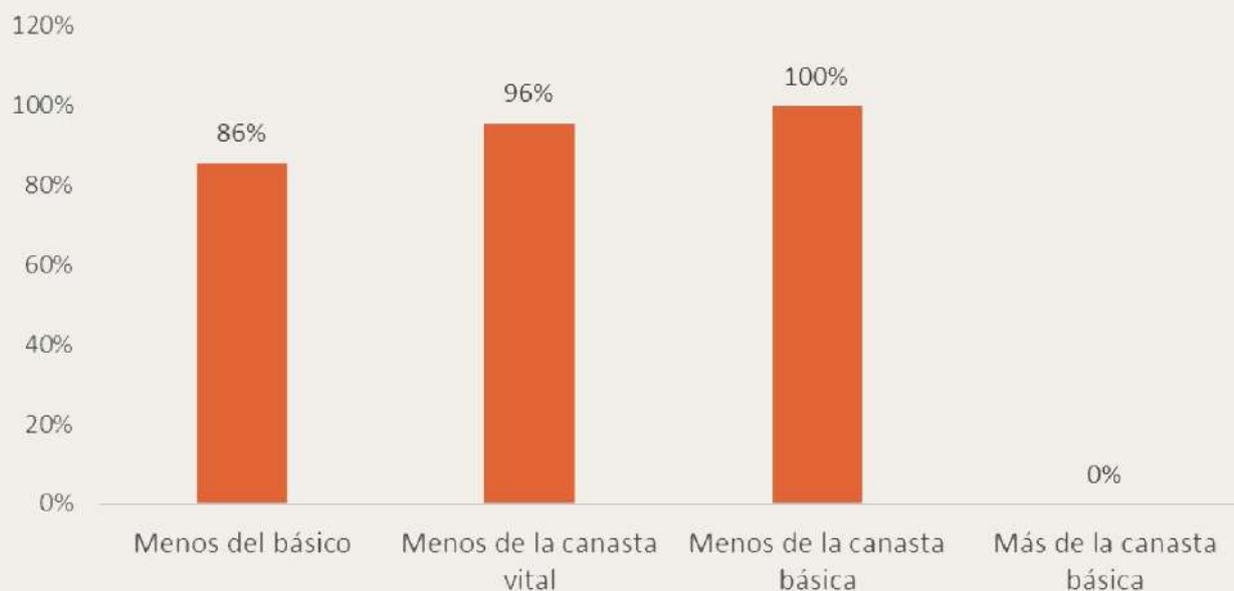
Como se mencionó anteriormente, las empresas establecen de manera unilateral la comisión que se paga a repartidores. Además, en los términos y condiciones que fijan la relación contractual (no laboral) nunca se hacen expresos los porcentajes de pago por cada entrega y, de hecho, en casi todos los casos, se hace explícito que la aplicación

puede hacer cambios de los términos cuando lo considere necesario. Por ejemplo, Glovo, empresa de capital español que en América Latina fue absorbida por PedidosYa, de capital uruguayo, hasta marzo de 2020 mantenía como forma de pago un monto fijo de USD 1 por pedido, más USD 0,30 por kilómetro recorrido (Hidalgo y Valencia, 2019); sin embargo, desde abril de 2020 implementa un mecanismo de “repartos dobles”, que se cobra a los consumidores finales por separado y que consiste en entregar dos pedidos en zonas cercanas, pero se cancela como uno solo a los repartidores (Albornoz y Chávez, 2020).

Es así que, de acuerdo con los datos de la Enemdu, la mayoría de *riders* se encuentran en rangos salariales de entre USD 150 y 399 (70 %) mensuales; el 7 % gana menos de USD 100, y tan solo el 6 % recibe el salario básico. Quienes logran acceder a un ingreso mayor al salario básico, pero menor al costo de la canasta básica, representan apenas el 8 %. Y es que, de acuerdo con la información sobre los ingresos netos que los *riders* alcanzan, al restar los gastos que deben hacer para llevar adelante sus actividades laborales, el 86 % de las y los trabajadores de plataformas reciben menos del salario básico. Esto conlleva a que el 96 % no alcanza a cubrir con su sueldo la canasta vital (500 USD) y 100 % gana menos que una canasta básica (700 USD) (Ilustración 7).

7 En 2020, se registra 0 % de trabajo estable, sin embargo, se debe considerar que la Enemdu de 2020 es una encuesta con una muestra menor a la de 2018 y 2021.

Ilustración 7. Porcentaje de repartidores de plataforma y similares que reciben una remuneración (ingresos-costos) menor al básico, a la canasta vital y a la canasta básica. Septiembre 2021



Fuente: INEC, Enemdu, septiembre 2021.

Elaboración propia, 2021.

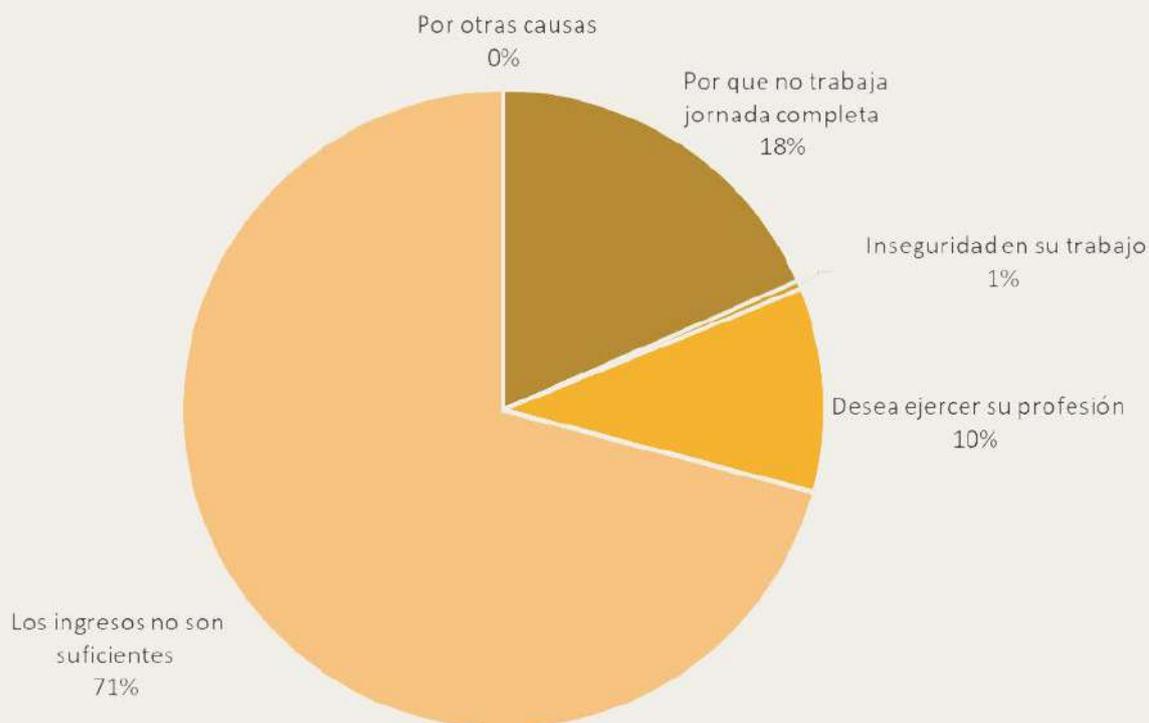
Esto se corrobora con lo comentado por las representantes de FrenApp, que manifiestan:

En la actualidad puedes llegar a hacer entre 10 y 12 horas, unos 15 a 20 dólares en un día, algunos compañeros me han dicho que pueden llegar a hacer en una semana unos 110 y otra semana 200 dólares. Pero de igual manera la gasolina ha subido increíblemente, ya no se coloca los 3 dólares que le colocabas diario, ahora le colocas el doble. Aparte de eso todos los implementos de trabajo nosotros somos quienes los tenemos que colocar, entonces, las motos recorren más de 200 kilómetros diarios, esto implica que antes de la semana haya que hacerle cambio de aceite, más los gastos que se dan por el propio desgaste de la moto. Y ya después tienes que tener un

buen plan telefónico, tienes que tener un buen teléfono para que te soporte la aplicación y te dure la batería. Entonces todo esto, por lo menos en la actualidad, si acaso te va bien llegarás a un salario mínimo. Y esto sobre todo si eres de los antiguos. (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021)

Es importante considerar que esta descripción no contempla los gastos que implica la propia subsistencia de las y los trabajadores, es decir, alimentación, arrendamiento de la vivienda, educación y salud, por lo cual los ingresos resultan efectivamente mínimos. De allí que, al ser consultados sobre la razón de querer cambiar las condiciones de su trabajo, la respuesta es contundente: el 71 % dice que los ingresos que reciben no son suficientes (Ilustración 8).

Ilustración 8. Razones por las que busca cambiar la situación actual de trabajo. Respuestas de aquellas personas que contestaron que están buscando más horas de trabajo. Septiembre de 2021



Fuente: INEC, Enemdu, septiembre 2021.
Elaboración propia, 2021.

A esto se suma la situación sobre las jornadas de trabajo, que dependen en gran medida del papel que juega el algoritmo, puesto que la designación de pedidos —y con ello las horas de trabajo dedicadas y por consecuencia el ingreso al que puedan acceder— depende, por un lado, del tiempo total que estén en la plataforma y de la valoración en la que se encuentren.

Si entre comillas podemos conectarnos cuando queramos a la aplicación, son las personas que comienzan a trabajar, que están en 0 y que la aplicación o el algoritmo todavía no te ha calificado.

Esto puede durar de unos 3 a 4 meses, hasta que llegues a ciertos pedidos y la aplicación te absorba completamente. Es como si estuvieras en un trabajo de prueba [...] Por ejemplo, ahora tengo una cuenta de Rappi, dejé de trabajarla 15 días y toda la puntuación que tenía por más de 2 años bajó completamente, y si me conecto ahora no me cae ni un solo pedido, ni uno. Es ahí cuando nos debemos buscar otro trabajo, porque podemos pasar días enteros parados para ver si por casualidad te suena un pedido. (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021)

Esto explica en gran medida el hecho de que el 51 % de los encuestados en la Enemdu dijeron estar buscando activamente trabajar más horas, pues puede responder a que el 39 % de trabajadores tienen menos de un año y es posible que muchos de ellos hayan vivido situaciones como las mencionadas en el relato, en donde al ser nuevo o al haber perdido la puntuación, se restringe el número de pedidos y, por ende, el número de horas trabajadas y con ello de ingresos.

Por otra parte, el 52 % menciona que trabaja más de 40 horas semanales, y el 86 % de ellos consideran que esa es la jornada “normal” de trabajo.⁸ Esto pone de manifiesto que las y los trabajadores de reparto deben asumir los lineamientos de sobreexplotación por parte de las plataformas frente al temor de perder su trabajo.

Cuando tú eres, por así decirlo, de los antiguos, que todo el tiempo has venido trabajando con esto, no te dejan ni ir al baño, literal. Y si por casualidad no aceptas un pedido, ellos te sancionan [...] Eso quiere decir que te priorizan, te envían muchos más pedidos, pero no eres autónomo porque no te puede conectar y desconectar, es como que tú tienes que cumplir un horario porque sí, para que te puedan dar prioridad de pedidos, porque si no, te sancionan [...] Por ejemplo, yo estoy en un nivel alto, y puedo elegir mi horario, pero resulta

que de las 12 horas que trabajo, hoy solo quiero trabajar 5, ya por ahí voy mal, me van bajando la puntuación y eso no es bueno. Por eso es que mientras más horas trabajas, estás con puntajes altos. (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021)

La situación de precariedad de las y los trabajadores de reparto de plataformas se completa con una cifra dramática en cuanto a la seguridad social, pues el 96 % afirma no estar afiliado a ningún tipo de seguridad. Esto, sin duda alguna, incide en las condiciones de vida de las y los trabajadores de plataforma, pues no logran acceder ni a un sistema de salud, ni se proyectan a las pensiones de jubilación. La situación se agrava en contextos como los vividos actualmente en el marco de una pandemia, cuando, al ser considerados como un grupo de trabajo esencial, no dejaron de laborar durante todo el periodo de confinamiento, pero estuvieron expuestos a contraer la enfermedad sin que exista el mínimo resguardo para sus vidas.

A esto se suma que, con el proceso de reajuste neoliberal que implica la desestructuración del sistema nacional de salud, la gratuidad de esta se pone en riesgo y con ello la posibilidad de encontrar un sistema sanitario que soporte la asistencia médica en casos de enfermedad, o incluso cuando deben afrontar accidentes de tránsito, por lo demás frecuentes, dado el tipo de actividad que desarrollan.

8 En este punto, vale la pena mencionar que, en las conversaciones mantenidas de manera informal con repartidores en relación de dependencia, también realizan un trabajo superior a las 40 horas semanales, llegando a las 48 horas, y con turnos rotativos los fines de semana.

En este sentido, se observa que, en cuanto a ingresos, jornadas de trabajo y seguridad social, los niveles de precarización laboral a los que están expuestos las y los trabajadores son supremamente altos, y las empresas, amparadas en los discursos de autonomía y emprendimiento, esconden esta situación laboral.

Otros factores que evidencian la precarización laboral

Existen otros factores a los cuales los *riders* deben enfrentarse y agravan su situación de precarización, pues inciden sobre su estado emocional y sobre su salud. El primero tiene que ver con la visión estigmatizante que poco a poco se empieza a posicionar en la sociedad. Esto no solo dificulta la realización de sus tareas cotidianas, sino que, además, incide sobre su estado anímico. Se evidencia en la relación con los locales comerciales a quienes ellos ayudan a realizar las entregas:

La gente te mira, así como que “ah, eres el repartidor, espérate por allá”, al principio yo le decía “pero, señor, usted no tiene por qué tratarme así, yo estoy en representación del cliente” y me decían, “usted quédese por allá”. No te prestan el baño, te miran mal, te hacen esperar. Y en los centros comerciales es peor, sobre todo en el centro comercial del Condado, hubo un incidente y fue tal el problema que, por un día y medio, el dueño del centro comercial no dejó ingresar a nadie. El problema es que existe xenofobia por parte de los agentes de seguridad que se creen policías. (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021)

A esto se suma la situación como migrantes en la que un alto porcentaje de trabajadores se encuentra y que genera visiones xenofóbicas:

El hecho de ser migrante y que te vean con un uniforme de repartidor hace que te pongan muchas etiquetas en cuanto a que el repartidor es grosero, que el repartidor es ladrón, que el repartidor maneja mal, que se come las luces del semáforo. Cuando los clientes se dan cuenta de que son repartidores venezolanos ha habido casos de xenofobia, ha habido problemas donde se han llegado a los golpes, insultos [...] la gente dice que están como locos en las calles, montándose las aceras, pasándose los carros, pero nadie se pregunta por qué esta gente pasa todo el tiempo así. Y es que no se dan cuenta de que estas aplicaciones te obligan a ciertas horas del día a ir como correccaminos, porque si no vas rápido pierdes. (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021)

Esta visión construida sobre los repartidores, donde se invisibiliza su situación laboral y en muchos casos ni siquiera hay un interés por conocerla, hace que situaciones como las narradas en cuanto a la velocidad o el estrés sean considerados “errores” o problemas personales, pero no un determinante de las dinámicas internas de la propia actividad, más aún cuando la relación tiempo-entrega-ingresos es estrecha, y condiciona el accionar de las y los repartidores.

Otro de los factores de vulnerabilidad al que están expuestos los *riders* tiene que ver con los accidentes de tránsito. Los que repartidores

han vivido atropellos en varias ocasiones. Lamentablemente no existen datos que permitan conocer con certeza el número de repartidores que han debido afrontar una situación como esta. Las estadísticas de siniestros de tránsito realizadas por la Agencia Nacional de Tránsito no toman en cuenta como parte de sus registros alguna consideración para identificar si los accidentes se dan en momentos en que las personas se encuentran realizando sus actividades laborales, con lo cual se podrían reconocer a estos como accidentes laborales.

Sin embargo, son conocidas las múltiples lesiones e incluso muertes que han sufrido los repartidores, y al mismo tiempo la inoperancia de la justicia por reconocer a los responsables. Por ejemplificar esta situación, el 2 de diciembre de 2020 Orlando Yépez fue arrollado por un bus en la ciudad de Quito mientras realizaba sus actividades de *delivery*, por causa de este accidente Orlando murió. Sin embargo, el fiscal que llevaba el caso lo desestimó porque no se presentó el pasaporte en el momento de la diligencia, por lo cual el conductor del autobús salió en libertad (*El Nacional*, 2020). En este caso se hace evidente una doble vulnerabilidad: como trabajador de reparto y como migrante.

A esta indefensión por falta de justicia se suma la indefensión existente en las propias plataformas, pues, a pesar de reportar accidentes cuando estos ocurren, si no se culmina con la entrega el algoritmo disminuye la valoración por el trabajo no realizado, “muchos hemos tenido accidentes, los hemos reportado, pero es como que no pasara nada e incluso te sancionan porque no buscaste el pedido”

(FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021). Tal ha sido la incidencia de este factor sobre las condiciones de trabajo, que se han realizado varias marchas en Quito y Guayaquil para exigir a las empresas mayor protección para las y los trabajadores, así como para que asuman la responsabilidad legal y de costos con quienes deben afrontar estas situaciones (GK, 2020; Pichincha Comunicaciones, 2020).

Con respecto a la salud ocupacional que, por el tipo de relación aparentemente “autónoma” que se determina desde las plataformas, no es ni mínimamente considerada para las y los trabajadores de reparto, sobresalen dos elementos. Por un lado, la salud mental que determina una tarea cuyo centro de acción es realizarla en el menor tiempo posible para satisfacer la demanda de los clientes, pero que incide de manera violenta sobre los *riders*. De allí que las representantes de FrenApp planteen que “viven un permanente psicoterror”, puesto que, a pesar de trabajar entre 10 y 12 horas diarias, cualquier acción u omisión puede terminar con el bloqueo de sus cuentas y por ende dejarlos sin trabajo (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021).

A esto se suma un factor poco explorado pero que queremos evidenciar para motivar su profundización, y tiene que ver con las enfermedades que este tipo de actividades genera. En el año 2015, Peralta desarrolló una investigación en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, de Guayaquil, sobre la incidencia de cáncer en la piel en diversas actividades económicas, y llegó a la conclusión de que las actividades de reparto y mensajería conllevan un mayor riesgo de

incidencia de esta enfermedad (Peralta, 2015). Este constituye un estudio incipiente sobre el tema, pero evidencia que un sinnúmero de actividades económicas se encuentran en igual condición de vulnerabilidad, como la agricultura, la pesca artesanal, el trabajo informal, la construcción, entre otras.

Finalmente, es importante considerar como uno de los elementos de precarización laboral los tiempos que las y los repartidores destinan para sus tareas, pero que no son contabilizados como parte del trabajo que realizan. Esto ocurre porque la plataforma solo registra el tiempo que transcurre entre recoger del establecimiento el producto y entregarlo al cliente, pero no el tiempo invertido en la espera de pedidos o el que implican los traslados entre uno y otro pedido.

Como yo vivo por la Av. De la Prensa, no es [que] yo puedo agarrar pedidos por esta avenida para estar cerca de mi casa, y poder ir a comer a tal hora, porque incluso nosotros los que somos antiguos agarramos horarios para que de alguna manera tengamos una hora “libre” pero eso no implica que, por ejemplo, [tomo el horario] desde las 7 de la mañana hasta las 11 de la mañana, y tengo libre de 11 a 12 para almorzar, pero resulta que me cayó una carrera a las 10:49 de la mañana y tuve que bajar a Tumbaco. ¿En qué momento como? Si [termina la entrega y debe] volver a subir [a Quito] para volver a conectarme. (FrenApp, comunicación personal, 24 de noviembre de 2021)

Quizá este factor es otro de los cambios establecidos con el servicio de reparto a domicilio anterior a la existencia de las plataformas digitales, ya que, por ejemplo, en las cadenas el servicio que atendían mediante números telefónicos —ya sean propios o los generados con el 1700 y el 1800—, el pedido se despachaba desde el local más cercano. En el caso de los pequeños comercios, estos abastecían con rangos de zonas definidos en función de su ubicación y sus capacidades logísticas. Actualmente, con las aplicaciones, no existe esta localización, lo cual conlleva un sinnúmero de tiempo de trabajo no remunerado.

Con todo esto, es evidente que, a pesar de posicionar a estas actividades como las mejores opciones de ingresos económicos, de libertad para definir los tiempos de trabajo, de autonomía y emprendimiento, para la mayoría de trabajadores de reparto no resultan ser las mejores. Solamente se trata de la opción real que tienen frente a la inexistencia de otras fuentes de trabajo, al desempleo, o frente a la estigmatización como migrantes para poder ejercer otro tipo de actividades. Por ello, en el marco de los resultados de la Enemdu, cuando se consulta a los repartidores de plataforma sobre cómo se sienten en su trabajo, la mitad dice estar poco contento o descontento. El 96 % de quienes dicen estar descontentos con su trabajo sostienen que esto se debe a sus bajos ingresos.

Acciones de resistencia y avance de la regulación de las plataformas

Frente a la precaria situación en la que se encuentran los repartidores de plataformas,

se han desarrollado dos tipos de respuestas en las diferentes regiones en las que operan las *apps* de reparto. La primera surge desde los mismos *riders* y consiste en crear organizaciones sindicales de hecho y de derecho, con dos tendencias: una exige reivindicaciones económicas y otra demanda que se reconozca la relación laboral y se cumplan los derechos que esto conlleva. En América Latina las dos demandas han tendido a juntarse, no así en otras partes del mundo. La segunda respuesta se ha llevado a cabo a partir de un criterio de regulación de las operaciones de las plataformas por parte del Estado, que en ocasiones se ha motivado por un afán recaudatorio. Por ejemplo, en Ecuador, antes de regular relaciones laborales, los permisos de operación o la recaudación proveniente de las empresas, se implementó el cobro del impuesto al valor agregado (IVA) por servicios digitales, que se endosa directamente al consumidor (*Primicias*, 2020). En México, a inicios de diciembre de 2021, se activó un debate en torno a la propuesta para cobrar un impuesto a las plataformas por usar el espacio público (*La Razón*, 2021); sin embargo, líderes de los trabajadores advierten que el costo de este impuesto se va a transportar a los usuarios y repartidores (Gómez, 2021).

En el otro extremo del espectro, las acciones de incidencia política y jurídica de las organizaciones de trabajadores han tendido a presentar acciones judiciales para que se reconozca la relación laboral y se formulen proyectos de ley. En Latinoamérica han surgido diversas organizaciones, entre las que resalta la Asociación de Personal de Plataformas (APP) de Argentina, creada en 2018 con fines sindicales y para la acción colectiva.

En julio del mismo año, los trabajadores asociados en la APP llevaron a cabo la primera huelga digital de América Latina, que se organizó a través de los grupos de WhatsApp de repartidores, quienes reportaron accidentes y dejaron de trabajar por un día (Audibert, s. f., p. 2). Un elemento en común con lo que se han llamado “huelgas salvajes” en Reino Unido y el resto de Europa (Cant, 2021) es que se utilizan medios de mensajería como WhatsApp para la organización y acción colectiva.

En Brasil, en julio de 2020, se produjo una primera huelga nacional y con base en este esfuerzo se conformó el Movimiento de los Entregadores Antifascistas. Además de exigir sus reivindicaciones, este movimiento se ha manifestado contra el gobierno de Bolsonaro. El proyecto de ley del senador Jaques Wagner ha recogido las demandas de los “*motoboy*s” organizados en este movimiento: la existencia de un mínimo de horas de trabajo, kits de bioseguridad, seguros de desempleo, derecho a sindicalización y otros aspectos que deberán resolverse en instancias de negociación colectiva (Solano, 2020).

En Colombia existe desde 2020 el sindicato Unidapp, originado en el Movimiento Nacional de Repartidores de Plataformas Digitales. Sin embargo, hay esfuerzos anteriores que datan de 2018 para conformar e internacionalizar el sindicato de trabajadores de aplicaciones. Esta organización llevó a cabo una huelga exitosa en agosto de 2020, en la que participaron alrededor de 4000 repartidores tan solo en Bogotá (AIL, 2020). En 2021 se aprobó la Ley N.º 2121, que regula el trabajo remoto y que establece garantías en el marco del derecho laboral al respecto de jornada,

derechos sindicales, provisión de herramientas de trabajo y otros recursos (internet, energía, telefonía, mantenimiento de vehículos), seguridad social y riesgos laborales (Álvarez, Liévano y Laserna Abogados, 2021). A esta

ley le antecedieron sentencias de reconocimiento de la relación laboral (Hevia y Vera Vega, 2021, p. 10) que marcan un precedente para toda la región (Ilustración 9).

Ilustración 9. Legislación laboral para el sector de plataformas digitales y respuesta organizativa



Elaboración propia basada en plantilla de Vecteezy.com, 2021.

*En Ecuador, FrenApp se encuentra en las últimas instancias de constitución legal, a través de la figura de “sindicato por rama”.

En Ecuador, la organización que agrupa a los *riders* y a otros falsos autónomos de aplicaciones es el Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (FrenApp). Está constituido desde 2021, pero se formó a partir de organizaciones anteriores como Glovers Ecuador y grupos de WhatsApp de repartidores autoconvocados desde 2018. Durante el último año, FrenApp ha buscado que se legalice su organización, que en un inicio era de hecho y que actualmente atraviesa los últimos momentos de constitución legal como sindicato de rama, es decir como una organización de derecho. En abril y octubre de 2020, las organizaciones que antecedieron a FrenApp, como Glovers Ecuador, participaron en las primeras huelgas internacionales de repartidores de plataformas.

A nivel de legislación local, se ha formulado un proyecto de ley que propone regular las plataformas digitales, presentado en agosto de 2021 por la asambleísta Johanna Moreira, de la Izquierda Democrática. Este busca que se reconozcan derechos laborales y seguridad social, y se regulen las actividades de las plataformas (*Ecuador en vivo*, 2021). En suma, en este momento, en Ecuador se espera el debate y aprobación de la ley de plataformas y la constitución jurídica de FrenApp.

Plataformas de reparto: limitaciones del sector y de la mediación digital

Además de analizar las condiciones de precarización laboral que viven los *riders* en Ecuador,

queremos indagar sobre la situación del sector de reparto en su conjunto, para comprender su dinámica en el mercado laboral del país. Como se mencionó, pocos son los estudios sobre este sector antes de 2018, y los existentes se concentran en análisis de mercado para crear servicios a domicilio en varios sectores del país, sobre todo en grandes ciudades como Quito y Guayaquil.

De acuerdo con un estudio referencial realizado por Alarcón y Zurita (2006), en la parroquia de Cumbayá se puede evidenciar que los establecimientos de estudio mantienen dos tipos de relación laboral con los repartidores. Por un lado, una relación contractual en la que se establece que “las condiciones bajo las que se contrata el transporte especifica que debe pagar un salario al repartidor, una mensualidad por el uso de la motocicleta y una comisión por entrega” (Alarcón y Zurita, 2006, p. 33).⁹ El costo por usar el transporte contempla mantenerlo como abastecerlo de combustible, y se menciona que esta ha sido una exigencias de los trabajadores. Sin embargo, el trabajo desarrollado por los repartidores no se centraba exclusivamente en la entrega a domicilio, sino que implicaba otro tipo de actividades como limpieza, guardiana y apoyo en caja (p. 25). Si bien el universo de análisis no es amplio para generalizar sobre el sector antes de la llegada de las plataformas, pues contempla 11 establecimientos exclusivamente en la parroquia de Cumbayá, puede dar cuenta de un tipo de relación laboral que existe en el sector de reparto. El otro tipo de relación laboral es el generado

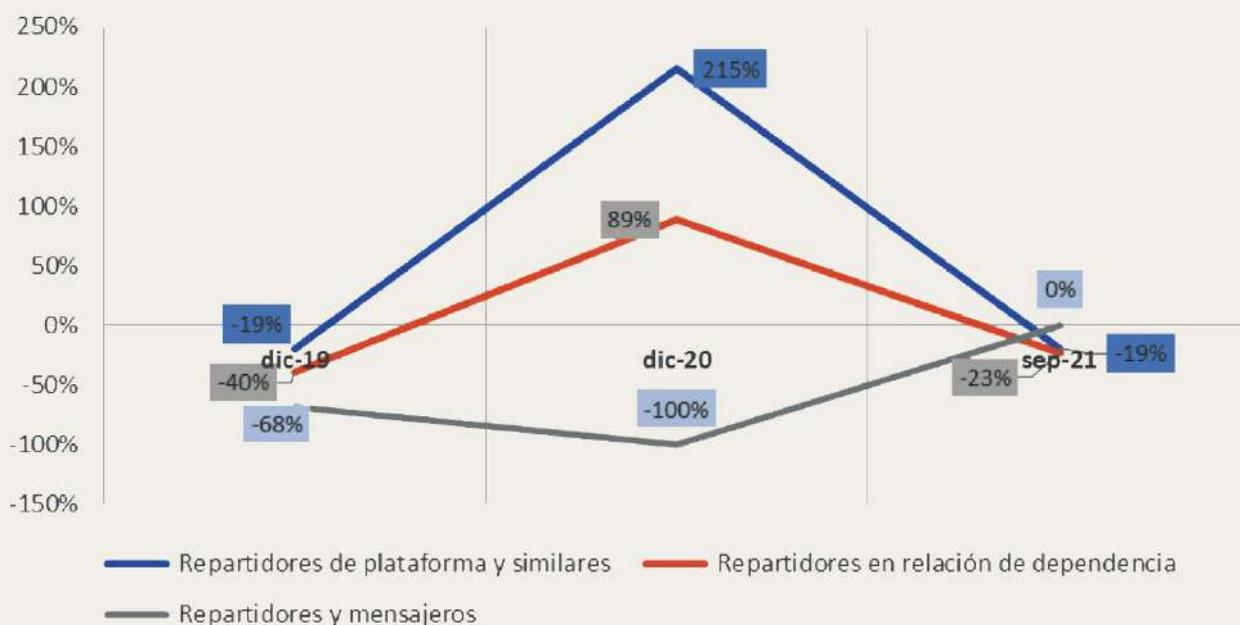
9 Se menciona un monto por comisión de entrega de 50 centavos y de 1 dólar por comisión por entrega en horas extras (Alarcón y Zurita, 2006, p. 33).

por establecimientos con menor demanda de productos que contratan a repartidores por destajo, dado que no cuentan con los montos necesarios para una contratación fija (Alarcón y Zurita, 2006).

Ahora bien, para 2018 cuando las plataformas recién iniciaban su actividad en Ecuador, de acuerdo con la Enemdu, la diferencia entre repartidores con contratos fijos (4420) y aquellos con comisiones por entrega (9182) era ya significativamente importante. Esto da cuenta de que esta actividad se ha caracterizado por

condiciones de precarización laboral, puesto que el pago por comisiones no contempla beneficios de ley como salario básico y afiliación al IESS, y no reconoce el costo por usar los vehículos, que es asumido por las y los trabajadores. Esta situación, sin embargo, se ve exacerbada sobre todo con las medidas de confinamiento decretadas por el Estado a partir de la pandemia por la COVID-19. Como veremos a partir de la distinción de grupos de población desde la Enemdu, se evidencian los cambios en cuanto a la relación laboral (Ilustraciones 10-12).

Ilustración 10. Tasa de crecimiento del número de trabajadores en las categorías de repartidores a nivel nacional. Periodo 2018-2021



Fuente: INEC, Enemdu, diciembre 2019, 2020 y septiembre 2021.
Elaboración propia, 2021.

A partir de esta información es importante realizar algunas lecturas. Por un lado, la variación de trabajadores de plataformas se da en momentos excepcionales. Así, durante el primer año de implementación de

las distintas plataformas (2018), amparadas en su discurso de autonomía y economía colaborativa, el número de trabajadores es significativo, pues se evidencia un aproximado de 9000 trabajadores. Sin embargo, para

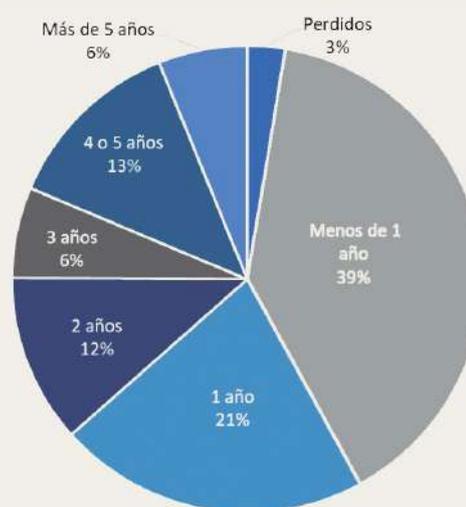
2019, con el requerimiento de inversión para bienes de capital (moto, automóvil, etc.) (Carrión, 2021) y las modificaciones en el algoritmo para definir las comisiones que siempre van a la baja para los *riders*, el número de trabajadores empieza a reducirse y decrece en un 19 %, es decir, a un poco más de 7000 repartidores, aunque sigue siendo menor en comparación con la reducción de los repartidores en relación de dependencia que cae en un 40 %, es decir pasa de 4420 a 2671.¹⁰

Por su parte entre el año 2019 y 2020 existe un crecimiento excepcional. Para los repartidores en relación de dependencia es del 88,7 %, pero para repartidores de aplicaciones y similares constituye un aumento del 215 %, lo que implica que, por cada repartidor de plataforma que había en 2019, en 2020 se sumaron dos más. Sin embargo, esta tendencia no se ha mantenido durante 2021, momento en el que se inició la reactivación de las actividades económicas y con ello se generó un descenso del 19,3 % en el número de repartidores de plataforma y un 23 % en trabajadores con relación de dependencia. Esta caída tiene que ver con la reducción de demanda de pedidos a domicilio, puesto que la población retoma las actividades laborales fuera de sus hogares.

Por otro lado, esta información permite intuir el posible traspaso que ha existido entre

trabajadores en relación de dependencia hacia trabajos en plataformas, debido a que los establecimientos han reducido la demanda de repartidores fijos. Esto lo podemos corroborar cuando analizamos el tiempo de trabajo en la actividad de reparto; exclusivamente con repartidores de plataformas y similares observamos que el 19 % tiene entre 4 años y más laborando en este sector. Es importante considerar que las plataformas llegaron a Ecuador en 2018 y la pregunta presente en la Enemdu aduce a los años en la actividad en general, no al lugar donde trabajaba en ese momento.

Ilustración 11. Número de años que trabaja en la actividad. Contestan los repartidores de plataforma y similares. Septiembre de 2021



Fuente: INEC, Enemdu, septiembre 2021. Elaboración propia, 2021.

¹⁰ Aunque no es la población de análisis, es necesario comentar que, para el grupo de repartidores y mensajeros, la caída entre 2018, 2019 y 2020 responde a la reducción de tareas asignadas a la mensajería en el país, debido a que esta se centraba en la entrega de documentación como estados de cuenta, facturas, cheques o suscripciones a determinados periódicos o revistas. Pero desde la digitalización del sistema bancario y del acceso a información por medio del internet, este servicio decae y reduce el personal. Esto fue analizado en una conversación informal, con una trabajadora de un servicio de mensajería en la ciudad de Quito, el 16 de noviembre de 2021.

El tiempo de trabajo nos permite observar que el despunte del reparto por plataforma se da en plena crisis sanitaria y cuando el nivel de desempleo, de acuerdo con cifras del INEC, se incrementa en el país en un 2 % entre diciembre de 2019 y septiembre de 2020, lo que significan 180 475 personas sin trabajo. Para 2020 existieron 23 310 trabajadores

de reparto de plataformas y similares a nivel nacional y para 2021 bajaron a 18 819. Esta fluctuación evidencia que el sector económico de plataformas de reparto se benefició del desempleo durante el periodo de pandemia (año 2020), al absorber a una masa laboral en condiciones de sobreexplotación, como lo hemos analizado anteriormente.

Ilustración 12. Número de repartidores de plataforma y similares 2016-2021



Fuente: INEC, Enemdu, diciembre de 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y septiembre 2021. Elaboración propia, 2021.

Sin embargo, contrario a lo que se cree, esta no representa una actividad económica de crecimiento sostenido. Más bien presenta grandes límites para el mercado laboral, debido a que se ha reducido la demanda de compras a domicilio, no solo por el retorno a las actividades, sino también por la caída del consumo familiar registrada desde 2014 y que para el primer trimestre de 2021 llegó a -3 % (*El Universo*, 2021b).

A los límites del sector de reparto para generar y sostener el empleo, se suma la dinámica de las propias plataformas. Siguiendo el análisis de Srnicek (2016), las plataformas de reparto, movilidad y alquiler, a las que denomina “plataformas austeras”, se caracterizan por su poca rentabilidad. Dependen fuertemente de financiamientos externos, de procurar construir una posición monopólica en el mercado y de la extracción de ganancia a partir del tipo de relación laboral que establecen con sus trabajadores.

Frente a esto, resulta evidente que las condiciones laborales permanecerán si desde los Estados no se logra generar normativas que las regulen. Además, como parte de la búsqueda de mayores ganancias una de las alternativas que estas plataformas están ideando son las tiendas *online* de su propiedad. Eso sucede con la propuesta de PedidosYa Market, una tienda que almacena todo tipo de productos y que pretende prestar un servicio en menos 15 minutos (*Expectativa*, 2021). Estas “iniciativas” comprometen aún más las condiciones laborales de las y los repartidores, pero además deben obligarnos a poner atención en la relación que establecen con los productores directos de aquello que se pretende comercializar de manera directa.

De acuerdo con conversaciones informales con repartidores fijos de cadenas de comida en Quito, se conoce que estas actualmente manejan las dos modalidades. En la primera mantienen contratación de un número pequeño de repartidores, que trabajan en función de los pedidos directos a los establecimientos; en esta los repartidores reciben un salario básico y todos los beneficios de ley.¹¹ En la segunda modalidad utilizan las plataformas de reparto para ampliar sus servicios. Esta es la razón por la cual se mantiene, para septiembre de 2021, un aproximado de 3871 repartidores en relación de dependencia.

La utilización de la doble modalidad, se debe, en primer lugar, a que las grandes cadenas

de comida se encuentran posicionadas en el mercado con números telefónicos y con aplicaciones propias, como KFC o Domino's Pizza, por lo que no realizan todo su servicio desde las aplicaciones de reparto. En segundo lugar, ocurre porque muchos restaurantes ven excesivo el cobro de las comisiones de las aplicaciones por cada pedido, que, por ejemplo en Uber Eats, puede variar entre el 15 y el 30 %, dependiendo del plan al que el establecimiento se suscriba.¹² Esta de hecho ha sido la razón por la cual en algunos países como Costa Rica se haya planteado un proyecto de Ley que propone regularizar las comisiones que las aplicaciones cobran a los restaurantes por su servicio (Centralamerica, 2020).

En esta medida, no se puede afirmar con certeza que el traslado de repartidores contratados por los locales al servicio que brindan las plataformas se debe a que los restaurantes buscan abaratar costos. Sin embargo, sin duda alguna, facilita el tema de logística para el reparto.

Plataformas locales: ciudades intermedias y disputas por el mercado de reparto

Como se ha mencionado, en el Ecuador existen tres grandes plataformas internacionales que acaparan el mercado de reparto: Uber Eats, Rappi y PedidosYa, y, aunque no existen datos ciertos con respecto al número preciso de trabajadores en cada una de estas,

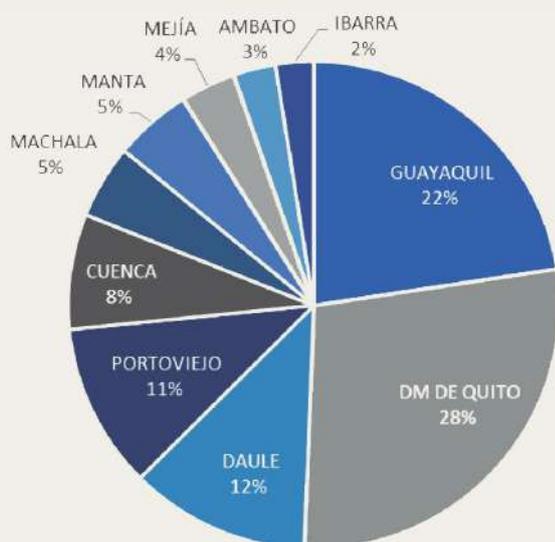
11 Conversación con un repartidor de una cadena de alimentos en la ciudad de Quito, el 2 de noviembre de 2021.

12 Estos planes se diferencian fundamentalmente por la publicidad que la aplicación otorga al local, así con el plan del 30 % se garantiza que el restaurante aparecerá en la página de inicio de la aplicación (UberEats, 2021).

se conoce que están presentes en las principales ciudades del país (ver Anexo 2), cobertura que se ha dado a partir de la pandemia (*El Universo*, 2021a; *Nuevo tiempo*, 2021).

Así, al analizar la presencia de repartidores por territorios, se puede observar que, de los 33 cantones considerados en la Enemdu, diez de estos concentran el 73 % de trabajadores; Quito y Guayaquil son los que tienen mayor presencia de repartidores de plataforma (Ilustración 13).

Ilustración 13. Número de repartidores de plataforma y similares en los diez principales cantones. Septiembre de 2021



Fuente: INEC, Enemdu, septiembre 2021.
Elaboración propia, 2021.

Sin embargo, a las corporaciones internacionales se suma una multiplicidad de plataformas nacionales y locales que desde 2017, pero sobre todo a partir de la emergencia sanitaria, se han creado en diversas ciudades. Algunas de ellas son empresas

legalmente constituidas que cumplen con la normativa nacional, otras se encuentran en la economía informal. Aunque también se han identificado pequeños negocios de reparto que atienden en ciudades pequeñas y que no poseen mediación tecnológica, pero prestan sus servicios utilizando plataformas de mensajería como WhatsApp. Resulta importante mirar a estas aplicaciones, puesto que en muchas de estas empresas nacionales la relación laboral no se diferencia a la de las grandes empresas en el pago por comisiones y el no reconocimiento de las y los repartidores como trabajadores.

Para ejemplificar, la empresa Picker creada en Guayaquil en 2018 como una plataforma de *delivery on-demand*, denomina “aliados” a los trabajadores de la aplicación (*Revista Líderes*, 2020) —al igual que las grandes empresas internacionales, que los denominan “colaboradores” o “socios. Se les paga por la entrega a domicilio una comisión en donde, del monto tarifado por reparto, el 80 % corresponde al repartidor y el 20 % a Picker (Picker, 2021b). Sin embargo, este porcentaje “puede variar dependiendo del tipo de pedido, método de pago y otros factores” (Picker, 2021a), es decir, que los montos comisionados varían de manera arbitraria.

Esta plataforma ofrece servicios a los establecimientos e integra a las plataformas de reparto que ya existen, y aunque pueden descargarlo usuarios finales, está dirigida principalmente a empresas o negocios *e-commerce* para garantizar su servicio. Esto significa que, si bien hasta 2020 contaban con 1200 repartidores, se enlaza con el reparto realizado por otras aplicaciones como Uber Eats para

canalizar las entregas en lugares donde no cuentan con suficientes repartidores para cubrir la demanda (*Revista Líderes*, 2020). Otra de las particularidades de esta aplicación es que las y los repartidores deben pagar el 20 % de sus carreras por adelantado para poder trabajar, a este pago lo denominan “saldo de trabajo” y constituye quizá la manera más clara de evidenciar la renta sobre el uso de la tecnología que realizan estas plataformas.

Si bien muchas de estas aplicaciones tienen variadas inversiones, patrimonios y alcances territoriales, algunas de las que han resultado lucrativas han sido adquiridas por grupos económicos nacionales. Una de ellas es Supereasy, creada en 2016 en Samborondón como una empresa de Market y Delivery (Granja, 2019, p. 12) y que fue adquirida por la Corporación el Rosado en junio de 2018 (Superintendencia de Compañías, 2018). Como plantea Srnicek, las *startup*, como se denomina a estas aplicaciones, son el espacio de inversión de los capitales con el objetivo, por un lado, de procurar retornos de capital de manera rápida y, por el otro, de generar procesos de concentración de datos —elemento clave en las economías de plataforma— (Srnicek, 2018).

Sin duda, esta concentración y centralización no se da desde las propias *startup* sino desde los diversos capitales, nacionales e internacionales, que se encuentran en la carrera económica por el control de información y la renta tecnológica. Eso conllevaría a que estas iniciativas locales no logren posicionarse de manera independiente y sean absorbidas por las grandes empresas de plataformas. Sin embargo, aún es necesario analizar a profundidad estos nuevos modelos en ciudades intermedias o pequeñas, en donde poco a

poco, y debido a la crisis económica, el reparto por medio de plataformas se vuelve una opción laboral para muchas personas que se encuentran en desempleo, o que miran en esta como una opción de complementar sus ingresos económicos, pero que en última instancia terminan reproduciendo y consolidando el modelo de precarización laboral.

Conclusiones

Para concluir, cabe retomar los hallazgos y reflexiones centrales en este estudio. En ese sentido, se ha observado, al analizar las cifras de la Enemdu (Carrión, 2021), que la población de *riders* en Ecuador se caracteriza por ser mayoritariamente urbana, masculina (92 %), joven (80 %), con estudios secundarios (45 %) o superiores (24 %), y mestiza (77 %). Respecto del lugar de origen, será fundamental repetir este análisis en una nueva entrega de la Enemdu que permita establecer, sin interferencias, qué porcentaje de personas migrantes laboran en esta actividad. Una vez más cabe considerar que este aspecto debe ser abordado a partir de un enfoque de derechos.

Además, a partir de lo analizado en este artículo, se hace notable el límite de mercado en el sector de reparto en el Ecuador, puesto que, en términos generales, ha sido afectado por la caída de la demanda de compras a domicilio, que tuvo su mayor auge durante el periodo de confinamiento por la pandemia de la COVID-19, pero que con el retorno a las actividades económicas se encuentra disminuida. A esto se suma la caída estructural del consumo por parte de las familias, registrada desde 2014 pero agudizada por la crisis económica durante 2021.

Esto sin duda presenta un escenario difícil para las y los trabajadores, que han visto en este sector las posibilidades de empleabilidad, pero sobre todo porque en muchos casos han tenido que realizar, por cuenta propia, una inversión importante para contar con un medio de transporte que les posibilite efectuar sus actividades. En esa medida, es necesario indicar si podrán reconvertir su inversión en un nuevo negocio. ¿Lograrán trasladarse a un nuevo trabajo o tendrán que buscar otra actividad como cuentapropistas? ¿Cómo afectará la deuda de la inversión inicial en su nueva actividad? ¿Lograron cubrir la deuda en el corto periodo que duró el *boom* de las plataformas? Estas son algunas preguntas que quedan abiertas, frente a los límites que se evidencia el decrecimiento del sector en la actualidad.

A estos factores se suman, sin duda, las condiciones de precarización en la que se encuentran las y los trabajadores de plataformas. Con la llegada de las *apps* de reparto se ha visto un decrecimiento en la cantidad de repartidores que se encontraban en relación de dependencia y posiblemente han migrado hacia estas modalidades de aparente “autonomía” y “libertad”, que velan la relación laboral, y con ello, empeoran las condiciones ya complejas para la supervivencia familiar.

A pesar del avance de las *apps* a lo largo y ancho del globo, también se observan respuestas organizativas e iniciativas de regulación por parte de los Estados. En América Latina existen organizaciones de carácter sindical; de hecho, en casi todos los países en los que las plataformas llevan a cabo operaciones. Hay una menor cantidad de organizaciones

sindicales de derecho, entre las que se cuenta FrenApp, organización de trabajadores de plataformas que laboran en Ecuador. En la región, solamente Colombia cuenta con una ley que regula estas relaciones de trabajo, a través de la figura de trabajo remoto, que reconoce todos los derechos laborales de la legislación local. No obstante, se han presentado proyectos de ley favorables para los trabajadores en Ecuador, Perú, Bolivia, Chile, Argentina, Uruguay y Brasil. Además, en Paraguay se ha reconocido la relación laboral entre plataformas y repartidores a través de acciones judiciales. Eso muestra que, si bien el capitalismo de plataformas ha avanzado en la región, hay esfuerzos organizativos, legales y políticos que pueden lograr que estas plataformas se ciñan al cumplimiento de los marcos normativos locales y en última instancia a los derechos humanos.

Referencias

- AIL. (2020, octubre 8). Nace Unidapp, el Sindicato de los Trabajadores de Plataformas en Colombia. *Agencia de Información Laboral - AIL*. <http://ail.ens.org.co/noticias/nace-unidapp-el-sindicato-de-los-trabajadores-de-plataformas-en-colombia/>
- Alarcón, P., y Zurita, P. (2006). *Desarrollo de un sistema de optimización y logística para la distribución de productos a domicilio: Parroquia de Cumbayá*. Universidad San Francisco de Quito.
- Albornoz, M. B., y Chávez, H. (2020). De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0. *Mundos Plurales - Revista La-*

- latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2), 43-54. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4848>
- Albornoz, M. B., y Chávez, H. (2021). *Fairwork Ecuador Ratings 2021: Labour Standards in the Gig Economy—Executive Summary* (p. 29). https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/03/Fairwork-Ecuador-2021-report-accessible_es.pdf#page=1&zoom=auto,-13,848
- Álvarez, Liévano y Laserna Abogados. (2021, agosto 20). Ley 2121 de 2021: Conoce el marco legal del trabajo remoto. *ALL Abogados*. <https://www.allabogados.com/noticias/ley-2121-de-2021/>
- Audibert, C. (s. f.). *El sindicato de trabajadores de plataformas de Argentina, el primero de la región, da la batalla y revitaliza la lucha sindical*. FES. <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFileyt=fyf=59268ytoken=78faa7deaefd0a9c466d0e86d591b87ea10d1e56>
- Cant, C. (2021, marzo 13). *El capitalismo de plataforma y su impacto en la reorganización del trabajo* (P. Fachin) [Entrevista]. <https://vientosur.info/el-capitalismo-de-plataforma-y-su-impacto-en-la-reorganizacion-del-trabajo/>
- Carrión, D. (2021). *Estudio sobre repartidores de plataformas: Situación previa y post pandemia* [Borrador de informe de investigación]. Observatorio del Trabajo y Pensamiento Crítico - UCE.
- Centralamerica. (2020). *Apps de delivery: Propuesta para regular comisiones*. https://www.centralamericadata.com/es/article/home/Apps_de_delivery_Propuesta_para_regular_comisiones
- De la Garza Toledo, E. (2002). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148-178). FCE-El Colegio de México-UAM.
- Ecuador en vivo*. (2021). *Presentan proyecto que regula la relación laboral con empresas de plataformas digitales*. <https://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 Nacional*. (2020, diciembre 5). Fiscal desestimó el caso de repartidor venezolano que murió arrollado por un bus en Ecuador. *El Nacional*. <https://www.elnacional.com/mundo/fiscal-desestimo-el-caso-de-repartidor-venezolano-que-murio-arrollado-por-un-bus-en-ecuador/>
- El Universo*. (2021a, junio 2). *Uber Eats duplicó su tamaño en Ecuador y expandirá su plataforma a seis ciudades más*. *El Universo*. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/uber-eats-duplico-su-tamano-en-ecuador-y-expandira-su-plataforma-a-seis-ciudades-mas-nota/>
- El Universo*. (2021b, junio 30). *La economía ecuatoriana registró una caída de 5,6 % en el primer trimestre del 2021, según informe*

- del BCE. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/la-economia-ecuatoriana-registro-una-caida-de-56-en-el-primer-trimestre-de-2021-segun-informe-del-bce-nota/>
- Expectativa. (2021, julio 29). *PedidosYa presenta su propuesta de supermercados de entrega ultrarrápida: PedidosYa Market – Periodico Expectativa – Noticias de Ibarra Imbabura Ecuador*. <http://www.expectativa.ec/pedidosya-presenta-su-propuesta-de-supermercados-de-entrega-ultrarrapida-pedidosya-market/>
- FrenApp. (2021, noviembre 24). *Entrevista a Y. Ramírez C. Hevia, dirigentes de FrenApp* (P. Sánchez y N. Maya) [Jitsi Meets].
- GK. (2020, diciembre 3). Repartidor de Glovo fue atropellado en Quito, te explicamos en contexto. *GK*. <https://gk.city/2020/12/03/repartidor-glovo-atropellado-quito/>
- Gómez, S. (2021). Repartidores de apps: Otro impuesto más. *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/colaborador-invitado/2021/12/04/repartidores-de-apps-otro-impuesto-mas/>
- Granja, M. (2019). *Análisis del Comportamiento de Compra de la categoría Supermercados para usuarios digitales en la Ciudad de Guayaquil. Caso Super Easy*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Grupo FARO. (2021). *Plataformas-digitales-¿oportunidad-de-trabajo-o-precarización-laboral-1_compressed.pdf*. https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2021/06/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-de-trabajo-o-precarización-laboral-1_compressed.pdf
- Harvey, D. (2017). *La condición de la posmodernidad. Investigaciones sobre los orígenes del cambio cultural*. Amorrortu editores.
- Hevia, C., y Vera Vega, C. (2021). *Guía de construcción de políticas públicas para el trabajo en plataformas digitales de reparto y conducción en Ecuador*. Observatorio de Plataformas, FES-ILDIS.
- Hidalgo, K., y Salazar, C. (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales: Una lectura desde América Latina*. FES-ILDIS.
- Hidalgo, K., y Valencia, B. (2019). *Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito*. FES-ILDIS.
- INEC. (2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Documento metodológico*.
- La Razón. (2021). Buscan cobrar un impuesto de 2% a apps de alimentos. *La Razón*. <https://www.razon.com.mx/ciudad/buscan-cobrar-impuesto-2-apps-alimentos-462018>
- Nuevo tiempo, P. por M. (2021, junio 4). *Rappi llega a Cuenca y expande sus servicios en las principales ciudades del país*. <https://www.elnuevotiempo.com/rappi-llega-a-cuenca-y-expande-sus-servicios-en-las-principales-ciudades-del-pais/>

- Pasquale, F. (2016). Two narratives of platform capitalism. *Yale Law y Policy Review*, 35(309), 309-319.
- Peralta, J. (2015). *Factores de riesgo de cáncer de piel según actividad laboral en pacientes tratados en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, en el periodo 2012 al 2014*. Universidad de Guayaquil.
- Pichincha Comunicaciones. (2020, julio 27). Trabajadores deliverys se movilizan tras la trágica muerte de un repartidor en Tumbaco—Pichincha Universal. *Pichincha Comunicaciones EP*. <https://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/trabajadores-deliverys-se-moviliza-tras-la-tragica-muerte-de-un-repartidor-en-tumbaco/>
- Picker. (2021a). ¿Cuánto gana Picker por cada pedido? Picker Express. <https://picker.zendesk.com/hc/es/articles/360049863592--C%C3%BAanto-gana-Picker-por-cada-pedido->
- Picker. (2021b). ¿Qué es y para qué sirve el saldo de trabajo? - Escuela Repartidores Picker. <https://www.pickerexpress.com/escuela-picker-que-es-y-para-que-sirve-el-saldo-de-trabajo-copy>
- Primicias. (2020). Usuarios de plataformas digitales reclaman por cobro excesivo de IVA. *Primicias*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/usuarios-plataformas-digitales-iva-cobros-ecuador/>
- Rappi. (2019, agosto 6). Legal | Rappi Ecuador | Términos y Condiciones Rappitenderos. *Legal | Rappi*. <https://legal.rappi.com/ecuador/terminos-y-condiciones-rappitenderos-5/>
- Revista Líderes. (2020, enero 2). Un CEO milenial sin temor a emprender en Ecuador. <http://www.revistalideres.ec/lideres/ceo-milenial-emprendedor-ecuador-aplicacion.html>
- Solano, E. (2020, septiembre 1). Pandemia, ‘uberismo’ y reivindicación laboral en Brasil. *Política Exterior*. <https://www.politicaexterior.com/pandemia-uberismo-y-reivindicacion-laboral-en-brasil/>
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra.
- Superintendencia de Compañías. (2018). *EL ROSADO OBL2018.pdf*. <https://www.bolsadequito.com/uploads/mercados/emisores/prospectos/C-D/CORPORACION%20EL%20ROSADO/OBLIGACIONES/EL%20ROSADO%20OBL%22018.pdf>
- Suzman, J. (2021). *Trabajo. Una historia de cómo empleamos el tiempo*. Debate.
- Uber. (2021). *Términos y Condiciones*. <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=ecuador&lang=es>
- Ubereats. (2021). *Precios que se adaptan a tu negocio*. <https://merchants.ubereats.com/us/es/pricing/>
- Zuboff, S. (2020). *La era del capitalismo de vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*. Paidós.

Anexos

Anexo 1. Rama de actividad y grupo ocupación definidas para la construcción de la población objetivo

Tabla 1. Ramas de actividad en las que trabajan repartidores de plataformas

No	Código CIU	Denominación de la Industria
1	4773	G VENTA AL POR MENOR DE OTROS PRODUCTOS NUEVOS EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS
2	4799	G OTRAS ACTIVIDADES DE VENTA AL POR MENOR NO REALIZADAS EN COMERCIOS, PUESTOS DE VENTA O MERCADOS
3	5320	H ACTIVIDADES DE MENSAJERÍA
4	5610	I ACTIVIDADES DE RESTAURANTES Y DE SERVICIO MÓVIL DE COMIDAS
5	4721	G VENTA AL POR MENOR DE ALIMENTOS EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS
6	4751	G VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS
7	4759	G VENTA AL POR MENOR DE APARATOS ELÉCTRICOS DE USO DOMÉSTICO, MUEBLES, EQUIPO DE ILUMINACIÓN Y OTROS ENSERES DOMÉSTICOS
8	9601	S LAVADO Y LIMPIEZA, INCLUIDA LA LIMPIEZA EN SECO, DE PRODUCTOS TEXTILES Y DE PIEL
9	2100	C FABRICACIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS, SUSTANCIAS QUÍMICAS MEDICINALES Y PRODUCTOS BOTÁNICOS DE USO FARMACÉUTICO
10	4772	G VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y MEDICINALES, COSMÉTICOS Y ARTÍCULOS DE TOCADOR EN COMERCIOS ESPECIA

Fuente: CIU 40 Elaboración propia

Tabla 2. Ocupaciones en los que se clasifican los repartidores de plataformas

Código CIOU	Ocupación	Descripción
8321	CONDUCTORES DE MOTOCICLETAS	
8322	CONDUCTORES DE AUTOMÓVILES, TAXIS Y CAMIONETAS	
9331	CONDUCTORES DE VEHÍCULOS ACCIONADOS A PEDAL O A BRAZO	
9621	MENSAJEROS, MANDADEROS, MALETEROS Y REPARTIDORES	Incluye: mensajero, mensajero cobrador, repartidor, repartidor a domicilio, repartidor de anuncios, repartidor de mercancías

Fuente: CIU 80 Elaboración propia

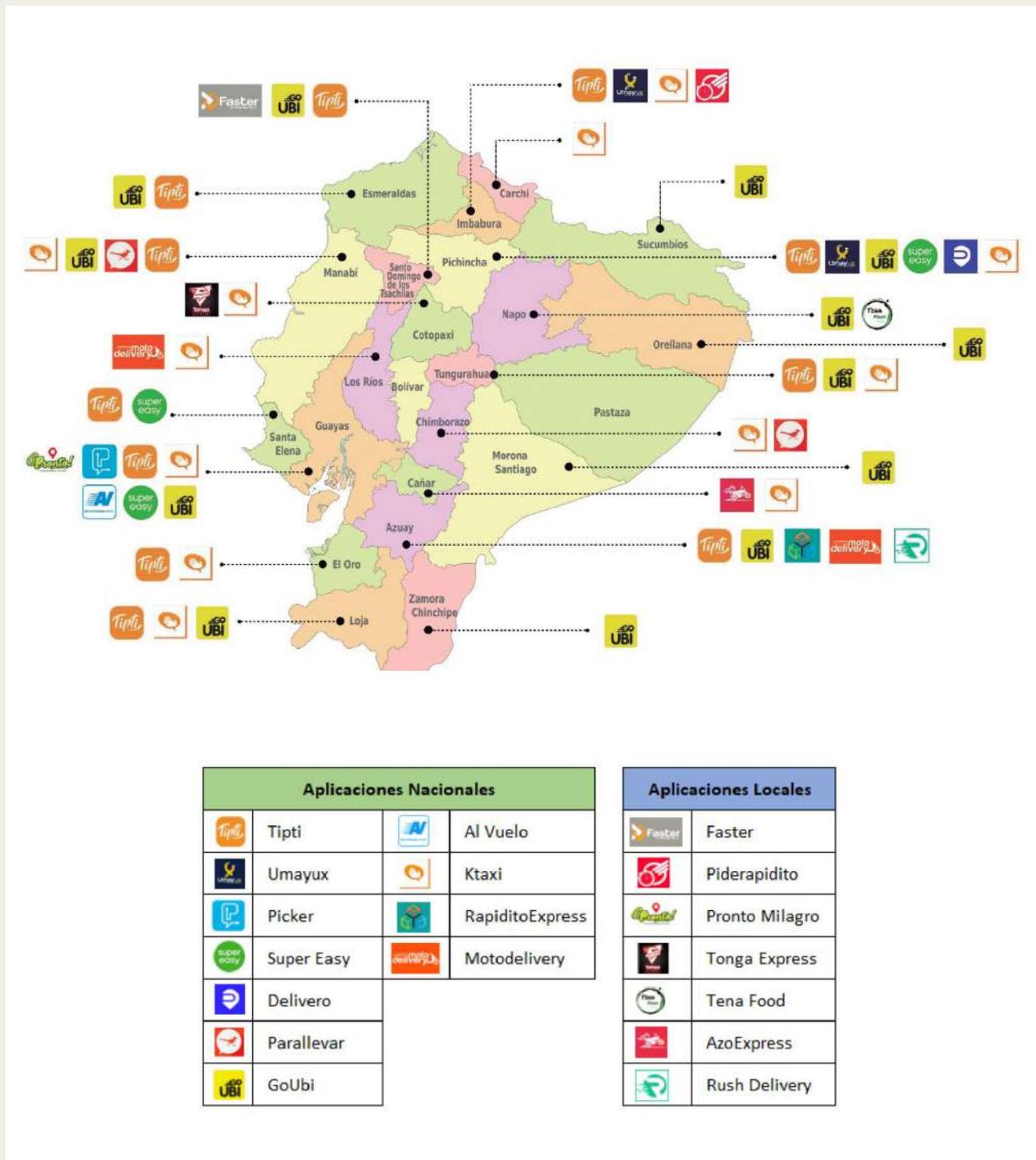
Anexo 2. Presencia de plataformas internacionales en Ecuador

Ciudades	UberEats (2018)	PedidosYa (2020) Glovo (2018)	Rappi (2019)
Quito	x	x	x
Rumiñahui	x		
Guayaquil	x	x	x
Daule	x		
Durán	x		
Ambato	x	x	x
Sto. Domingo	x	x	x
Manta	x	x	x
Portoviejo	x	x	x
Montecristi			x
Ibarra		x	x
San Miguel de Ibarra	x		
Machala	x	x	x
Salinas	x	x	x
Cuenca	x	x	x
Pacha	x		
Loja		x	
Esmeraldas		x	
Quevedo		x	
Riobamba	x	x	
Cayambe		x	
Latacunga	x	x	
Otavalo		x	

Fuente: páginas web de las aplicaciones

Elaboración: propia

Anexo 3. Presencia de plataformas nacionales y locales en Ecuador



Fuente: páginas web de las aplicaciones
 Elaboración: propia

Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador

Autores: Nataly Maya; Tomás Quevedo; Diego Carrión; Paola Sánchez

Quito, diciembre 2021

Publicado por: Fundación Rosa Luxemburg Oficina Región Andina

Miravalle N24-728 y Zaldumbide

Teléfonos: (593-2) 2553771 / 6046945 / 6046946

info.andina@rosalux.org / www.rosalux.org.ec

Quito · Ecuador

Diseño: Freddy Coello

Corrección de estilo: María del Pilar Cobo

Foto de la portada: Alberto Romo

Esta publicación es financiada con recursos de la FRL con fondos del BMZ (Ministerio Federal para la Cooperación y el Desarrollo Económico de la República Federal de Alemania). Esta publicación o algunas secciones de ella pueden ser utilizadas por otros de manera gratuita, siempre y cuando se proporcione una referencia apropiada de la publicación original.



Esta publicación opera bajo Licencia Creative Commons, atribución no comercial, sin Modificaciones 3.0. Todos los contenidos pueden ser usados y distribuidos libremente siempre que las fuentes sean citadas.