
Plataformas digitales en Quito: un trabajo que exige estándares de derechos humanos

Dayana León



Plataformas digitales en Quito: un trabajo que exige estándares de derechos humanos*

Dayana León**

Contenido

Resumen ejecutivo	2
Antecedentes	2
La CEOSL y su historia por la defensa de los derechos de las y los trabajadores	3
La importancia de aplicar los instrumentos internacionales para garantizar el derecho al trabajo en las plataformas digitales	5
Marco constitucional y legal en Ecuador sobre el derecho al trabajo	6
Enfoque metodológico	7
Metodología y actividades por objetivos específicos	8
Análisis de los resultados	9
Contexto internacional sobre el trabajo en las plataformas digitales	9
Análisis sobre los estudios previos en Ecuador respecto del trabajo en plataformas digitales	12
Presentación de los resultados en la investigación exploratoria	15
Descripción de la muestra estudiada sobre las y los trabajadores de plataformas digitales en Quito	16
Avances y retrocesos en derechos laborales de trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales	22
Mapeo de actores y sus razones o no de sindicalización	24
Conclusiones	26
Siglas y abreviaturas	29
Referencias	30
Anexo. Propuesta y matriz de acciones luego de los resultados de la investigación exploratoria	34

Portada: Rowan Freeman en Unsplash

* Este estudio de caso es resultado de un interés de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) en el contexto de un proyecto de investigación y propuesta de plan de acción sobre las razones de sindicalización y las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de las plataformas digitales en Ecuador, con énfasis en la ciudad de Quito.

** Dayana León es periodista, investigadora y consultora.

Resumen ejecutivo

El proyecto “Investigación y propuesta de plan de acción sobre las razones de sindicalización y las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de las plataformas digitales en Ecuador” presenta los resultados en el contexto del interés de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) para desarrollar un estudio exploratorio con enfoques transversales de género, movilidad humana e intergeneracional. Cuenta con el apoyo de la Fundación Rosa Luxemburg, Oficina Región Andina.

La CEOSL, al comprender el contexto actual en Ecuador sobre el incremento de la operación de las plataformas digitales, consideró necesario desarrollar una investigación e indagación para profundizar en el conocimiento de sus razones sindicales, laborales, económicas, políticas y humanas. Para este efecto, se implementaron un estudio exploratorio y un mapeo de actores vinculados al trabajo de plataformas digitales y sus iniciativas de organización o agrupación, y, de manera específica, se han establecido líneas de trabajo para un plan de acción que describa las posibles motivaciones de sindicalización a partir de la garantía de derechos como la estabilidad laboral, remuneraciones, afiliación al seguro social, pago de sobretiempos y vacaciones.

Para cada uno de estos elementos se consideraron el marco normativo de Ecuador y los principios establecidos en los instrumentos internacionales de la OIT relacionados con los derechos de las y los trabajadores, como el Convenio sobre la libertad sindical y la

protección del derecho de sindicación (C087) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C098).

Antecedentes

Este estudio responde al interés de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), en el contexto de un proyecto de investigación y propuesta de plan de acción sobre las razones de sindicalización y las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de las plataformas digitales en Ecuador, con énfasis en la ciudad de Quito. En la propuesta se tomó como referente el compromiso de la CEOSL para aplicar los principios internacionales establecidos en instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OI), como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C087) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C098).

La CEOSL es una entidad sindical y popular comprometida con los intereses nacionales, y con los derechos y aspiraciones de los trabajadores y del pueblo. Se fundamenta en la solidaridad clasista con todos los trabajadores del país y del mundo. Uno de sus principios es la unidad de clase, representada por una política sindical que permita aglutinar a los trabajadores y a los más amplios sectores populares del país. La organización mantiene relaciones de fraternidad y solidaridad con organizaciones sociales de similares principios y objetivos. Por eso, en esta investigación se presentan los resultados, y también se han incluido los estudios previos e información con respecto de las y los trabajadores de

las plataformas digitales y una propuesta de la matriz de acciones.

La CEOSL y su historia por la defensa de los derechos de las y los trabajadores

Los propósitos del estudio se articulan con los orígenes y la constitución de la CEOSL. Esta confederación integra, a escala nacional, a organizaciones sindicales y populares, y constituye una matriz sindical clasista que agrupa a los trabajadores organizados de la industria, de la banca, de la agricultura, del comercio, de los servicios, de la artesanía, de la cultura, y, en general, a todos los trabajadores que, en relación de dependencia o en calidad de trabajadores autónomos, consumen su fuerza de trabajo para crear la riqueza social.

Uno de los orígenes fundamentales de la CEOSL tiene como antecedente histórico lo sucedido en los inicios los años sesenta en Ecuador, con el crecimiento de la industria y de los servicios. Estos, debido a la ampliación del Estado, “no solo habían multiplicado las entidades laborales, sino que planteaban nuevas formas de organización, de enfrentamiento de los conflictos, negociación y formación de dirigentes” (Ayala Mora 2010).

Se había, pues, creado la necesidad de un nuevo tipo de organización laboral que afrontara la modernización de la sociedad y del Estado con nuevas estructuras y formas de acción. En el país se dieron varios síntomas de esta necesidad, que fueron percibidas por los promotores del llamado “sindicalismo libre”. Vieron allí una

posibilidad de dividir a los trabajadores y buscaron la forma de promover la gestación de una tercera central sindical. Como su acción respondía a una necesidad sentida y como contaron, por otra parte, con grandes recursos y el apoyo norteamericano, en 1962 se fundó la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), filial de la CIOSL, a nivel mundial, y de la ORIT a nivel continental. Varios sindicatos, algunos de ellos importantes, pasaron de la CTE a la CEOSL. La central creció en los años siguientes con la vinculación de trabajadores industriales y de servicios. Desde sus primeros años, la CEOSL trajo un cambio importante en las prácticas organizativas y las estrategias de lucha laboral. En poco tiempo agrupaba ya a la mayoría de los trabajadores manufactureros y de servicios. Como consecuencia de su desarrollo, al cabo de su primera década de funcionamiento, se consolidó en la central un vigoroso movimiento que desafió la influencia norteamericana y fue identificándose con la unidad de las organizaciones de trabajadores en lo laboral, y con el socialismo en lo político (Ayala Mora 2010).

Ayala Mora se refiere a los años sesenta, cuando el movimiento sindical ecuatoriano estaba constituido por las siguientes estructuras: asociaciones artesanales, gremios de oficios y cofradías religiosas, con una presencia muy escasa de los sindicatos de empresa que se constituyeran con la base industrial, agraria o de servicios. No obstante —aun con las limitaciones históricas de ese momento—,

fueron el cimiento para constituir centrales sindicales como la Cedoc¹ y la CTE.²

Otro hito fundamental de la CEOSL fue su vinculación, en los años setenta, al Frente Unitario de Trabajadores (FUT). Este vínculo surgió en el contexto de la reacción antidictatorial en contra de la presidencia de Velasco Ibarra en Ecuador. Rodas Chaves destaca en su libro *La izquierda ecuatoriana en el siglo 20: (aproximación histórica)* (2000) el rol de los múltiples sectores sociales. Señala que estos combatieron al dictador y, en junio de 1971, luego de que algunas centrales sindicales con una influencia de la izquierda llamaran a la unidad de acción, fundaron el FUT. En julio de ese año convocaron a una huelga nacional para “detener la ofensiva de la burguesía agroexportadora en contra de la izquierda y del movimiento popular” (Rodas Chaves 2000, 89).³

Tras diversos momentos de reivindicaciones por los derechos de los trabajadores en las últimas décadas y de la lucha anticorrupción —pues el FUT ha constituido, junto a otros sectores sociales e indígenas, la Comisión Nacional Anticorrupción, que no recibe fondos públicos ni privados (*El Universo* 2019)—, esta importante estructura de las organizaciones sindicales continúa demandando derechos. En la etapa más reciente, ha presentado en la Asamblea Nacional una nueva propuesta de Código del Trabajo para replantear los marcos normativos en el país. Esta propuesta integra las temáticas relacionadas con el teletrabajo y las plataformas digitales, luego de que la operación de estas se incrementara en el contexto de la pandemia por el COVID-19 (*El Comercio* 2021b). Es fundamental señalar que a partir del 1 de mayo de 2021 la presidencia de turno del FUT recayó en la CEOSL.⁴

1 Sobre la historia de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (Cedoc), Redrován Zúñiga (1983, 24-25) indica lo siguiente:

Central Nacional fundada en 1938, agrupó desde un comienzo y por un largo período (hasta mediados de la década del sesenta) a organizaciones eminentemente artesanales y cofradías religiosas (las existentes en la época) que a decir de algunos de sus exdirigentes constituían el sector más importante de los trabajadores ecuatorianos.

2 Respecto de la constitución de la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), Rodas Chaves (2000, 53) indica que la izquierda no hizo la revolución, pero tuvo que cristalizar todos sus esfuerzos para se ampliara la democracia en la sociedad civil. Menciona que conformaron la primera directiva de la CTE —fundada el 4 de julio de 1944— el comunista Pedro Saad, presidente, y el socialista Juan Isaac Lovato, vicepresidente. En este contexto, el régimen reconoció el Código del Trabajo de 1938. Redrován Zúñiga puntualiza que la CTE resulta

de la revolución de mayo (denominada La Gloriosa). Tuvo desde un comienzo una presencia más significativa que su predecesora, la Cedoc. La constitución de la Federación Ecuatoriana de Indios (FEI- pocos meses después de la CTE, a la cual se afilió y de la Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador (FEUE), le dio una característica especial, dentro de la lucha obrero-campesina-estudiantil, volviéndole una matriz a la cual los gobiernos de turno no pudieron soslayar. Convertida en el foco de atención de tales gobiernos, esta central rápidamente se convirtió en la expresión del “movimiento popular” de esos años, debido a su alta radicalidad, fruto de la influencia de sus ideólogos, entre los cuales jugaron un papel importante Miguel A. Guzmán, Manuel Agustín Aguirre, Juan Isaac Lovato, del Partido Socialista, y Pedro Saad, Ricardo Paredes, del Partido Comunista, todos ellos de destacada actuación.

3 Extracto del Acta Constitutiva del FUT (cit. en Rodas Chaves 2000, 89).

4 El FUT está constituido por tres centrales, CedocUT, CEOSL y UGTE, y tres federaciones nacionales: UNE, FETMYP y FENOGOPRE (*El Telégrafo* 2021).

La importancia de aplicar los instrumentos internacionales para garantizar el derecho al trabajo en las plataformas digitales

La OIT cuenta con diversos instrumentos internacionales fundamentales para que los Estados —que suscriben y ratifican los contenidos— incluyan en sus constituciones y normativas los principios y estándares de derechos humanos en el ámbito laboral, con enfoques transversales como el intergeneracional, género, intercultural, discapacidad y movilidad humana. A continuación, se detallan los fundamentales, que deberían considerarse también en el contexto actual en las plataformas digitales.

Sobre los instrumentos relacionados con la libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (C087), plantea en el artículo 5:

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores (OIT 1948).⁵

El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (C098⁶),

establece, en el artículo 4, la importancia de adoptar

medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo (OIT 1949a).

Del Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930 (C029), es fundamental precisar el concepto de *trabajo forzoso u obligatorio*: “Designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (OIT 1930).⁷

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (C111),⁸ determina los alcances del término *discriminación* en su artículo 1:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de

5 Este convenio (1948, núm. 87) entró en vigencia, en Ecuador, el 29 de mayo de 1967.

6 Entró Ecuador en vigencia en Ecuador el 28 de mayo de 1959 (OIT s. f.).

7 Entró en vigencia en el país el 6 de julio de 1954 (OIT s. f.).

8 Entró en vigencia en Ecuador el 10 de julio de 1962.

oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (OIT 1958a).

Este concepto es fundamental en relación con los derechos laborales en el trabajo de las plataformas digitales,

Considerando que en Ecuador un gran porcentaje de las y los trabajadores en las plataformas digitales son migrantes, es fundamental observar el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), de 1949 (OIT 1949b).⁹

En estos instrumentos internacionales se puede observar que nadie puede ser discriminado ni excluido en los espacios laborales y se resalta la exigencia a los Estados de impulsar un contexto normativo para la igualdad de oportunidades y trato.

Marco constitucional y legal en Ecuador sobre el derecho al trabajo

En la historia de Ecuador se han analizado los límites institucionales que repercuten en el desarrollo del movimiento sindical,

atomizándoles desde un comienzo y obstaculizando su desenvolvimiento. Así, es necesario tener presente que aunque el Código del Trabajo fue dictado tempranamente (1938), su aplicación

fue esporádica hasta mediados de la década del sesenta (Redrován Zúñiga 1983, 18).

Estas demandas, que coexisten con la necesidad de armonizar los instrumentos internacionales y la Constitución de la República de 2008 con las nuevas modalidades de trabajo, ha conllevado a que el FUT presentara una nueva propuesta del Código del Trabajo. Este proceso ha tenido acercamientos —sin resultados— entre el FUT y el gobierno de Guillermo Lasso; se cuestiona al Código de Trabajo, que rige en el país desde hace 83 años (*El Comercio* 2021a).

La inquietud por las reformas al Código del Trabajo no son recientes. Por ejemplo, algunos intelectuales vinculados con la Cedoc propusieron que se reformara al Código del Trabajo en aspectos como los siguientes:

La de protección sindical (denominada “fuero sindical”) que asegura la estabilidad de los trabajadores en el período de organización de los sindicatos; estabilidad de los trabajadores en caso de enfermedad no profesional; restablecimiento del derecho de asociación y huelga de los servidores públicos; ampliación del derecho sindical (reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos) y leyes de defensa profesional para determinado grupo de trabajadores (telegrafistas, eléctricos, embarcadores de fruta...) (Redrován Zúñiga 1983, p. 27).¹⁰

9 Entró en vigencia en Ecuador el 5 de abril de 1978 (OIT s. f.).

10 Redrován Zúñiga (1983, 36) indica: “Para una mejor comprensión del papel de la Cedoc. Ver I.R. 1976, ‘El Sindicalismo en el Ecuador’, pp. 101 a 118”.

Es fundamental señalar que el derecho al trabajo y a la seguridad social está presente en la Constitución de la República (2008) en los siguientes artículos:

Art. 33 El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34 El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo” (Constitución de la República del Ecuador. 2008).

Sobre la seguridad social, las centrales sindicales han exigido a todos los gobiernos de los últimos años que defiendan al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), la representación de los trabajadores en el máximo órgano de administración. Expresaron su preocupación sobre el veto total por parte del

presidente Lasso con respecto de las reformas correspondientes al artículo 28 de la Ley de Seguridad Social.

Lasso argumentó dos motivos para esta decisión. El primer punto es que el mecanismo propuesto para la designación del directorio es poco técnico y tiende a la politización de la administración del IESS y, en segunda instancia, porque una presidencia rotativa del IESS no es conveniente, ya que la entidad requiere continuidad (*El Comercio* 2021c)

Como antecedente, el Pleno de la Asamblea Nacional había aprobado el 29 de abril de 2021 el proyecto de ley que reformaba a la Ley de Seguridad Social sobre la conformación del Consejo Directivo del IESS. Se establecía que el Consejo Directivo del IESS estaría integrado en forma tripartita, entre hombres y mujeres, por un representante de los asegurados, uno de los empleadores y uno de la Función Ejecutiva.

Enfoque metodológico

Este estudio en la ciudad de Quito, capital de Ecuador, se basó en la investigación exploratoria que, de acuerdo con Nieto (2018, 2), tiene como propósito familiarizar con determinados fenómenos desconocidos de forma relativa. A partir de su aplicación, se obtiene información para, en el futuro, realizar un proceso investigativo más completo. A continuación se detallan los objetivos general y específicos.

Objetivo general

Profundizar en la investigación sobre las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores

de las plataformas digitales en Ecuador, con énfasis en el conocimiento de sus razones sindicales, laborales, económicas, políticas y humanas.

Objetivos específicos

1. Desarrollar un estudio exploratorio sobre las actuales condiciones de trabajo de una muestra representativa de trabajadoras y trabajadores en las plataformas digitales.
2. Presentar un mapeo de actores vinculados al trabajo de plataformas digitales y sus iniciativas de organización o agrupación.
3. Describir las posibles motivaciones de sindicalización a partir de la garantía de derechos como la estabilidad laboral, remuneraciones, afiliación al seguro social, pago de sobretiempos y vacaciones.

Para conseguir los objetivos, se realizó la planificación metodológica que se describe a continuación.

Metodología y actividades por objetivos específicos

Objetivo específico 1: Desarrollo de un estudio exploratorio sobre las actuales condiciones de trabajo de una muestra representativa de trabajadoras y trabajadores en las plataformas digitales.

A partir del primer objetivo se llevaron a cabo tres actividades:

1. Diseño y validación del contenido, de herramientas y de la metodología para el estudio exploratorio.

2. Implementación de la metodología y los instrumentos durante el estudio.
3. Sistematización y presentación del informe sobre el estudio exploratorio.

Para desarrollar la primera actividad, se elaboraron los instructivos metodológicos y las herramientas con las siguientes actividades:

- Análisis de los estudios previos en temas de trabajo en plataformas digitales en Ecuador y de las razones de sindicalización, en caso de que existan referencias.
- Diseño y elaboración de instrumentos metodológicos y herramientas.
- Validación de instrumentos metodológicos y herramientas.
- Establecimiento y validación de una guía para la investigación bibliográfica y documental.
- Investigación bibliográfica documental con un análisis de la información secundaria considerando diagnósticos, informes, estudios previos, entre otros.

Sobre la segunda actividad, en la cual se implementaron la metodología y los instrumentos durante el estudio, se aplicaron los siguientes instrumentos cualitativos y cuantitativos:

- Encuestas *in situ* y en línea con categorías de análisis que permitan conocer las razones de sindicalización y condiciones de trabajo de trabajadores de plataformas digitales a muestras representativas, fundamentalmente en la ciudad de Quito.

- Entrevistas en profundidad semiestructuradas con informantes claves, a partir de la utilización de las plataformas digitales, que permitan contar con una observación participante sobre cómo trabajan.
- Protocolos y sistematización para el análisis estadístico de una muestra aleatoria a través de encuestas.
- Realización y transcripción de entrevistas en profundidad semiestructuradas a actores/as claves y procesamiento de los datos recopilados en territorio.

En relación con la sistematización y presentación del informe sobre el estudio exploratorio (actividad 3), se analizaron los avances y retrocesos en términos de derechos laborales de trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales con enfoque intergeneracional, de género y movilidad humana. Se enfatizó en temas exploratorios, como el estado actual de organizaciones sindicales en los plataformas digitales y aspectos claves que permitan indagar la posibilidad de organizar sindicatos por ramas de trabajo.

Objetivo específico 2: Presentar un mapeo de actores vinculados al trabajo de plataformas digitales y sus iniciativas de organización o agrupación.

Para contribuir con este objetivo específico, se sistematizaron los datos relacionados con las y los actores claves que podrían tener razones de sindicalización. Se identificaron las estrategias e incidencia a partir de unas preguntas mediante una encuesta en línea que recopiló sus necesidades e intereses estratégicos.

Objetivo específico 3: Describir las posibles motivaciones de sindicalización a partir de la garantía de derechos como la estabilidad laboral, remuneraciones, afiliación al seguro social, pago de sobretiempos y vacaciones.

Para desarrollar el tercer objetivo específico de la presente investigación, se presenta el documento con las líneas de trabajo para un Plan de Acción a futuro con las razones de sindicalización. Para el alcance de este resultado, se trabajaron los siguientes aspectos:

- Elaboración de un documento preliminar por territorio y a nivel analítico-comparativo por los enfoques transversales.
- Elaboración y entrega de una matriz con líneas de acción que constituirían un Plan de Acción a futuro.
- Taller de validación con la CEOSL y la Fundación Rosa Luxemburg.

Análisis de los resultados

Antes de presentar los resultados, es fundamental tener una referencia sobre los estudios previos en el mundo y, de manera específica en Ecuador, relacionados con las y los trabajadores de las plataformas digitales.

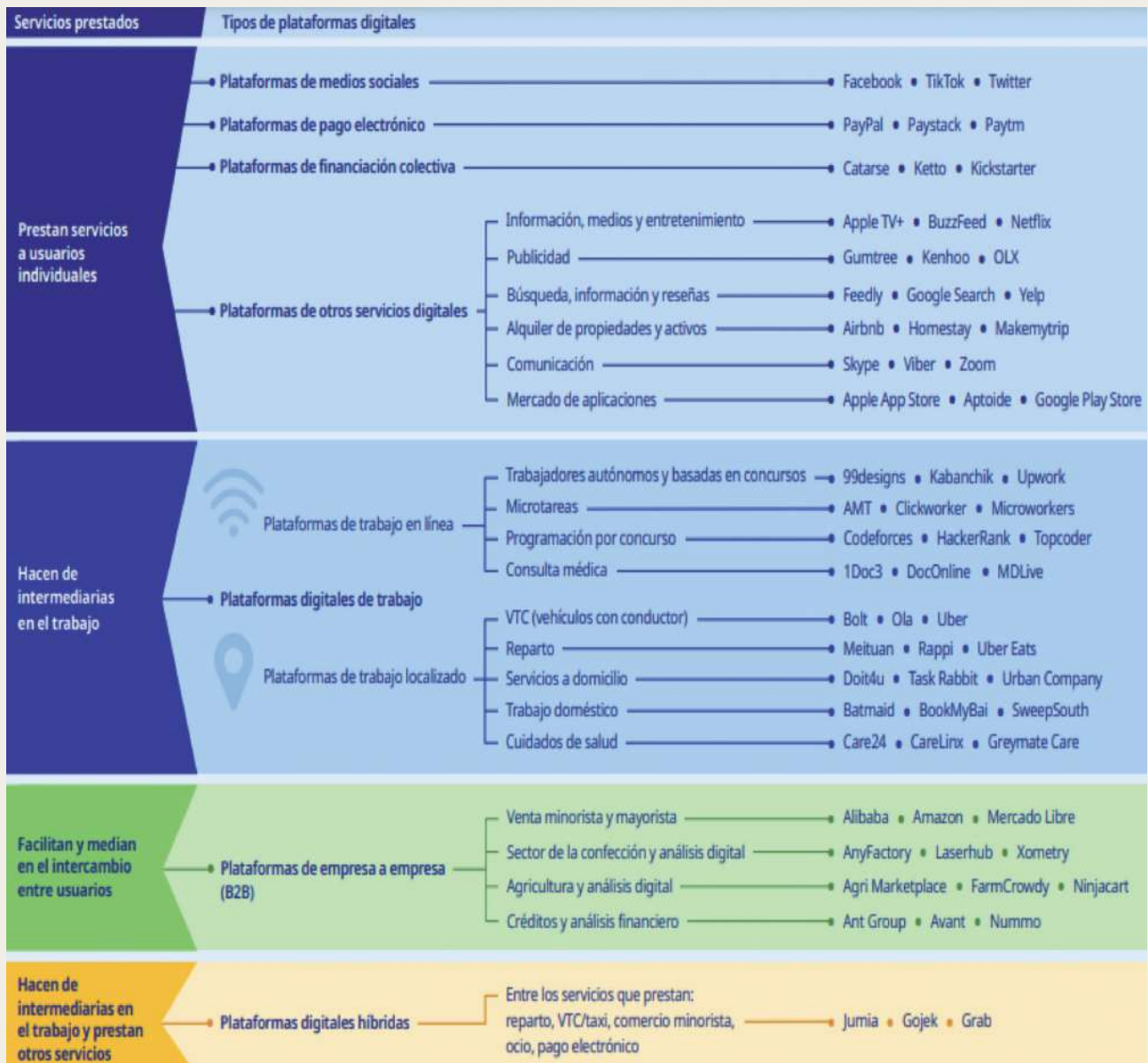
Contexto internacional sobre el trabajo en las plataformas digitales

Cuando se abordan conceptos es necesario referirse a aquellos relacionados de manera directa con las plataformas digitales. El primero es el de *economía digital*, tal y como

se describe en la publicación *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* (OIT 2021, 36). Este la define como aquella actividad económica que depende de manera directa del uso de insumos digitales. Adicionalmente, se considera como aquella que es reforzada por el empleo de estos insumos, e incluye a los productores y los consumidores que los usan en sus actividades económicas (OCDE 2020, 5).

Por otra parte, las plataformas digitales se consideran como las entidades que ofertan tanto servicios como productos digitales en línea (OIT 2021, 36) y “los servicios digitales facilitan las interacciones entre dos o más conjuntos distintos pero interdependientes de usuarios (ya sean empresas o particulares) que interactúan a través del servicio por Internet” (OCDE 2019, p. 21).

Figura 1. Panorama de las plataformas digitales

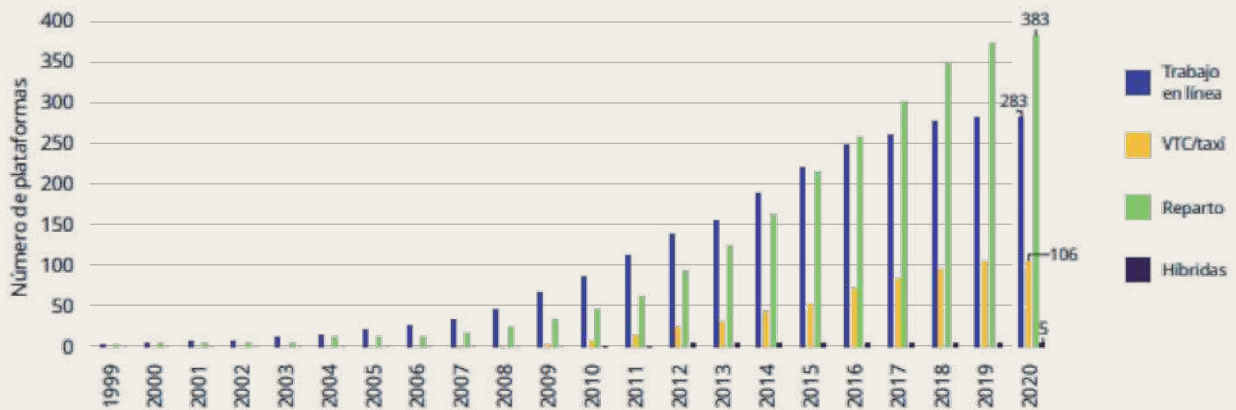


Fuente: OIT (2021, 44).

Sobre la denominación de *trabajadores de las plataformas digitales de trabajo*, existe una referencia en la literatura especializada sobre los trabajadores esporádicos, trabajadores de microtareas (*crowdworkers*) o trabajadores de plataformas digitales (OIT 2021, 36).

Es fundamental indicar que, en el último decenio, ha aumentado el número de plataformas digitales de trabajo, que integran las de trabajo en línea y de trabajo localizado (OIT 2021, p. 51).

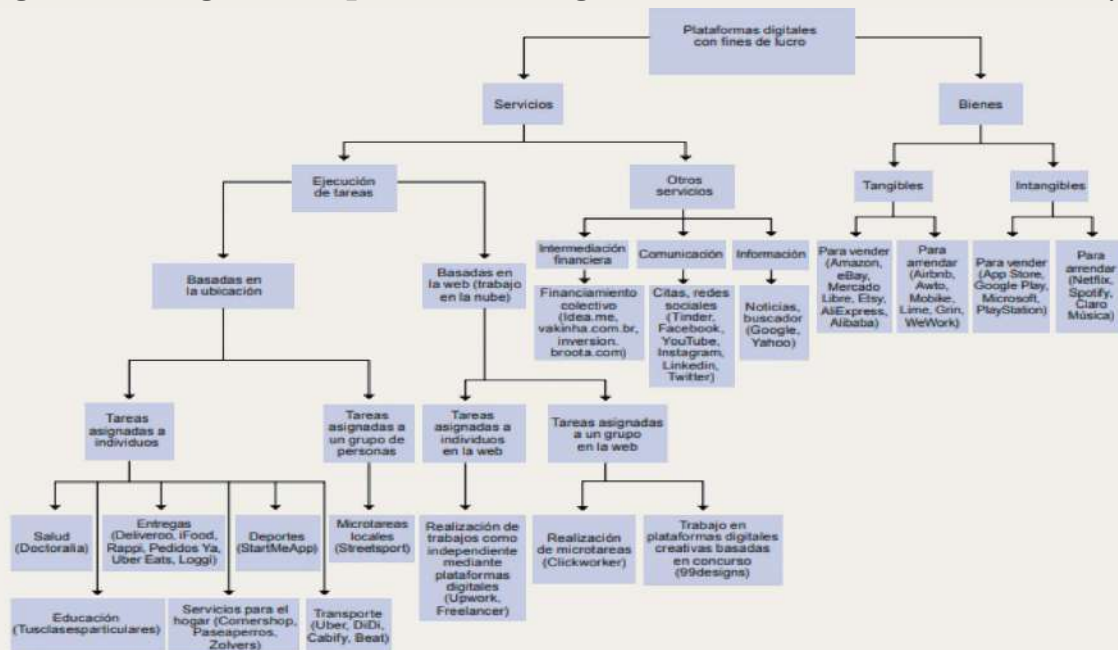
Figura 2. Cifra con categorías de plataformas digitales de trabajo a nivel mundial¹¹



Nota: Solo se incluyen plataformas activas actualmente.

Fuente: OIT (2021, 52).

Figura 3. Categorías de plataformas digitales con fines de lucro de bienes y servicios



Fuente: Menéndez, "Clasificación del trabajo en plataformas digitales". Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), s/f, inédito, sobre la base de F. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

Nota: Entre paréntesis se mencionan ejemplos de cada categoría.

Fuente: CEPAL y OIT (2021, 25)

11 Los datos provienen de base de datos Crunchbase, que contiene información empresarial sobre empresas privadas y públicas y empresas emergentes. Obtiene sus datos a través de cuatro fuentes: el programa para inversiones de riesgo, el aprendizaje automático, un equipo propio de análisis de datos y la comunidad de Crunchbase. (OIT 2021, 51).

En el estudio presentado en 2021 por la OIT, una de las principales conclusiones radicó en los problemas causados por el incremento de la economía digital, que se complicarían al implementarse medidas para regularla en los países en desarrollo y garantizar, igualmente, una protección adecuada para los trabajadores (OIT 2021, p. 77).

Análisis sobre los estudios previos en Ecuador respecto del trabajo en plataformas digitales

Sobre el contexto ecuatoriano, en el estudio *Plataformas digitales ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?*, publicado en Quito por el Grupo Faro, se presentaron los siguientes datos a raíz de una encuesta correspondiente al septiembre de 2020, en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID 19:

la mayor parte de las personas que trabajan en plataformas digitales son hombres (97 %) de entre 25 y 40 años (60 %), mestizos y con estudios secundarios. Además se observa una mediana de ingreso mensual de trabajadores de plataformas de entrega de cosas de \$400. Este monto desciende con la emergencia sanitaria hasta \$350 mensuales. Respecto a los trabajadores de plataformas de transporte de personas, la mediana del ingreso es de \$280 con una disminución de hasta \$150 mensuales después de la emergencia sanitaria. En relación a las horas de trabajo se evidencia que la gran mayoría de los trabajadores le dedica más de 45 horas a la semana a esta actividad (Ulloa y Suárez 2021, 6-7).

En este aspecto coexisten desigualdades si se relacionan los temas específicos de las plataformas digitales y el mercado de trabajo, como lo plantea Karla Arias en el documento *Empleo informal y Plataformas Digitales* en el Ecuador. Se pregunta, sobre la existencia o no de los siguientes temas vinculados con los derechos laborales, si existe una relación laboral, la identificación de operadores sin prestaciones sociales, los ingresos de acuerdo a la productividad tomando como referencia a la flexibilidad laboral, la existencia o no de un contrato de trabajo y las consecuencias de la informalidad laboral y la relación o no propiamente salarial. Todo esto en un contexto donde se discuten conceptos como la economía digital.

Internet se va convirtiendo en una de las principales plataformas de información y comunicación de las sociedades modernas y, por tanto, en soporte para el ejercicio de derechos fundamentales como la libertad de expresión y el derecho a la información, entre otros. No hay país en el mundo donde no se esté debatiendo sobre internet, y evaluando su impacto en la economía, la sociedad y el desarrollo nacional. Ecuador no es la excepción. Parte de los debates actuales refieren a la necesidad, o no, de regularlo” (Arias, s. f.).

Otro antecedente necesario son los hallazgos del estudio *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, publicado por Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS en diciembre de 2020 (Hidalgo y Salazar, eds.). En este se sistematizan las acciones de los y las trabajadoras digitales en ocho países de la región: México, Costa

Rica, Colombia, Ecuador, Perú, Brasil, Argentina y Chile. Se menciona que la primera plataforma digital del trabajo instaurada en Ecuador fue Cabify, en 2016, seguida por Uber y Glovo, Rappi e inDriver (2018, 2019 y 2020, respectivamente), entre otras. Un dato fundamental es que la mayoría de las personas trabajadoras en las aplicaciones de reparto en Ecuador son migrantes y hombres (Hidalgo Cordero y Salazar Daza 2020b).

Si se analiza el enfoque y la perspectiva de género, se toma como referencia que “las mujeres que se insertan a estos trabajos afrontan las limitaciones que este sector de la economía tiene preparada para ellas por ser mujeres: inseguridad, violencia, estereotipos y las cargas históricas de los cuidados” (Hidalgo Cordero y Salazar Daza 2020a).

Según Ulloa y Suárez (2021, 36), existieron en su momento recomendaciones para políticas públicas con respecto al trabajo en las plataformas digitales:

- Se observó en la encuesta que la gran mayoría de los trabajadores no cuentan con contratos de trabajo, esto hace que no cuenten con una afiliación a la seguridad social. En este sentido se recomienda fomentar medidas de protección social para que los trabajadores de las plataformas digitales no estén expuestos a condiciones precarias de trabajo y a una alta volatilidad de los ingresos.
- Llevar a cabo medidas para formalizar a los trabajadores, o en su defecto tomar acciones para dignificar el trabajo del sector a través del mejoramiento de las condiciones laborales.

- Es importante integrar a la discusión de regulaciones laborales, las necesidades de este nuevo sector. Se deben adaptar los mecanismos de tal modo que permitan mantener las nuevas formas de trabajo, pero respetando los derechos los trabajadores.

Cada una de las preocupaciones se ha replicado en medios de comunicación en el país, que advierten las condiciones precarias de las y los trabajadores de las plataformas digitales, los vacíos legales y la ausencia de políticas públicas que garanticen sus derechos. A continuación, se explicitan algunas de las informaciones en los medios de comunicación en Ecuador.

“Trabajadores de plataformas digitales ganan \$1,94 por hora”. Antes de la pandemia, solo en Quito el 23 % de las personas con empleo ya estaban enroladas en plataformas digitales, sobre todo de entrega y transporte, según Pablo Brassiolo, especialista en economía laboral del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF). Eso significaba más 225 000 trabajos directos. Desde marzo 2020, esa cifra creció alrededor de un 42 %, es decir, ahora se registran casi 320 000 trabajadores en la capital. A nivel nacional se podría llegar a más de 500 000 (*La Hora* 2021).

“En Quito, ocho de cada 10 trabajadores de plataformas digitales no tienen contrato”. La precarización se refleja en que el 83 % de los repartidores o conductores de este tipo de empresas no tiene un contrato de trabajo (...). El 68 % de trabajadores de las plataformas digitales en Quito es ecuatoriano y el 32 % es extranjero (*Primicias* 2021b).

“Plataformas digitales de reparto obtienen en Ecuador puntajes bajos en indicadores de trabajo justo, según estudio”. Los investigadores encontraron que los repartidores de plataformas necesitan trabajar el equivalente a un empleo a tiempo completo para ganar más del salario mínimo legal en Ecuador, que es relativamente bajo (400 dólares). El estudio refiere que la mayoría de las plataformas no pueden demostrar que sus trabajadores cobraban por encima del salario mínimo una vez que se tienen en cuenta los gastos vinculados al trabajo. Además, la investigación indica que se han encontrado cambios unilaterales en el algoritmo de las plataformas que determinan el pago y que reducen los ingresos reales que percibe el trabajador. Aunque no hay estadísticas fiables, este informe estima que la economía de plataformas empleaba a 40 000 trabajadores en todo el país antes de la pandemia de COVID-19, lo que representaba alrededor del 1 % de la población subempleada (*El Universo* 2021b).

“Desempleados se convirtieron en repartidores de hasta 12 horas para hallar ingresos básicos”. En el país, la pandemia arrasó con 719 520 empleos formales, según las actas de finiquito registradas en el Ministerio del Trabajo. Y el reparto a través de plataformas es el reducto laboral al que llegaron cientos de desempleados en medio de la fiebre del delivery, que aceleró su crecimiento en los meses del confinamiento. Dentro de este modelo no hay un sueldo fijo ni beneficios de ley: se gana por los repartos que hagan en el día, las propinas que consigan en esas

entregas o la compensación que entregue la plataforma en horas de alto pedido (...) Una reciente publicación denominada “Precarización laboral en plataformas digitales, una lectura desde América Latina” anota que la legislación ecuatoriana no contempla ninguna figura que respalde a los trabajadores de plataformas. Según esa publicación, este modelo de negocios tiene aspectos que abonan a la informalidad, precariedad y explotación laboral (*El Universo* 2021a).

“Más gente se volcó a laborar en las ‘app’ de transporte en Ecuador”. Trabajan más de 9 horas al día durante siete días a la semana, la mayoría no tiene contrato laboral ni seguro. Pese a eso, sus ingresos llegan apenas a un salario básico: USD 400. Con la pandemia, la situación de este sector se deterioró. Los ingresos cayeron entre USD 50 y 130 al mes (*El Comercio* 2021d).

Cada antecedente histórico, normativo y referencial detallado anteriormente aporta a las consideraciones previas de este estudio. Además, ayudan a comprender, de manera más específica, las condiciones de trabajo de las y los trabajadores de las plataformas digitales en Quito, así como las garantías de sus derechos laborales para conformar organizaciones, y las posibilidades reales que permitan negociar sus condiciones de trabajo (contrato colectivo de trabajo) y el derecho al ejercicio de la huelga (Protocolo de San Salvador).

El Protocolo de San Salvador, es un instrumento internacional suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988 en el contexto del decimotercero periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de

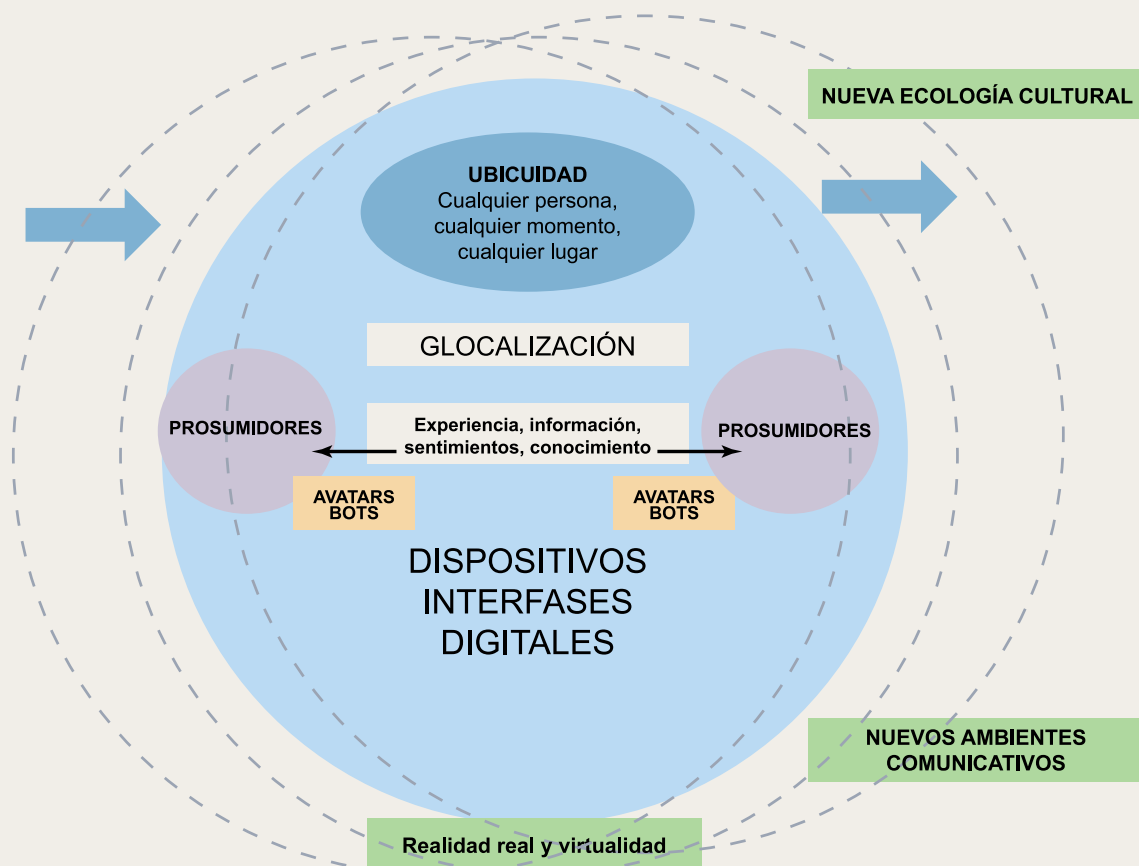
los Estados Americanos (OEA), que aborda en el artículo 8 los derechos sindicales. Se exige a los Estados partes las garantías para que los trabajadores organicen sus sindicatos y se afilien al de su elección, además del derecho a la huelga. Se determina que

como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente (OEA 1988).

Presentación de los resultados en la investigación exploratoria

Antes de presentar los resultados, es necesario indicar que este proceso de investigación exploratoria se concibió en un contexto en el cual el 78,7 % de la ciudadanía ecuatoriana usa redes sociales (*Primicias* 2021a) y se precisa la existencia del lema de la sociedad de la ubicuidad que “es anyone, anywhere, anytime (cualquier persona, en cualquier lugar, en cualquier momento)” (Islas 2008). Para esto, en la figura 4 se presenta el modelo de comunicación en una sociedad de la ubicuidad.

Figura 4. Modelo de comunicaciones digitales para ambientes comunicativos locales, en el imaginario de la sociedad de la ubicuidad



Fuente: Islas 2008.

En este panorama, no se puede descuidar lo señalado por el experto en comunicación digital Andrés Silva Arancibia (2021) para *Marketing Insider Review*:

El covid ha llegado para acelerar el proceso de digitalización pero sobre todo el proceso de transformación digital, no solo de los negocios, sino de la sociedad toda. Además, está haciendo que surjan consumidores mucho más moderados.

Adicionalmente señala:

Los nuevos consumidores valoran de sobremanera la inmediatez, la facilidad y la comodidad. Las generaciones más jóvenes como GenZ imponen nuevos estándares de desempeño a las empresas más allá de las características intrínsecas del producto, como por ejemplo, el cuidado del medio ambiente, la protección de los animales y la forma en que tratan a sus trabajadores.

Se refirió al último informe Future Consumer Index:

El 84 % de los consumidores encuestados para este estudio dicen que han cambiado sus opciones de compra hacia un enfoque

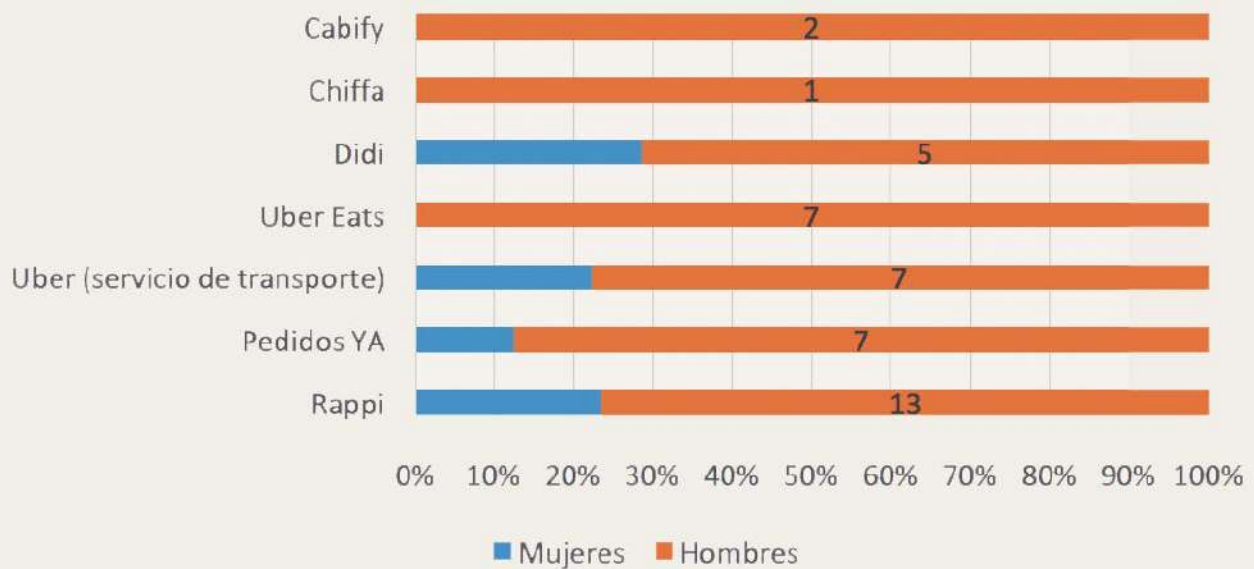
donde la relación entre calidad y precio es más valiosa y donde el compromiso con los productos fabricados localmente es mucho más importante. Muchos de los compradores están adoptando estos valores por primera vez; También hay un mayor interés en productos más saludables y el 67 % de los encuestados planea reducir su gasto en bienes no esenciales.

Luego de analizar las referencias, se presentan los resultados de la investigación exploratoria en la ciudad de Quito. Se revisará, en un primer momento, la muestra estudiada; posteriormente, se detallarán los avances y retrocesos en términos de derechos laborales de las y los trabajadoras en las plataformas digitales.

Descripción de la muestra estudiada sobre las y los trabajadoras de plataformas digitales en Quito

En la investigación exploratoria se realizó un trabajo de campo desde el 1 de noviembre de 2021 hasta el 15 de noviembre de 2021, que tuvo como método fundamental las encuestas,¹² las entrevistas en profundidad semiestructuradas y la observación participante durante el trabajo de las personas contactadas para efectuar preguntas.

12 Para las encuestas se contó con la asistencia técnica de la abogada Lídice Valdivia, quien acudió a los puntos de despacho de *delivery*.

Gráfico 1. Uso de plataformas digitales por género

Como se observa en el gráfico 1, de la muestra estudiada de manera aleatoria, el 82,35 % (n.42) son hombres y el 17,65 % (n.9), mujeres. De manera general, trabajan en las plataformas digitales de Rappi, Pedidos YA, Uber (servicio de transporte), Uber Eats, Didi, Chiffa y Cabify.

El mayor porcentaje de trabajadoras/es identificados fue de Venezuela (64,71 %, n.33), seguido por Ecuador (23,53 %, n.12), Cuba (7,84 %, n.4) y Colombia (3,92 % n.2).

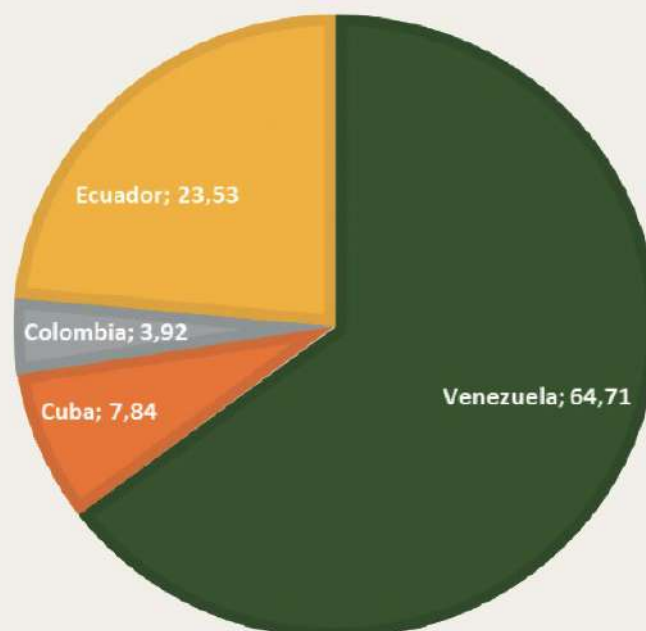
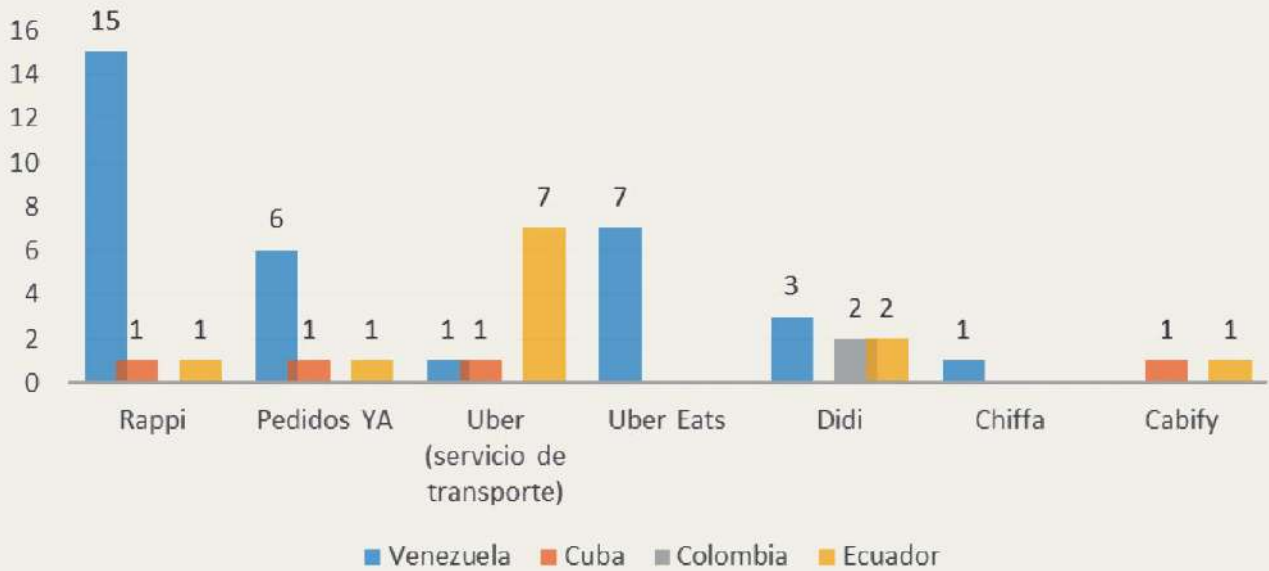
Gráfico 2. Porcentaje de trabajadoras/es por plataformas digitales por nacionalidad

Gráfico 3. Trabajadoras/es de plataformas digitales por nacionalidad



Al realizar un cruce de datos por género, plataforma y nacionalidad, se observó que las mujeres eran fundamentalmente de Venezuela en (67 %, n.6) y Ecuador (33 %, n.3) como se

detalla en el Gráfico 3. Por su parte, la plataforma preferida por las mujeres es Rappi y la que menos emplean es Pedidos Ya (gráfico 4).

Gráfico 4. Nacionalidad de las mujeres encuestadas

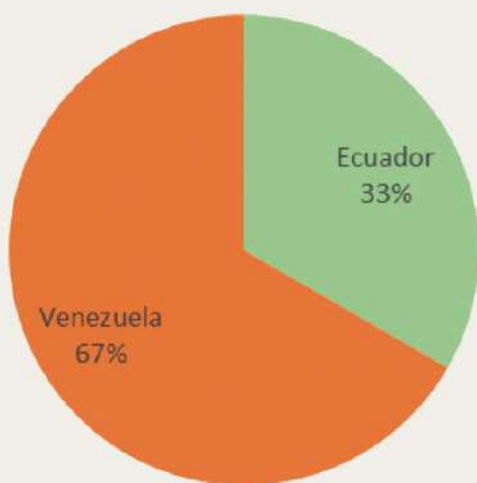
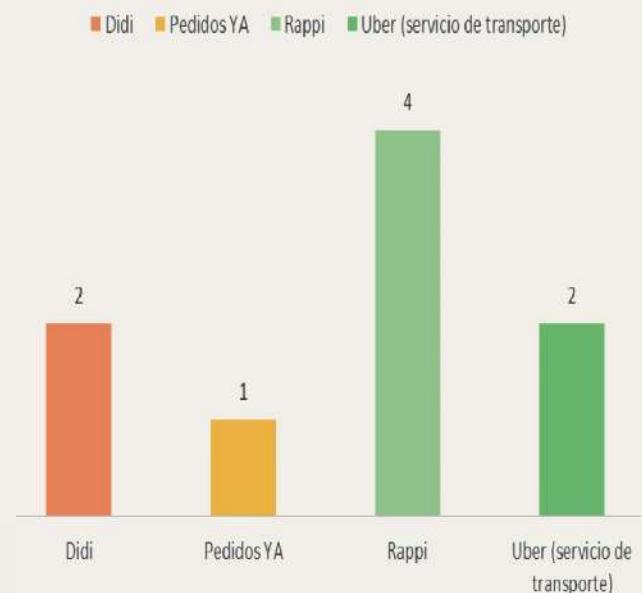
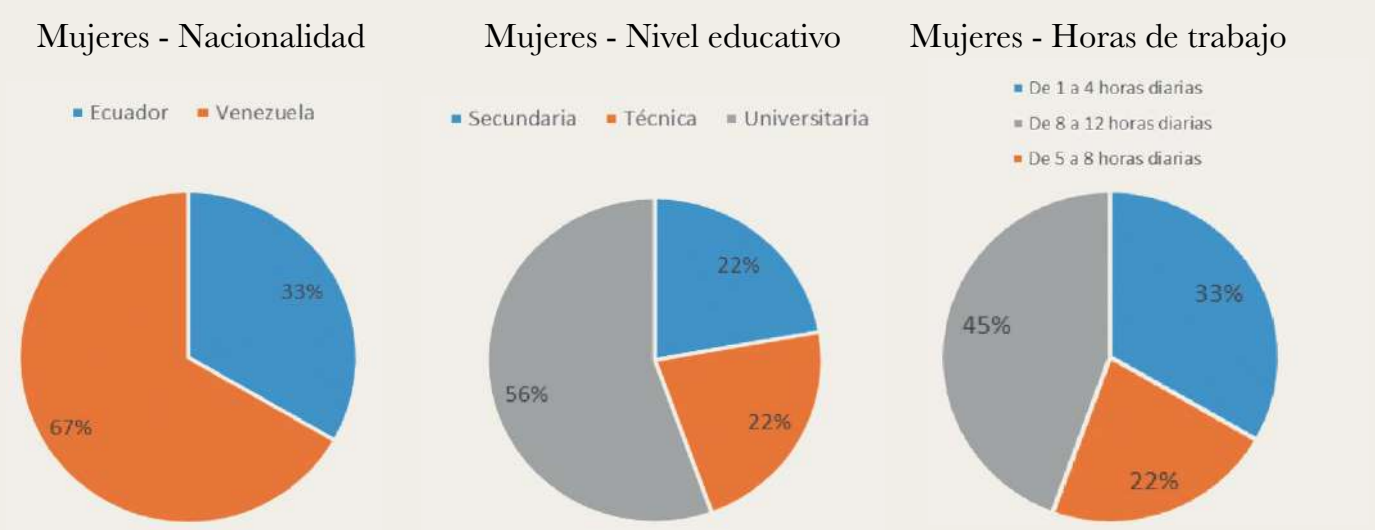


Gráfico 5. Plataforma digital en la que trabajan con mayor frecuencia las mujeres



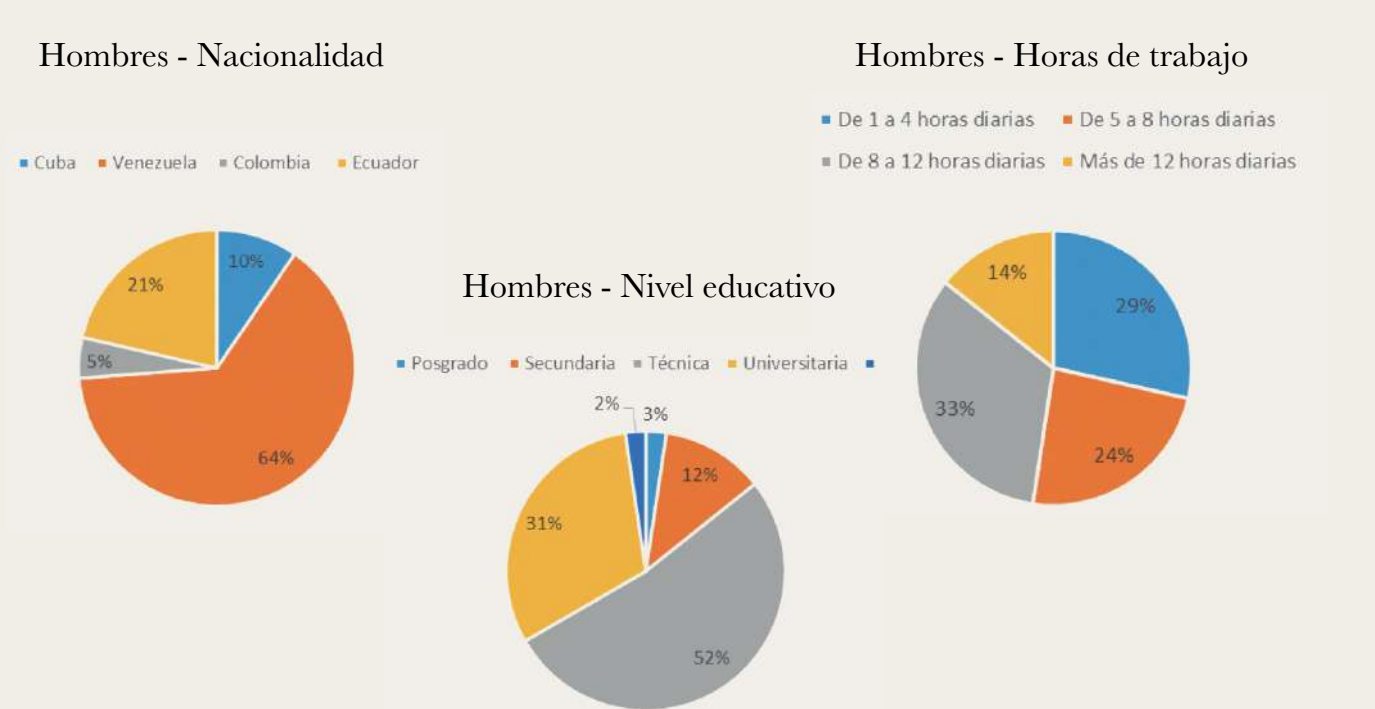
Si se analizan las características de las mujeres encuestadas, se puede observar que el 67 % proviene de Venezuela y el 33 % de Ecuador; 56 % son universitarias y 45 % trabajan de 8 a 12 horas diarias (gráfico 6).

Gráfico 6. Características de las trabajadoras en plataformas digitales encuestadas



El mismo análisis se hizo con los hombres y se obtuvieron los siguientes datos: el 64 % proviene de Venezuela y el 21 %, de Ecuador. Un 52 % tiene un nivel educativo técnico y 33 % trabaja de 8 a 12 horas diarias (gráfico 7).

Gráfico 7. Características de los trabajadores en plataformas digitales encuestadas



En ambos análisis se puede observar que, si se considera el enfoque de género, no existen variaciones por nacionalidad, pues tanto hombres como mujeres provienen mayoritariamente de Venezuela. Lo mismo sucede en las horas diarias trabajadas: de 8 a 12 horas. En el único caso que difieren es en el nivel educativo: las mujeres son universitarias mayoritariamente, mientras los hombres cuentan con una enseñanza técnica. Con esto se

puede señalar que existe una prominencia de personas migrantes que realizan estos trabajos y que no existen diferenciaciones en las horas dedicadas a esta modalidad.

Cuando se analizó el nivel educativo y la nacionalidad, se pudo constatar que el mayor porcentaje 47,06 % (n.24) tiene una formación técnica y 35,29 % (n.18) son universitarias/os (tabla 1).

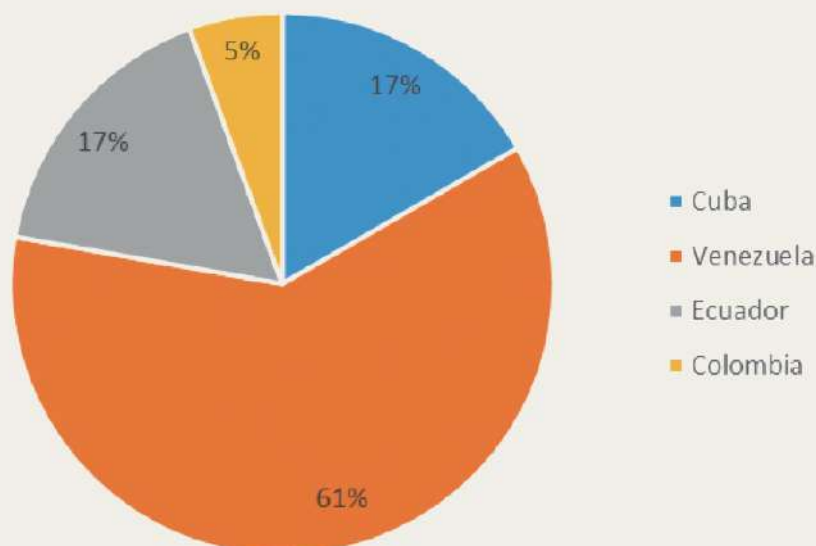
Tabla 1. Nivel educativo por nacionalidad

País / Nivel educativo	Universitaria	Técnica	Secundaria	Posgrado	NR
Colombia	1	1	0	0	0
Cuba	3	0	0	0	1
Ecuador	3	3	5	1	0
Venezuela	11	20	2	0	0
Total	18	24	7	1	1

Del 100 % (n.18) de las y los trabajadores de plataformas digitales que señalaron un nivel educativo universitario, el 61 % señaló

que su país de origen es Venezuela, 17 % de Cuba, 17 % de Ecuador y 5 % de Colombia (gráfico 8).

Gráfico 8. Nacionalidad de quienes tienen un nivel universitario y trabajan en plataformas digitales



Cuando se consultó a las personas contactadas sobre la modalidad en la que trabajan en las plataformas digitales, el 56,86 % (n.29) trabaja a tiempo completo e indica que todos sus ingresos dependen de lo que generan en la plataforma (tablas 2 y 3).

Tabla 2. Propósitos en el trabajo en la plataforma digital

Propósitos en el trabajo en la plataforma digital	Total	Porcentaje
Trabaja a tiempo completo y todos sus ingresos dependen de lo que genera en la plataforma.	29	56,86 %
Trabaja a medio tiempo.	14	27,45 %
Trabaja para generar ingresos adicionales a otro trabajo.	7	13,73 %
NR	1	1,96 %

Tabla 3. Modalidad de trabajo por horas y nacionalidad

Nacionalidad	Modalidad	De 1 a 4 horas diarias	De 5 a 8 horas diarias	De 8 a 12 horas diarias	Más de 12 horas diarias
Colombia	Trabaja a tiempo completo y todos sus ingresos dependen de lo que genera en la plataforma.	0	0	0	0
Cuba		0	1	0	0
Ecuador		0	0	4	2
Venezuela		1	3	14	4
Colombia	Trabaja a medio tiempo.	2	0	0	0
Cuba		1	0	0	0
Ecuador		1	1	0	0
Venezuela		4	5	0	0
Colombia	Trabaja para generar ingresos adicionales a otro trabajo.	0	0	0	0
Cuba		1	0	0	0
Ecuador		3	1	0	0
Venezuela		1	1	0	0
Cuba	N/R	1	0	0	0
Total		15	12	18	6

Cuando se analizó a quienes trabajan a tiempo completo y todos sus ingresos dependen de lo que generan en la plataformas, se observó que el 75,86 % (n.22) señaló que su país de origen es Venezuela, el 20,69 % (n.6) de Ecuador y el 3,45 % (n.1) de Cuba (tabla 4).

Tabla 4. País y nivel educativo de quienes trabajan a tiempo completo en las plataformas

País / Nivel educativo	Universitaria	Técnica	Secundaria
Cuba	1	0	0
Ecuador	2	2	2
Venezuela	9	11	2
Total	12	13	4

Los resultados observados no difieren de estudios previos como el de *Plataformas digitales: ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?*, realizado por Grupo Faro, junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Counterpart International. Sus indicadores reflejan que el porcentaje entre los repartidores o los conductores migrantes corresponde al 31 % de Venezuela.

En general, se observan las condiciones laborales en el contexto del trabajo en las plataformas digitales, y se llama la atención sobre la *gig economy*, que alerta

la creciente precarización, mercantilización y fragmentación del trabajo, traspasando distintos costos desde la “empresa” al “trabajador”. Una situación invisible para los usuarios de estas aplicaciones quienes —obviamente— valoran los bajos precios, la rapidez y la disponibilidad permanente de estos servicios (Bonhomme, Arriagada e Ibáñez 2020).

Avances y retrocesos en derechos laborales de trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales

El eje fundamental de este análisis son los principios de igualdad y no discriminación con enfoque intergeneracional, de género y movilidad humana. Por tanto, uno de los temas de mayor impacto fue cuando, al subir en un auto al que accedimos mediante una plataforma digital de transporte (Uber), nos encontramos con un cartel que informaba a los usuarios la discapacidad auditiva del conductor. Al consultarle sobre la imagen, indicó que él ya no quería trabajar en la plataforma digital porque no eran empáticos algunos clientes y terminaba recibiendo insultos cuando no les escuchaba bien lo que decían. Por esta situación, se animó a apelar a este último recurso (figura 5).

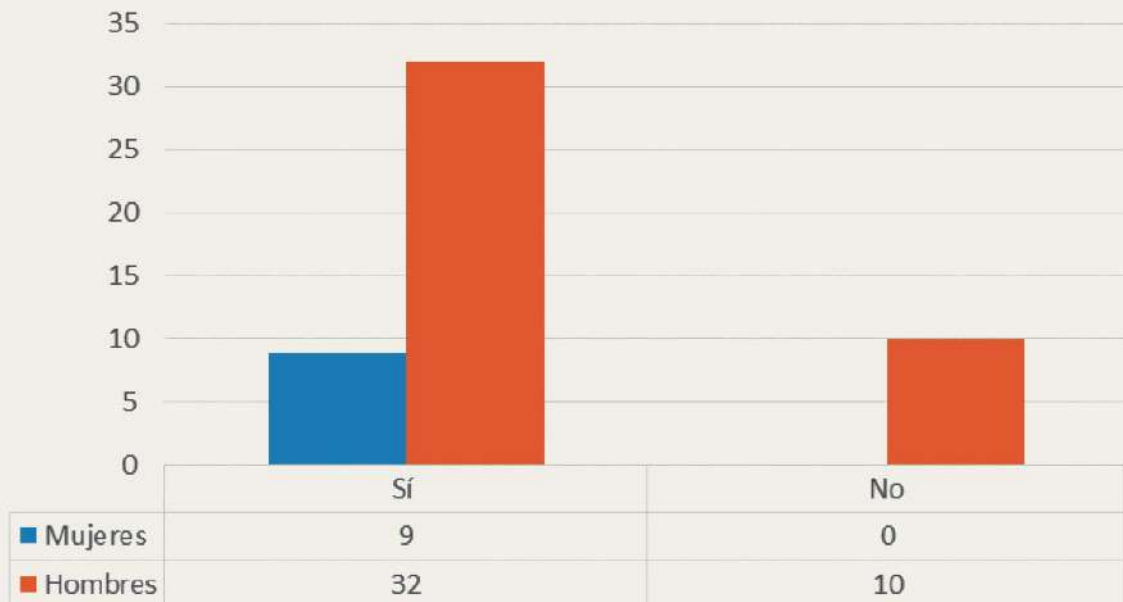
Figura 5. Cartel informativo en un Uber de Quito (1 de noviembre de 2021)



Si bien existen principios de igualdad establecidos en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008),¹³ en la práctica todavía se vulneran los derechos, más aún cuando las personas en situación de riesgo —durante el ejercicio de su derecho al trabajo— no cuentan con los mecanismos ni los canales para que estos se respeten y garanticen.

Esta experiencia motivó a incluir durante la investigación exploratoria dos preguntas fundamentales sobre la garantía de derechos y si, en alguna ocasión, estos habían sido vulnerados. El 80,31 % de las personas encuestadas respondió afirmativamente y el 100 % de las mujeres contestaron de similar manera (gráfico 9).

Gráfico 9. Reconocimiento de la vulneración de los derechos



13 El artículo 11 de la Constitución del Ecuador (2008) señala en el numeral 2:

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

También se les consultó cuánto les preocupaba —en una escala de 1 (nada) al 5 (mucho)— la afiliación a la seguridad social y el promedio fue de 4,18 puntos. Mientras que el 98,04 % (n.50) manifestó que le gustaría estar asegurado, si tuviera alguna discapacidad o riesgo del trabajo.

Mapeo de actores y sus razones o no de sindicalización

Para analizar las razones de sindicalización, se preguntó a las personas encuestadas lo siguiente: ¿Consideras importante que quienes trabajen en las plataformas digitales puedan

sindicalizarse? Como se puede observar en los gráficos 10 y 11, el 82 % (n.42) respondió afirmativamente, mientras que el 92 % (n.47) consideró necesario que una instancia u organización defienda sus derechos.

Cuando se hizo un cruce de variables y filtro de quienes no determinaron la importancia de sindicalizar a las personas que trabajan en las plataformas digitales (n.9) y quienes respondieron afirmativamente ante la pregunta ¿Crees importante que una organización te apoye en la defensa de tus derechos?, se obtuvieron los siguientes resultados (gráfico 12).

Gráfico 10. Importancia de la sindicalización de trabajadores en las plataformas digitales

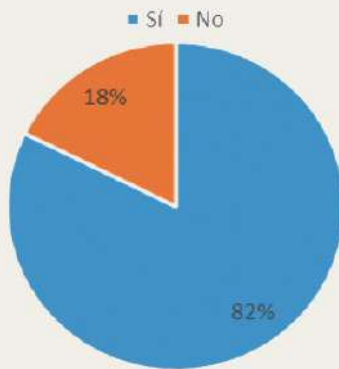


Gráfico 11. Importancia de que una instancia defienda sus derechos

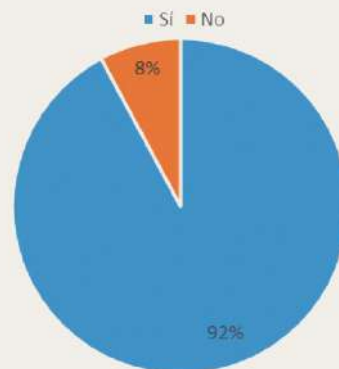
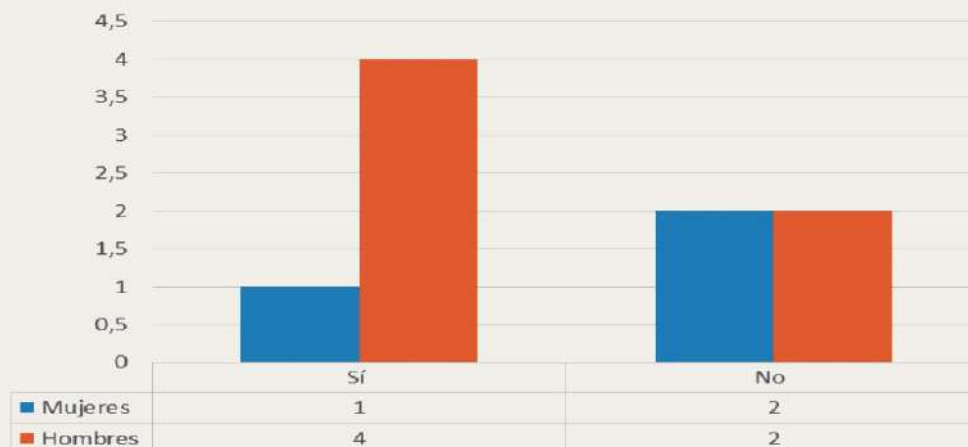


Gráfico 12. Cruce de variables entre sindicalización y defensa de derechos



Al respecto se indagó en los temas relacionados con los imaginarios y representaciones sobre las percepciones de las organizaciones sindicales en las y los trabajadores de las plataformas digitales. En algunos casos —al profundizar en la entrevista— manifiestan un rechazo hacia las organizaciones sindicales, fundamentalmente quienes vienen de otros países e indican que no han tenido una buena imagen y que no quisieran repetir las experiencias. En general, no dimensionan la importancia histórica y social de las centrales sindicales ni los beneficios de estas; perciben que los sindicatos benefician siempre a sus dirigentes y no a los trabajadores en sentido general.

La visión de los sindicatos en determinadas entrevistas se conecta con lo referido por Fernández-Trujillo Moares (2020, 40) en las nuevas formas de trabajo mediante el uso de las nuevas tecnologías. Al respecto, Fita Ortega y Goerlich Peset (2017, 44) analizan que las plataformas digitales podrían constituirse en una amenaza para las relaciones laborales, la organización y la representación de trabajadores y trabajadoras, así como un desafío para el sindicalismo.

Adicionalmente, se identificó que no existe entre las y los trabajadores contactados una instancia que pueda agruparlos o que se encuentren en estos momentos iniciando acciones para estos fines.

En las entrevistas para esta investigación dijeron frases como las siguientes sobre las razones de sindicalización:

- “No existe ninguna institución que nos acoja y respalde”.

- “Necesitamos tener mejor organización y respaldo”.
- “Para que las condiciones cambien”.
- “No existe una institución que vele por los derechos de los trabajadores de *delivery*”.
- “Que se protejan los derechos del trabajador, porque muchas veces por la inconformidad de algún cliente nos bajan de categoría”.
- “Para que los derechos y garantías de los *delivery* sean salvaguardados”.
- “Para que nos ajusten un justo sistema de pago”.
- “Tener amparo legal”.
- “Derechos del trabajador preservados”.
- “Seguridad, compañerismo, unión y socializar con más personas”.
- “Estabilidad laboral”.
- “Que se preserven nuestros derechos porque somos multados injustamente por los criterios de los clientes y bajados de categoría de una escala de 1 a 5 y, en consecuencia, no nos llegan pedidos”.
- “Los clientes a veces son groseros, tratan mal”.
- “No me gustaría estar afiliado al IESS, porque el seguro va a quebrar”.

Un elemento identificado son las evaluaciones que las y los usuarios realizan una vez que reciben el producto solicitado o cuando emplean las plataformas de transporte. Los y las trabajadoras indican que es una relación jerárquica y unilateral, donde se somete a discrecionalidad la valoración del trabajo. Se aplica la frase común “el cliente tiene la razón”, pero no la que puede recordar que las y los trabajadores tienen derechos y, si es necesario, un proceso justo de retroalimentación. En uno de los casos, algunos entrevistados comentaron que no pueden volver a trabajar en otra plataforma distinta a aquella en la que labora en la actualidad porque, presuntamente, recibió una mala calificación y le bloquearon para siempre, que acudió a las oficinas de la aplicación y que no le dieron razones ni los procedimientos para reclamar.

Las personas migrantes desconocen el marco constitucional y legal en Ecuador, que les garantiza derechos. Por ejemplo, el artículo 9 determina lo siguiente: “Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución” (Constitución de la República del Ecuador 2008).

Los derechos humanos de las mujeres también son temas recurrentes en las trabajadoras entrevistadas. Indican que quisieran contar con derechos como la licencia de maternidad y que perciben grandes riesgos cuando es de noche, por lo que en algunas ocasiones necesitan ir acompañadas de sus parejas, hermanos o hijos, y que a veces los usuarios de las plataformas lo ven como un riesgo y piensan

que acude más de una persona porque traman algún asalto.

Cuando se profundizó en la variable relacionada con las horas empleadas, una de las trabajadoras contactadas indicó que la aplicación Uber se bloquea pasadas las doce horas de trabajo de corrido y se activa luego de seis horas de descanso. Precisó, además, que cuando los usuarios son hombres le discriminan por ser mujer. A veces cancelan una y otra vez cuando les notifican su nombre como conductora; reconoce esta discriminación porque la misma persona solicita tres veces y le cancela, se da cuenta porque es la única mujer en ese lugar de operación. Otro de los hechos es que le piden ir rápido e incluso solicitan que irrespete las normativas del tránsito.

Un factor común es que las mujeres indican que el desempleo —en algunos casos por más de dos años— les preocupa y por eso optaron por esta modalidad. También el tema del seguro es fundamental. Además, comparativamente con años anteriores, han llegado a niveles altos de cansancio y agotamiento porque, aparte, tienen que realizar el trabajo no remunerado en el hogar. Estas preocupaciones son latentes y alegan que por la crisis económica provocada por la pandemia el trabajo en las plataformas digitales es el único modo que tienen para sustentarse.

Conclusiones

En resumen, a partir de los resultados de la investigación, no se cumple con ninguno de los elementos identificados por la Cepal y la

OIT (2021, 30) sobre un trabajo decente, lo que coadyuva a precarizar el trabajo en el contexto de las plataformas digitales. Esto se relaciona con los conceptos que se detallan a continuación:¹⁴

- Oportunidades de empleo
- Ingresos adecuados y trabajo productivo
- Horas de trabajo decentes
- Estabilidad y seguridad del trabajo
- Conciliación del trabajo y la vida familiar
- Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
- Entorno de trabajo seguro
- Seguridad social
- Diálogo social y representación

Al no cumplirse con ninguno de los elementos de un trabajo decente, este proceso repercute en las metas correspondientes al ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Una de estas es la 8.8, orientada a proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (ONU s. f.).

En este sentido, en ninguno de los casos estudiados se observó que se cumplía con lo estipulado como un trabajo decente, concepto que, de acuerdo con Levaggi (2004),

busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

En cada uno de los aspectos, se profundizó en las razones de sindicalización, que se agruparon en los siguientes elementos claves: la estabilidad laboral, las remuneraciones, la afiliación al seguro social, el pago de sobretiempos y las vacaciones. Una de las principales razones es la vulnerabilidad cuando trabajan en las plataformas digitales y no conocen a qué instancia pueden acudir para que se les garanticen los derechos.

Para profundizar en los resultados del estudio, también es inminente retomar los aspectos esenciales que manifiestan los detractores y los defensores de la *gig economy*:

14 “El trabajo decente también abarca la eliminación del trabajo forzoso e infantil. Si bien puede haber casos de trabajo de adolescentes en plataformas digitales, lo que según el criterio del trabajo decente sería inaceptable, en la literatura no se ha presentado información sobre este aspecto” (CEPAL y OIT 2021, 30).

Los defensores consideran que estas aplicaciones ofrecen la libertad de trabajar sin horarios, pudiendo complementar ingresos de manera fácil y autónoma [...] Además, estas aplicaciones resultan de la capacidad de emprendedores (son pocas las emprendedoras visibles) por detectar nuevas demandas y así innovar en distintos mercados. El ideal meritocrático, dirán algunos... Para los detractores, la *gig economy* se instaura silenciosamente como una continuación digital del modelo capitalista neoliberal, reproduciendo la precarización del trabajo a través de formas cada vez más sofisticadas e invisibles. Por ejemplo, los “colaboradores” que ofrecen sus servicios en la mayoría de los casos no tienen relación laboral reconocida legalmente —sin contrato, sin pago por horas extras, sin jornada laboral definida, sin seguros de accidentes— con su contraparte. No hay contacto con sus pares, ni jefes o jefas con quienes evaluar su trabajo y buscar mejores formas para hacerlo. Solo una aplicación que define las reglas y condiciones de esta relación, además de las calificaciones de los usuarios que determinan la visibilidad de los colaboradores para futuros pedidos. Una incertidumbre permanente” (Bonhomme, Arriagada e Ibáñez 2020).

Estos rasgos se encontraron durante la investigación exploratoria en Quito, donde las y los trabajadores de las plataformas digitales laboran en condiciones de precarización, sin contratos, sin acceso a la seguridad social,

sin un sueldo justo por las horas trabajadas ni una estructura que les permita defenderse para garantizar sus derechos humanos. La situación se agudiza —de acuerdo con los testimonios señalados mientras se aplicaban los instrumentos de investigación— si son mujeres y migrantes. A partir de lo señalado, el trabajo en las plataformas digitales exige estándares de derechos humanos en el país.

A raíz de las conclusiones, es recomendable presentar y socializar los principales resultados de la investigación sobre la precarización laboral de las y los trabajadores de las plataformas digitales, para posicionarlos y definir acciones futuras en función del ejercicio pleno de derechos. Asimismo, se sugiere desarrollar campañas educomunicacionales y talleres de formación en línea con organizaciones e instituciones de defensa de los derechos humanos, orientados al trabajo en plataformas digitales.

Además, es urgente intensificar la incidencia política y social en la Asamblea Nacional para el tratamiento urgente de la propuesta del nuevo Código del Trabajo presentado por el FUT. También debe establecerse un mecanismo (a través de una herramienta digital) que alerte a la CEOSL de vulneraciones de derechos a personas que laboran en las plataformas digitales y se genere un protocolo de respuesta / asistencia inmediata / seguimiento, en coordinación con la academia, observatorios e instituciones públicas que defiendan el derecho al trabajo con los principios de igualdad y no discriminación.

Siglas y abreviaturas

Cedoc	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas
Cedocut	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias del Ecuador
CEOSL	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
Cepal	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CTE	Confederación de Trabajadores del Ecuador
Fetmyp	Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales
Fenogopre	Federación Nacional de Obreros de los Gobiernos Provinciales del Ecuador
FUT	Frente Unitario de Trabajadores
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ORIT	Organización Regional Interamericana de Trabajadores
UGTE	Unión General de Trabajadores del Ecuador
UNE	Unión Nacional de Educadores

Referencias

- Arias, Karla. 2021. “Empleo informal y Plataformas Digitales en el Ecuador”. 12 de noviembre. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2._arias_k_presentacion.pdf
- Ayala Mora, Enrique. 2010. “Orígenes de la CEOSL”. *El Comercio*. 22 de octubre de 2010. <https://www.elcomercio.com/opinion/origenes-ceosl.html> (12 de noviembre de 2021).
- Bonhomme, Macarena, Arturo Arriagada y Francisco Ibáñez. 2020. “La otra primera línea: COVID-19 y trabajadores de plataformas digitales”. 4 de febrero de 2020. <https://www.ciperchile.cl/2020/04/02/la-otra-primera-linea-covid-19-y-trabajadores-de-plataformas-digitales/>
- Calderón, José, y Pablo López Calle. 2010. “Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. La emergencia de nuevas formas de resistencia al trabajo”. *Estudios de la Fundación* (24): 3-16.
- CEPAL y OIT. 2021. “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina”. <https://hdl.handle.net/11362/46955>
- El Comercio*. 2021a. “Así funcionarían los dos regímenes laborales paralelos en Ecuador”. 9 de septiembre. <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/consulta-popular-dos-regimenes-laborales.html>
- . 2021b. “Gobierno y Frente Unitario de Trabajadores miden fuerzas en las calles”. 20 de octubre. <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/gobierno-frente-unitario-trabajadores-fuerzas-calles.html>
- . 2021c. “Lasso veta totalmente reforma a Ley de Seguridad Social sobre conformación del Directorio del IESS”. <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/lasso-veto-reforma-ley-seguridad-social.html>.
- . 2021d. «Más gente se volcó a laborar en las ‘app’ de transporte en Ecuador». 2 de junio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/desempleo-app-transporte-pandemia-carreras.html>.
- El Telégrafo*. 2021. “Ángel Sánchez es el nuevo presidente del Frente Unitario de Trabajadores”. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/actualidad/44/angel-sanchez-es-el-nuevo-presidente-del-frente-unitario-de-trabajadores>
- El Universo*. 2019. “Organizaciones sociales designan a Comisión Nacional Anticorrupción de Ecuador”. 1 de mayo. <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/05/01/nota/7312178/organizaciones-sociales-designan-comision-nacional-anticorrupcion/?outputType=amp>

- . 2021a. “Desempleados se convirtieron en repartidores de hasta 12 horas para hallar ingresos básicos”. 15 de marzo. https://www.eluniverso.com/noticias/economia/desempleados-se-convirtieron-en-repartidores-de-hasta-12-horas-para-hallar-ingresos-basicos-nota/?modulo=interstitial_link&seccion=Noticias&subseccion=Econom%C3%ADa&origen=/noticias/economia/plataformas-digitales-de-reparto-obtienen-en-ecuador-puntajes-bajos-en-indicadores-de-trabajo-justo-segun-estudio-nota/
- . 2021b. “Plataformas digitales de reparto obtienen en Ecuador puntajes bajos en indicadores de trabajo justo, según estudio”. 1 de abril de 2021. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/plataformas-digitales-de-reparto-obtienen-en-ecuador-puntajes-bajos-en-indicadores-de-trabajo-justo-segun-estudio-nota/>
- Fernández-Trujillo Moares, Francisco. 2020. “Precariedad e inestabilidad, contradicciones en el trabajo en las plataformas de reparto de comida”. *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales* 1(17): 35-45.
- Fita Ortega, Fernando, y José María Goerlich Peset. 2017. “Sindicalismo y acción sindical en el siglo XXI: crisis económica y transformación del modelo productivo”. *Arxius de ciènces socials*. <http://hdl.handle.net/10550/66745>.
- Hidalgo Cordero, Kruskaya, y Carolina Salazar Daza. 2020a. “La aplicación te precariza”. Experiencias de personas repartidoras y conductoras en Ecuador”. En *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, Ecuador: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- . 2020b. *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Quito-Ecuador: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.
- Islas, Octavio. 2008. “La sociedad de la ubicuidad, los prosumidores y un modelo de comunicación para comprender la complejidad de las comunicaciones digitales”. *Razón y Palabra* 13(65).
- La Hora*. 2021. “Trabajadores de plataformas digitales ganan \$1,94 por hora”. 16 de julio. <https://www.lahora.com.ec/pais/salarios-trabajadores-digitales/>
- Levaggi, Virgilio. 2004. “¿Qué es el trabajo decente?”. *Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- OCDE. 2019. *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*. París: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>
- . 2020. *A Roadmap toward a Common Framework for Measuring the Digital Economy*. Arabia Saudita: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.

- OEA. 1988. “Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: ‘Protocolo de San Salvador’” <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- OIT. 1930. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO (17 de noviembre de 2021).
- . 1948. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO (17 de noviembre de 2021).
- . 1949a. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO (17 de noviembre de 2021).
- . 1949b. Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312242:NO (17 de noviembre de 2021).
- . 1958a. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO (17 de noviembre de 2021).
- . 1958. Ratificación del C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Fecha de entrada en vigor: 15 junio 1960. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256 (17 de noviembre de 2021).
- . 2021. *El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo [Informe completo]*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf (18 de noviembre de 2021).
- . Ratificaciones de Ecuador. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102616 (17 de noviembre de 2021).
- ONU. “Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/> (20 de noviembre de 2021).

- Primicias*. 2021a. “En Ecuador, el 78,7 % de los ciudadanos usa redes sociales”. <https://www.primicias.ec/noticias/tecnologia/14-millones-ecuatorianos-usuarios-redes-sociales/> (13 de noviembre de 2011).
- . 2021b. “En Quito, ocho de cada 10 trabajadores de plataformas digitales no tienen contrato”. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-plataformas-entrega-quito-contrato/> (15 de noviembre de 2021).
- Redrován Zúñiga, Efraín. 1983. “La formación del Frente Unitario de los Trabajadores (1960-1975) (El papel de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres - CEOSL)”. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Rodas Chaves, Germán. 2000. *La izquierda ecuatoriana en el siglo 20 (aproximación histórica)*. Quito-Ecuador: Abya-Yala.
- Silva Arancibia, Andrés. 2021. “Andrés Silva, fundador de Flumarketing.com: ‘El nuevo consumidor es un ser hiperconectado’». <https://www.marketinginsiderreview.com/andres-silva-fundador-flumarketing/>.
- Ulloa, Camila, y Estefanía Suárez. 2021. *Plataformas digitales ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?* Quito-Ecuador: Grupo Faro.

Anexo. Propuesta y matriz de acciones luego de los resultados de la investigación exploratoria

A partir de los resultados, se propone a continuación —respondiendo a una investigación exploratoria— una matriz que profunde sobre el estado actual de organizaciones sindicales en las plataformas digitales y aspectos claves que permitan indagar la posibilidad de irse organizando sindicatos por ramas de trabajo.

Matriz: Acciones propuestas luego de la investigación exploratoria

Resultados	Actividades	Consideraciones previas
Resultado 1: Socialización del estudio como resultado de un interés de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) en el contexto de un proyecto de investigación y propuesta de plan de acción sobre las razones de sindicalización y las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de las plataformas digitales en Ecuador, con énfasis en la ciudad de Quito.	1.1 Presentación de los resultados en un taller interno con la CEOSL y la Fundación Rosa Luxemburg.	Es importante que al taller de validación interna de los resultados asistan todas las Secretarías de la CEOSL y aliadas/os.
	1.2 Realización de un evento con todas las centrales sindicales que conforman el Frente Unitario de Trabajadores y aliadas/os estratégicos.	El propósito es que los resultados formen parte de las líneas argumentales del FUT para defender los derechos de las y los trabajadores que operan en las plataformas digitales, con miras al tratamiento del nuevo Código del Trabajo que ya presentaron en la Asamblea Nacional.
	1.3 Agenda de medios donde se posicionen los principales resultados sobre la precarización laboral de las y los trabajadores de las plataformas digitales.	Desde la CEOSL, la Presidencia de Turno del FUT, debe contar con líneas argumentales claras derivadas del estudio y hacer una estrategia comunicacional de posicionamiento.
Resultado 2: Articulación con los contactos proporcionados en el estudio y sus razones de sindicalización por ramas de trabajo.	2.1 Conformación de una matriz de actores a partir de los contactos identificados en el trabajo de campo.	Identificar las y los trabajadores que cuentan con interés en sindicalizarse a partir del estudio.
	2.2 Socialización —con las y los trabajadores de las plataformas digitales— del nuevo Código del Trabajo presentado en la Asamblea Nacional como propuesta del Frente Unitario de Trabajadores.	Adicionalmente invitarles a todas las actividades de la CEOSL.

<p>Resultado 3: Acciones de incidencia política y social para que se garanticen los derechos laborales de las y los trabajadores de las plataformas digitales.</p>	<p>3.1 Desarrollar campañas educomunicacionales y talleres de formación en línea con organizaciones e instituciones de defensa de los derechos humanos, orientados al trabajo en plataformas digitales.</p>	<p>Las campañas deben estar orientadas y microsegmentadas a la población identificada en el proyecto. En este contexto, será necesaria una estrategia para fortalecer la identidad y representación del sindicalismo en Ecuador, luego de conocer las percepciones de algunas personas entrevistadas y sus experiencias previas en sus países de origen.</p>
	<p>3.2 Intensificar la incidencia política y social en la Asamblea Nacional para el tratamiento urgente de la propuesta del nuevo Código del Trabajo presentado por el FUT.</p>	<p>Establecer, dentro de la CEOSL, una hoja de ruta técnico- política que determine la importancia del tratamiento del nuevo Código del Trabajo.</p>
	<p>3.3 Asistencia a todos los espacios de posicionamiento de los derechos laborales de las y los trabajadores de las plataformas digitales.</p>	<p>Articulación con organizaciones e instituciones de derechos humanos que apoyen el posicionamiento de la defensa de los derechos.</p>
	<p>3.4 Establecer un mecanismo (a través de una herramienta digital) que alerte a la CEOSL de vulneraciones de derechos a personas que laboran en las plataformas digitales y se genere un protocolo de respuesta / asistencia inmediata / seguimiento, en coordinación con la academia, observatorios e instituciones públicas que defiendan el derecho al trabajo con los principios de igualdad y no discriminación.</p>	<p>Instaurar un mecanismo interno en la CEOSL, con el apoyo de instituciones que de manera gratuita asistan a trabajadores de las plataformas digitales.</p>

Plataformas digitales en Quito: un trabajo que exige estándares de derechos humanos

Dayana León

Noviembre 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: Rowan Freeman en Unsplash

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.