



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**PROYECTO DE TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADA**

**TEMA:**

**“LA PRECARIZACIÓN LABORAL HACIA LAS PERSONAS QUE LABORAN  
DENTRO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES QUE FUNCIONAN EN EL  
ECUADOR”**

**INVESTIGADORA:**

**JESICA PATRICIA PALLO VEGA**

**CARRERA:**

**DERECHO**

**TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

**DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**

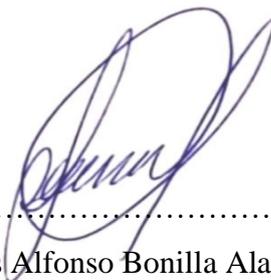
**Guaranda 2022**

## II. DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón** en mi calidad de Tutor del proyecto de Investigación, como modalidad de Titulación contemplado en el reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución de Consejo Directivo, **CERTIFICO** que, la Señorita **JESICA PATRICIA PALLO VEGA**, Egresada de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho , ha cumplido Todos los requisitos establecidos en el reglamento respectivo en la elaboración del Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, con el Tema **“LA PRECARIZACIÓN LABORAL HACIA LAS PERSONAS QUE LABORAN DENTRO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES QUE FUNCIONAN EN EL ECUADOR”** ; el mismo que cumple con todos los requerimientos legales , siendo de su propia autoría , en tal virtud , se aprueba el mismo y se autoriza la presentación para la calificación respectiva por parte del tribunal de grado que fuera designado.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente:



.....  
Luis Alfonso Bonilla Alarcón

**TUTOR**



### III. DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, **JESICA PATRICIA PALLO VEGA**, portadora de la cedula No. 1727393413, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia , Ciencias Sociales Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar , bajo juramento declaro en forma libre voluntaria que el presente proyecto de investigación, titulado “ **LA PRECARIZACIÓN LABORAL HACIA LAS PERSONAS QUE LABORAN DENTRO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES QUE FUNCIONAN EN EL ECUADOR**” , es de mi autoría así como las expresiones vertidas en la misma que las he realizado bajo recopilación Bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, web , así como de artículos de la Legislación Nacional e Internacional, dejando a salvo el derecho de terceros, sobre la bibliografía consultada y sobre puntos de vista de los autores citados en este Trabajo de investigación.

Atentamente:

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature appears to be "Jessica Pallo Vega" with some initials. To the right of the signature, the number "K45" is written.

Jesica Patricia Pallo Vega

**AUTORA**

*Notaria Tercera del Cantón Guaranda*  
*Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez*  
 Notario



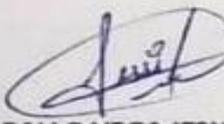
N° ESCRITURA 20220201003P02371

DECLARACION JURAMENTADA

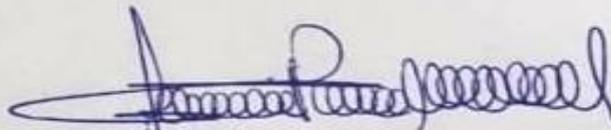
OTORGADA POR: PALLO VEGA JESICA PATRICIA

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS H.R. Factura: 001-006-000002269

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día veintiuno de Octubre del dos mil veintidós, ante mí Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita PALLO VEGA JESICA PATRICIA, soltera de ocupación estudiante, domiciliada en la Ciudad de Quito, Provincia de Pichincha y de paso por este lugar, celular 0989658148, correo electrónico es [jessicakys66@gmail.com](mailto:jessicakys66@gmail.com), por sus propios y personales derechos, obligarse a quien de conocerle doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidas por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertidas de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaran lo siguiente manifestó que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "LA PRECARIZACIÓN LABORAL HACIA LAS PERSONAS QUE LABORAN DENTRO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES QUE FUNCIONAN EN EL ECUADOR", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, previo a la obtención del título de Abogada de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

  
 PALLO VEGA JESICA PATRICIA

C.C. 1727393413

  
 AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



EL NOTA...



## Document Information

Analyzed document INFORME FINAL para entregar ya 2.0.docx (D146832096)  
Submitted 10/18/2022 10:35:00 PM  
Submitted by  
Submitter email jessicakys66@gmail.com  
Similarity 7%  
Analysis address lbonilla.ueb@analysis.arkund.com

## Sources included in the report

## Entire Document

## Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text  
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text  
As the text appears in the source.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jessica Kys", written over a large, faint circular watermark or background graphic.

## **VI. DEDICATORIA**

Llena de felicidad, de amor y de una gran esperanza. Mi proyecto de investigación va dedicada con cariño a los grandes amores de mi vida, a mi Querida madre Aurora Vega, quien es la mujer más maravillosa y fuerte , quien sin conocer de leyes me enseñó la justicia del corazón y a ser el gran ser humano que soy, a mi adorado padre Milton Pallo, quien me dio la fuerza necesaria para ser su mayor orgullo , a mi hermanito menor Jeyson Pallo que fue quien dejó su vida porque yo cumpliera la mía, a mis abuelos Manuel y Andrea , a mis Tías Ilda y Martha Vega, son ellos los que forjaron conjuntamente la lucha diaria para llegar a este punto de culminación.

También va dedicado a la luz de mis ojos mis hijas Kenny y Samanta ya que son ellas el motor diario para seguir luchando hacia un mejor mañana, mis niñas.

## **VI. AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quiero agradecer a nuestro padre celestial, DIOS, por darme la salud a mí y a mi familia, por las oportunidades que me brinda, la sabiduría y la fuerza de llegar hasta aquí.

Mi profundo agradecimiento a la Alma Mater mi querida Universidad Estatal de Bolívar por ser la portadora de abrir sus puertas para que pudiera culminar mis estudios conjuntamente con sus excelentes docentes universitarios.

Quiero dar el mayor de los Agradecimientos al mejor docente al Doctor Luis Alfonso Bonilla, por su paciencia, por sus enseñanzas, por haber sido mi guía no solo en las tutorías, sino durante la carrera universitaria en su materia de Derecho Laboral.

Y por último, sé que aunque pase los años, el tiempo no me alcanzara para agradecer todo el apoyo tanto económico como emocional que me supieron proporcionar mis seres queridos como son mi familia.

## INDICE

II. DECLARACIÓN DE AUTORIA .....	II
III. DECLARACION JURAMENTADA .....	III
V. REPORTE DE SIMILITUD DEL URKUND .....	V
VI. DEDICATORIA .....	VI
VI. AGRADECIMIENTO .....	VII
CAPÍTULO I:.....	1
Problema.....	1
1. Título .....	1
1.1. <i>Resumen</i> .....	1
Abstract.....	2
1.2 <i>Introducción</i> .....	5
1.3 <i>Planteamiento del Problema</i> .....	7
1.4 <i>Formulación del Problema</i> .....	8
1.5 <i>Hipótesis</i> .....	9
1.6 <i>Variables</i> .....	9
1.6.1 Variable Independiente.....	9
1.6.2 Variable Dependiente.....	9
1.7 <i>Objetivos</i> .....	10
1.7.1 Objetivo General .....	10
1.7.2 Objetivos Específicos .....	10
1.8 <i>Justificación</i> .....	11
CAPITULO II .....	12
Marco Teórico .....	12
2. Precariedad Laboral .....	12
2.1 <i>Plataformas Digitales</i> .....	12
2.3 <i>El Boom del Empleo en las Plataformas Digitales Genera tantas Oportunidades Laborales como Desafíos</i> .....	12
2.4 <i>Horas Interminables o Imprevisibles</i> .....	13
2.5 <i>Horas Interminables o Imprevisibles</i> .....	13
2.6 <i>Sin Derecho de Asociación y con Problemas de Jurisdicción</i> .....	13
2.7 <i>Los Desafíos en empleos mediante plataformas digitales en América Latina</i> .....	14
2.8 <i>Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo</i> .....	15
2.9 <i>Cómo Funcionan las Plataformas Digitales</i> .....	16
2.10 <i>Horario</i> .....	17
2.11 <i>Riesgos y Oportunidades del Trabajo en Plataformas</i> .....	18
2.12 <i>Nuevas Tecnologías y el Tiempo de Trabajo como Factor de Riesgo Laboral</i> .....	19
2.13 <i>Origen de la Nueva Organización del Mercado</i> .....	21
2.14 <i>Relación Laboral en las Plataformas Digitales</i> .....	22

2.15 <i>Asesinan a Repartidor de Aplicación de Delivery en Comuna de Peñalolén</i> .....	24
2.16 <i>Crisis y Trabajo, La Precarización Laboral</i> .....	25
2.17 <i>La Selección de Horas de Trabajo y la Posibilidad de Desconectarse</i> .....	27
2.18 <i>Los sistemas de calificación “El yo autorregulado”</i> .....	27
2.19 <i>La Convergencia de Demandas Estructural y Discursiva</i> .....	28
2.20 <i>Proceso de Trabajo y Trabajo Eventual en Plataformas</i> .....	30
2.21 <i>Derecho Comparado Argentina</i> .....	31
2.22 <i>¿Entregar un Pedido o Entregar la Vida?</i> .....	32
2.23 <i>¿Conducir para Vivir o Vivir Para Conducir?</i> .....	35
2.24 <i>¿Cuánto se gana conduciendo en Uber en Ecuador?</i> .....	37
2.25 <i>Análisis</i> .....	38
2.24 <i>La Verdadera Realidad de la Plataforma RAPPi “Precariedad Digital en el Siglo XXI”</i> .....	39
<b>CAPITULO III</b> .....	45
<b>Metodología</b> .....	45
<b>3. Método de la investigación</b> .....	45
3.1 <i>Tipo de Investigación</i> .....	45
3.2 <i>Técnicas e Instrumentos de Investigación</i> .....	46
3.3 <i>Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión</i> .....	46
3.4 <i>Población y Muestra</i> .....	46
<b>Tabla 1.</b> .....	46
3.5 <i>Localización Geográfica del Estudio</i> .....	47
<b>CAPITULO IV</b> .....	48
<b>Resultados y Discusión</b> .....	48
4.1 <i>Resultados</i> .....	48
4.2 <i>Discusión</i> .....	55
<b>CAPITULO V</b> .....	57
<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	57
5.1 <i>Conclusiones</i> .....	57
5.2 <i>Recomendaciones</i> .....	58
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	59
<b>ANEXOS</b> .....	60

**índice de Tablas**

<b>Tabla 1</b> .....	46
<b>Tabla 2</b> .....	48
<b>Tabla 3</b> .....	49
<b>Tabla 4</b> .....	50
<b>Tabla 5</b> .....	51
<b>Tabla 6</b> .....	52
<b>Tabla 7</b> .....	53
<b>Tabla 8</b> .....	54

**índice de Figuras**

<b>Figura 1</b> .....	47
<b>Figura 2</b> .....	48
<b>Figura 3</b> .....	49
<b>Figura 4</b> .....	50
<b>Figura 5</b> .....	51
<b>Figura 6</b> .....	52
<b>Figura 7</b> .....	53
<b>Figura 8</b> .....	54
<b>Figura 9</b> .....	61
<b>Figura 10</b> .....	61
<b>Figura 11</b> .....	62
<b>Figura 12</b> .....	63
<b>Figura 13</b> .....	64

## **CAPÍTULO I:**

### **Problema**

#### **1. Título**

“La precarización laboral hacia las personas que laboran dentro de las plataformas digitales que funcionan en el Ecuador”

#### ***1.1. Resumen***

La Precarización laboral hacia las personas que laboran dentro de las plataformas digitales que funcionan en el Ecuador, partiendo del enunciado constitucional que el trabajo a más de ser un derecho constituye un deber social y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía, es importante también establecer que la norma constitucional garantiza y protege el derecho al trabajo respetando todas sus modalidades e inclusive el trabajo autónomo.

Con el pasar del tiempo las modalidades de trabajo han ido cambiando en el Ecuador muchas de las cuales hoy por hoy se desarrollan a través de las plataformas de información y comunicación conocidas comúnmente como plataformas digitales , que continuamente están realizando requerimientos de personal para trabajar en estas actividades, en los actuales momentos este sistema conocido como Uber ha sido implementado sobre todo en las grandes ciudades del país para proveer un servicio de transporte de personas, servicio de encomiendas, y transporte de alimentos hacia el domicilio , mecanismos a través de los cuales a través de una llamada telefónica, mensaje de WhatsApp, correo electrónico , o mediante aplicaciones propias optan por prestar el servicio naturalmente recibiendo un costo por el mismo .

Si bien es cierto esta es una actividad laboral en virtud de que se está prestando un servicio en favor de otra persona en donde se evidencian los cuatro elementos de la

relación laboral, pero sin embargo de ello se nota una precarización laboral de aquellas personas que trabajan en estas plataformas digitales.

El objeto principal de esta investigación radica fundamentalmente en realizar el estudio y análisis de las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales de las personas que trabajan dentro de las plataformas digitales, lo cual permitirán obtener un instrumento válido para generar el cumplimiento de las obligaciones laborales previstas en el código de trabajo, subsanando la falta de interés en este tema.

Para lograr este objetivo se ha seleccionado adecuadamente los métodos a ser utilizados sobre todo utilizando el método descriptivo a través del análisis bibliográfico y a través del método analítico que permitirá situar de un modo jurídico al tema de la precarización laboral al que está prohibido en nuestra constitución, para finalmente contar con un documento que servirá de análisis y sustento legal para docentes y estudiantes.

### **Palabras Claves**

Precarización Laboral, Plataforma Digital, Trabajador, Vulneración Económica, Seguridad Legislativa.

### **Abstract**

The job insecurity towards the people who work within the digital platforms that work in Ecuador, based on the constitutional statement that work, more than being a right, constitutes a social duty and an economic right, a source of personal fulfillment and the basis of the economy, It is also important to establish that the constitutional norm guarantees and protects the right to work, respecting all its modalities and even self-employment.

With the passage of time, work modalities have been changing in Ecuador, many of which today are developed through information and communication platforms commonly known as digital platforms, which are continuously making personnel requirements to work in these activities, at the present time this system known as Uber has been implemented especially in the country's large cities to provide a service of transporting people, parcel service, and transporting food to the home, mechanisms through which Through a phone call, WhatsApp message, email, or through their own applications, they naturally choose to provide the service, receiving a cost for it.

Although it is true that this is a work activity by virtue of the fact that a service is being provided in favor of another person where the four elements of the employment relationship are evident, but nevertheless, a job insecurity of those people who work is noted. on these digital platforms.

The main object of this research lies fundamentally in carrying out the study and analysis of the conditions in which the work activities of the people who work within the digital platforms are carried out, which will allow obtaining a valid instrument to generate the fulfillment of the obligation's employment provisions in the labor code, correcting the lack of interest in this subject.

To achieve this objective, the methods to be used have been properly selected, especially using the descriptive method through bibliographic analysis and through the analytical method that will allow the subject of job insecurity to be placed in a legal way, which is prohibited in our constitution. to finally have a document that will serve as analysis and legal support for teachers and students.

### **Keywords**

Labor Precariousness, Digital Platform, Worker, Economic Vulnerability,  
Legislative Security.

## **1.2 Introducción**

Partiendo del hecho de que el trabajo es la actividad humana susceptible de valoración económica y de que es una actividad que ha existido siempre desde el inicio de la humanidad , en los primeros tiempos en forma de castigo cuando existan los esclavos, luego en forma de servidumbre a cambio de techo y comida en las zonas agrarias del Ecuador , posteriormente en la Época Colonial , el trabajo artesanal y a partir de la Revolución industrial con la presencia de las grandes fábricas que permitían la contratación de Gran cantidad de mano de obra para en los tiempos modernos y con el desarrollo de las tecnologías de la Información y comunicación hablar también del teletrabajo y del trabajo que se realiza a través de plataformas digitales.

Es evidente que los últimos tiempos el mundo entero ha evolucionado, se ha tecnificado, podríamos decir que se ha digitalizado y se ha informatizado con la Utilización de las Tecnologías de la Información y comunicación, cambiando sustancialmente el paradigma tradicional de que para hablar de trabajo visualizamos grandes construcciones que albergaban a una gran cantidad de obreros concentrados en un mismo sitio y cumpliendo labores específicas.

Actualmente el internet , la computadora, el teléfono celular , se ha convertido en herramientas de trabajo que contribuyen a una relación laboral en diferentes labores y actividades habiendo surgido entonces las llamadas plataformas digitales que través de mensaje de texto, correo electrónico , o llamada telefónica brindan los servicios de transporte, de encomiendas , alimentos , entre otros , habiendo se creado una forma de trabajo moderna e innovadora que a lo mejor la legislación no estaba preparada para ella .

La sociología jurídica nos indica que el derecho va evolucionando de acuerdo a los avances de la sociedad , ya que el derecho da respuesta a los requerimientos o necesidades sociales, y precisamente este proyecto de investigación aborda un tema nuevo y la precarización laboral que se observa en aquellas personas que trabajan en plataformas digitales, precarización que se genera porque a lo mejor el poder legislativo en cuanto a la emisión de leyes no está a la par con la evolución de la sociedad y de los tiempos entonces esa ausencia de legislación genera esta inseguridad jurídico laboral para incumplir lo que determina la norma constitucional en cuanto se refiere a la prohibición de la precarización laboral.

Este proyecto de investigación aborda precisamente este tema analizando la realidad laboral de aquellos trabajadores que laboran en plataformas digitales.

### **1.3 Planteamiento del Problema**

Los diferentes tratadistas del derecho laboral han ubicado al trabajo como un derecho humano, y como algo inherente a la dignidad del ser humano, por lo cual amerita un tratamiento responsable por parte del estado en la implementación de políticas públicas y en la protección legal a través del ministerio rector de la política laboral para que se respeten los derechos laborales que de acuerdo a nuestra constitución son irrenunciables e intangibles.

Una de las características del derecho laboral es que es tuitivo es decir protectorio a la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador, pero dicha protección debe ser oportuna y eficiente impidiendo la conculcación de derechos para evitar la precarización laboral.

Con el avance de la ciencia y la tecnología ha evolucionado también el derecho laboral ecuatoriano que tiene la responsabilidad de ir regulando adecuadamente las nuevas formas de trabajo , vigilando el cumplimiento de los más elementales derechos de los trabajadores y permitiendo la consecución y el acceso a un empleo digno garantizando tanto a empleadores como trabajadores circunstancias adecuadas para la contratación y para el desarrollo de sus actividades laborales , entorno a las nuevas exigencias que el mundo moderno y la globalización va imponiendo en los diferentes países.

#### **1.4 *Formulación del Problema***

Analizada esta situación me planteo las siguientes interrogantes:

- 1.- ¿Existe el respeto de los derechos laborales de las personas que laboran dentro de las plataformas digitales?
- 2.- ¿Existe precarización laboral con aquellas personas que trabajan dentro de las plataformas digitales?
- 3.- ¿Existe relación laboral propiamente dicha entre las personas que trabajan en las plataformas digitales y quienes dirigen las mismas?

Las respuestas a las interrogantes planteadas las pretendo dar con el desarrollo del presente proyecto de investigación en base al análisis de diferentes fuentes formales como la doctrina, jurisprudencia fundamentalmente

### **1.5 Hipótesis**

La existencia de actividades laborales sin la regulación legal adecuada genera precarización laboral a las personas que trabajan en plataformas digitales.

### **1.6 Variables**

#### **1.6.1 Variable Independiente.**

- Genera precarización laboral a las personas que trabajan en plataformas digitales

#### **1.6.2 Variable Dependiente.**

- Existencias de actividades laborales sin la regulación legal adecuada

## ***1.7 Objetivos***

### ***1.7.1 Objetivo General***

- Analizar si en las relaciones que se prestan dentro de las plataformas digitales existe precarización laboral con sus trabajadores

### ***1.7.2 Objetivos Específicos***

- Analizar la situación Jurídica de los Trabajadores de las Plataformas digitales
- Determinar cómo se dan las relaciones de trabajo de las personas que trabajan en las plataformas digitales.
- Explicar jurídicamente la necesidad de regulación de las actividades laborales en las plataformas digitales.

## **1.8 Justificación**

El código de trabajo ecuatoriano está vigente desde 1938 y en él se han aplicado una serie de reformas parciales, acorde al desarrollo de la humanidad, pero si embargo podemos indicar que hay muchas formas de trabajo implementadas en el Ecuador que aún no han sido incorporadas en nuestra legislación laboral como son precisamente el trabajo en las plataformas digitales.

Al existir en el País nuevas formas o modalidades de trabajo, es necesario que la legislación vigente este acorde con las mismas para regular dichas actividades y para garantizar el respeto y las garantías de los derechos de los empleadores y de los trabajadores.

El mundo en si se está enfrentando a una serie de innovaciones no solamente en el ámbito tecnológico sino también a todo nivel, la Globalización en la que vivimos hace que los procesos las actividades y sus regulaciones vayan a la par con el desarrollo del mundo y de la tecnología.

Dentro de la legislación ecuatoriana poco o nada se ha abordado sobre las actividades laborales que se desarrollan a través de las plataformas digitales, siendo por ende un tema nuevo muy poco tratado pero que reviste el interés académico para el foro de la discusión y el Análisis.

Por lo dicho se justifica plenamente el presente proyecto de investigación ya que al ser un tema nuevo se constituye en un aporte valioso para la Academia y para la ciudadanía en General.

## CAPITULO II

### Marco Teórico

#### **2. Precariedad Laboral**

La precariedad laboral es una situación que sufren los trabajadores, caracterizada por inestabilidad en la contratación y la vulneración de algunos derechos laborales.

La precariedad laboral se relaciona a largas jornadas de trabajo sin la remuneración correspondiente o en un ambiente que afecta la salud física y/o psicológica del trabajador. Esta falta de garantías incrementa la incertidumbre de continuar en el puesto de trabajo y aumenta la posibilidad de quedarse desempleado. (Padilla, 2019)

#### **2.1 Plataformas Digitales**

Las plataformas digitales o plataformas virtuales, son espacios en Internet que permiten la ejecución de diversas aplicaciones o programas en un mismo lugar para satisfacer distintas necesidades.

Cada una cuenta con funciones diferentes que ayudan a los usuarios a resolver distintos tipos de problemas de manera automatizada, usando menos recursos. (Giraldo, 2019)

#### **2.3 El Boom del Empleo en las Plataformas Digitales Genera tantas Oportunidades Laborales como Desafíos**

De 2010 a 2020, el número de plataformas digitales se ha quintuplicado, pero el 70% de los ingresos se los llevan dos países: Estados Unidos y China. Y aunque generan oportunidades laborales, también comportan una serie de problemas relacionados con la regularidad del trabajo y los ingresos, las condiciones laborales, la protección social, la

libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. (ONU, 2021)

#### ***2.4 Horas Interminables o Imprevisibles***

Los trabajadores de las plataformas basadas en la web normalmente trabajan un promedio de 23 horas semanales y casi de la mitad de ellos dedica una media de 28 horas semanales a otros empleos remunerados, dando lugar a una semana laboral larga.

“Algunos de estos trabajadores tienen horarios imprevisibles o trabajan a deshora –especialmente en los países en desarrollo, ya que los clientes se encuentran por lo general en los países desarrollados–, lo cual afecta a su capacidad para conciliar el trabajo con la vida personal”.

La jornada laboral para la mayoría de los conductores y repartidores de las plataformas basadas en la ubicación es larga y de alta intensidad. Los primeros tienen un promedio de 65 horas semanales; y los segundos, de 59.

Una elevada proporción de conductores y repartidores, (el 79% y el 74%, respectivamente) indicó sufrir algún nivel de estrés asociado al trabajo, provocado “por la congestión del tráfico, la escasa remuneración, la falta de pedidos o clientes, la excesiva duración de la jornada, el riesgo de sufrir lesiones laborales y la presión para conducir rápido”.

#### ***2.5 Horas Interminables o Imprevisibles***

El estudio también destaca que la pandemia de la COVID-19 ha puesto aún más en evidencia muchas de estas cuestiones. (ONU, 2021)

#### ***2.6 Sin Derecho de Asociación y con Problemas de Jurisdicción***

Por norma general, los trabajadores de plataformas no tienen derecho a participar en las negociaciones colectivas y no están cubiertos por la seguridad social.

“En muchas jurisdicciones, la ley de competencia prohíbe que los trabajadores autónomos participen en negociaciones colectivas, por considerar que, de hacerlo, constituirían un cártel”, especifica el informe. (ONU, 2021)

### ***2.7 Los Desafíos en empleos mediante plataformas digitales en América Latina***

La pandemia ha acelerado los empleos a través de plataformas digitales en el último año. Sin embargo, con la información de la Encuesta CAF (ECAAF) 2019 realizada en el marco del último Reporte de Economía y Desarrollo, el 9,4% de los trabajadores de 11 de las principales ciudades de la región declaraba haber prestado un servicio por intermedio de una plataforma en el último mes, mientras que el 6,7% estaba registrado como proveedor en una plataforma, aunque sin actividad. Esto hace que un total de alrededor del 16% de la fuerza laboral pueda catalogarse como trabajador de plataforma activo o potencial. Las ciudades donde este total es mayor son Ciudad de Panamá (23%), Bogotá (20%) y Quito (19%). (Humano, 2021).

Al igual que ocurre en países avanzados, en América Latina el trabajo de plataformas convive con otras formas de empleo tradicionales y no tradicionales. En algunos casos, se trata de trabajadores con un empleo que obtienen ingresos adicionales por esta vía, mientras que en otros casos son trabajadores independientes o por cuenta propia. Según la ECAF, del total de trabajadores con actividades de plataforma en el último mes, el 60% son auto empleado, el 27% son asalariados, el 10% son empleadores mientras que el restante 3% se completa con trabajadores familiares sin remuneración, miembros de cooperativas y empleados domésticos. (Humano, 2021)

La ECAF también evidencia que -en promedio para todas las categorías

ocupacionales- el empleo en plataforma constituye una actividad principal en el 41% de los casos, sin embargo, es mayor entre los auto empleados que en el resto de las categorías de empleo; también es más frecuente entre los hombres que entre las mujeres, entre los más jóvenes y los de mayor edad que entre los de edades intermedias, así como entre los de menor educación. En el contexto de la pandemia del COVID-19, es probable que la incidencia de los empleos de plataforma sea aún mayor a los valores captados por la ECAF en 2019, especialmente entre los auto empleados. (Humano, 2021)

## ***2.8 Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo***

La economía digital está transformando el mundo del trabajo. En la última década, la expansión de la conectividad de banda ancha y de los servicios de computación en la nube, junto con las innovaciones en las tecnologías de la información y las comunicaciones, han permitido las transacciones económicas y el intercambio de un gran volumen de datos e información entre individuos, empresas y dispositivos. Los datos constituyen cada vez más un activo esencial del impulso de la economía digital.

A estas transformaciones cabe asociar la proliferación de plataformas digitales en varios sectores de la economía. Desde marzo de 2020, la pandemia de COVID-19 ha provocado un aumento de las modalidades de trabajo a distancia, lo que refuerza aún más el crecimiento y el impacto de la economía digital. Si bien las plataformas digitales ofrecen una serie de servicios y productos más amplios, este informe se centra concretamente en el trabajo en línea a través de estas plataformas, las cuales se han extendido rápidamente en varios sectores económicos como resultado de las innovaciones en la tecnología digital. (Trabajo, 2021)

Las plataformas digitales de trabajo son una parte distintiva de la economía digital. Permiten a los particulares o a los clientes de las empresas pedir un vehículo para hacer

un trayecto, encargarse de comida o encontrar un trabajador autónomo para desarrollar una página web o traducir un documento, entre otras muchas actividades y encargos. La capacidad de estas plataformas para conectar a las empresas y los clientes con los trabajadores está transformando los procesos laborales, lo que va a incidir enormemente en el futuro del trabajo. (Trabajo, 2021)

Las plataformas digitales de trabajo pueden clasificarse en dos grandes categorías: las de trabajo en línea y las de trabajo localizado. En las plataformas de trabajo en línea, los trabajadores realizan tareas o encargos en línea o a distancia. (Trabajo, 2021)

Entre otras, pueden abarcar las siguientes tareas: servicios de traducción, jurídicos, financieros y de patentes, o de diseño y desarrollo de programas informáticos en plataformas de trabajadores autónomos y cuya asignación de tareas se realiza mediante concurso de propuestas; la resolución de problemas complejos de programación o de análisis de datos en un tiempo determinado en plataformas de programación competitiva; o la realización de tareas de corta duración, como el etiquetado de imágenes, la moderación de contenidos o la transcripción de vídeos en texto en plataformas de micro tareas. (Trabajo, 2021)

## ***2.9 Cómo Funcionan las Plataformas Digitales***

Las herramientas de plataformas digitales son espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado, que generan, muchas veces, relaciones laborales no tradicionales.

En la economía de plataformas digitales se desarrolla un esquema triangular de relaciones que se genera entre: la plataforma tecnológica, el usuario-proveedor y el

usuario-consumidor. Sin embargo, es frecuente confundir terminologías y plantear definiciones que engloben el fenómeno en su totalidad por lo que es necesario realizar algunas diferenciaciones dentro de las plataformas digitales.

Mientras que muchas plataformas digitales (como BlablaCar, Uber o Airbnb) unen muchos demandantes y oferentes de servicios, otras actúan como agregadores de mercados (Amazon) en el que un solo oferente pone a disposición múltiples mercados al servicio del consumidor en una estructura de mercado clásica, donde se reducen costes de transacción, pero no existen elementos de colaboración (Grupo Faro y colectivos , s.f.)

### **2.10 Horario**

La gran parte de los operadores, al momento de promocionar sus plataformas digitales, mencionan que la ventaja que tienen las personas que deciden formar parte del equipo de repartidores es la libertad de escoger el horario en el cual pueden trabajar y cuántas horas pueden dedicar a esta actividad. Sin embargo, esta afirmación no es del todo correcta en determinadas situaciones. Si bien es cierto, los repartidores tienen la libertad de elegir cuándo y cuánto trabajan, esta elección tendrá ciertas consecuencias, por lo que, no se puede hablar totalmente de que el repartidor posee libertad en cuanto a la elección de su horario. Un ejemplo de esta coacción a la libertad de elección que tiene el repartidor está presente en la plataforma digital Delibero.

Delibero es un medio digital que ofrece un servicio parecido al de Uber Eats, en el cual los repartidores son encargados únicamente del servicio a domicilio de la comida que solicita el consumidor. Los operadores de esta plataforma digital tienen una política de publicar los turnos los días lunes para que los repartidores elijan en cuales ellos desean trabajar, sin embargo, los mismos operadores tienen la potestad de reestructurar los turnos de los repartidores dependiendo de la demanda que tengan cada día obligando de esta a

manera al repartidor a aceptar un turno el cual no ha sido escogido con absoluta libertad.

### ***2.11 Riesgos y Oportunidades del Trabajo en Plataformas***

La discusión alrededor del trabajo en plataformas digitales ha generado opiniones contrarias. Por un lado, se reconoce que estas actividades crean nuevas y flexibles oportunidades de empleo, capaces de brindar ventajas a los trabajadores durante las transiciones del mercado laboral (Berget al., 2019).

Por otro lado, han sido muy criticadas por promover una alta intensidad de trabajo, salarios bajos y relaciones laborales poco claras. Como parte de las oportunidades que se recalcan dentro del trabajo en economías de plataformas Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst (2019) menciona que ofrece oportunidades para dinamizar el mercado de trabajo:

1. Derriba barreras de entrada.
2. Facilita la posibilidad de complementar ingresos.
3. Puede morigerar períodos de transición entre empleos, produciendo una potencial baja en el desempleo friccional.
4. Viabiliza actividades económicas de baja rentabilidad, dando lugar a la posibilidad de la generación de microempresas con estructuras flexibles. Como parte de las entrevistas realizadas en este estudio, el representante de Uber menciona que “la economía colaborativa más bien ofrece oportunidades de ingreso para personas que no estaban en el mercado de trabajo, (...) la economía colaborativa está respondiendo a una necesidad de personas que no tenían a ese acceso una forma de trabajo tradicional, como es el caso de personas en situación de movilidad pero también personas de la comunidad LGBT que suele verse discriminada en el acceso a los trabajos formales.

La economía colaborativa no tiene esas barreras y creo que ahí hay oportunidades interesantes de discusión de cómo tenemos que enfocar adecuadamente el futuro del

trabajo”. Por otro lado, la economía de plataforma supone también presenta desafíos, como:

1. Se vincula a la generación de formas atípicas del trabajo.
2. Dificulta la acumulación de capacidades.
3. Contribuye a la volatilidad de los mercados de trabajo.
4. Tiene el potencial de generar una estructura bipolar del mercado de trabajo.

Adicionalmente a esto, las plataformas digitales de trabajo más conocidas funcionan con sistemas de localización, y asignan servicios de transporte y entrega a domicilio, a trabajadores de zonas geográficas específicas que, usualmente son zonas urbanas pobladas. (Grupo Faro y colectivos , s.f.)

### ***2.12 Nuevas Tecnologías y el Tiempo de Trabajo como Factor de Riesgo Laboral***

Como se ha ido apuntado, la revolución tecnológica ha generado cambios sustanciales sobre dos elementos trascendentales de la relación laboral como son el «lugar» y el «tiempo de trabajo» (Mella Méndez, 2016, pág. 31). Se asiste a una deslocalización del espacio geográfico y temporal, pudiendo prestarse ahora el servicio en cualquier lugar y siempre que así se quiera, con una sustitución del espacio físico por un espacio virtual, máxime en el caso de las personas trabajadoras móviles. (Signes, 2020)

El establecimiento de unos límites a la jornada de trabajo es una regla del Derecho social de la Unión y que debe disfrutar toda persona trabajadora como disposición mínima destinada a garantizar la protección de su seguridad y su salud (STJUE de 11 de abril de 2019)

En el momento que aceptan un pedido, las personas trabajadoras a través de plataformas no disponen de libre maniobra para autogestionar su tiempo, desde ese

momento se inicia una medición certera del tiempo que dedican al servicio, estando este cronometrado y geo localizado en todo momento. (Signes, 2020)

El libre uso de su tiempo durante ese lapso temporal para realizar cualquier actividad no relacionada con el servicio le acarrearía una merma de su status virtual para con la plataforma, producto de unos resultados negativos sobre su valoración personal en las métricas de la empresa, ya sea por el tiempo de exceso en la realización del pedido o por la negativa valoración que podría recibir del cliente como consecuencia por la demora en la ejecución.

El período intermedio desde que una persona trabajadora de plataformas ejecuta un servicio y hasta que recibe otro encajaría dentro del tiempo de guardia localizada, en tanto la parte trabajadora se sitúa en espera de la entrada de un nuevo servicio y está permanentemente geo localizada y dentro de la zona designada para la prestación. (Signes, 2020)

Dentro de este espacio temporal se enmarcarían las franjas horarias predeterminadas por las empresas y posteriormente seleccionadas por las personas trabajadoras como tiempo durante el cual muestran su conformidad para mantenerse conectados, siempre que se reste de ese tiempo el dedicado a la ejecución efectiva de las tareas concretas. (Signes, 2020)

El sistema de operar de estas empresas provoca que las personas trabajadoras deban permanecer disponibles a la espera de un nuevo pedido, para lo cual, su localización geográfica resulta determinante, ya que el sistema algorítmico de adjudicación de servicios utiliza la posición de la parte prestadora para encomendar las tareas, reparando especialmente en su situación de cercanía al servicio a realizar. (Signes, 2020)

### ***2.13 Origen de la Nueva Organización del Mercado***

La última década del siglo XX fue, como ya se ha comentado anteriormente, el periodo en el que se generalizó el uso de internet entre la población y la etapa en la que se crearon las primeras plataformas digitales<sup>10</sup>, algunas de las cuales se han convertido en verdaderos referentes mundiales en nuestros días (como es el caso de Amazon o eBay). Sin embargo, no fue hasta el año 2003, momento en el que se produjo el fenómeno web 2.0 que a continuación explicaré, cuando se propagó la creación y el uso de todo este tipo de sistemas que, sin duda, supusieron una revolución completa del uso tradicional que se venía dando a internet. (Fernandez, 2019-2020)

A través de la invención de este término se intenta diferenciar la primera etapa de tecnología web, en la que la actividad del usuario se limitaba a buscar o publicar información sin producirse apenas interacciones con otros internautas, de la segunda, que se centra principalmente en eso, la relación y comunicación entre los distintos individuos en portales de distinta naturaleza en los que comparten contenido de muy diversa índole. Lo que sucedió no fue tanto una transformación técnica o un fuerte desarrollo de las herramientas tecnológicas sino un cambio absoluto en la manera de utilizar los medios digitales y una variación de las prioridades de sus usuarios. (Fernandez, 2019-2020)

Y es en esta nueva era cuando surge la “plataformización”. Estas nuevas creaciones no tardaron en ocupar un lugar importante en muchos ámbitos de la vida de las personas. Desde el terreno social, donde comenzaron a aparecer las redes sociales que hoy en día la práctica totalidad de la población utiliza (WhatsApp, Facebook, Twitter, Instagram...), hasta la esfera económica pasando por una gran variedad de áreas, estas plataformas han supuesto cambios importantes para la sociedad.

Centrándome un poco más en el campo que aquí nos ocupa, la actividad

económica y los negocios, cabe destacar que este fenómeno ya se encuentra presente en casi todos los sectores de una u otra manera. (Fernandez, 2019-2020)

Todos estos medios digitales han transformado la concepción de hacer negocios, ocasionando que una elevada cantidad de modelos tradicionales se hayan visto rápidamente superados por estas nuevas formas de organización mucho más rentables y eficientes que alcanzan una velocidad de crecimiento mucho mayor a cualquier otro sistema.

#### ***2.14 Relación Laboral en las Plataformas Digitales***

La irrupción de las plataformas digitales es uno de los cambios más importantes en la economía global, pues su aparición supone que las personas puedan conseguir de forma online a conductores, mensajeros, repartidores de comida, profesores particulares, entrenadores personales, gasfiteros, entre otros servicios en cuestión de segundos. Desde un Punto de vista económico, lo que sucede es que un grupo de personas se encuentran dispuestos a ofrecer un determinado servicio y se apalancan, tecnológicamente, de estas sociedades titulares de estas aplicaciones tecnológicas, quienes los contactan con miles de consumidores. La doctrina estadounidense la conoce como “Uber Economy”, que consiste en tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla de manera online hacia un gran número de personas. (Caceres, s.f.)

Este nuevo modelo económico supone un reto jurídico pues no es del todo claro si estas nuevas formas de trabajo atípicas conllevan a la creación de una relación laboral, en donde las plataformas digitales como Uber, Cabify o Glovo podrían ser considerados empleadores de aquellos que prestan los servicios. Actualmente, en el Perú existen iniciativas legislativas que pretenden regular la relación entre la plataforma digital y el

prestador del servicio, enmarcándola en una relación laboral con el objetivo de proteger al segundo.

Por otro lado, tenemos a los titulares de las plataformas quienes niegan la condición de empleador y se definen como intermediarias entre los proveedores de servicios y sus clientes (consumidores finales). Ante esta “zona gris” del Derecho, ¿podría un chofer de Uber o Cabify reclamar una indemnización laboral a estas plataformas? ¿Acaso un “Rider” de Glovo o Rappi son trabajadores de dichas empresas?

Es claro que los dos primeros supuestos se cumplen, pues un “rider” presta el servicio de un motorizado y por ello recibe una comisión. Lo mismo sucede con un chofer de Easy Taxi, quien es el que conduce el vehículo y como consecuencia de ello percibe una retribución a cambio. Sin embargo, la cuestión fundamental radica, entonces, en determinar si existe o no subordinación laboral. (Caceres, s.f.).

Si bien es cierto de manera General en la Norma Constitucional Ecuatoriana el derecho al trabajo está garantizado plenamente tanto en el artículo 33 como en el 325, 326 de la Carta Magna, disposiciones según las cuales el Estado Garantiza y protege el derecho al trabajo en sus diferentes modalidades y formas, prohibiendo la precarización laboral y estableciendo que la relación Laboral sea bilateral y directa entre empleador y trabajador

La modalidad específica de las plataformas digitales no se encuentra regulado en el Código del Trabajo ni a través de ningún acuerdo ministerial que regule esta modalidad laboral, es por ello que afirmo que en el Ecuador existe precarización Laboral en esta modalidad de Trabajo.

### ***2.15 Asesinan a Repartidor de Aplicación de Delivery en Comuna de Peñalolén***

La víctima es un ciudadano venezolano, de 31 años, quien fue apuñalado esta noche por un desconocido mientras transitaba en su motocicleta por la Avenida Grecia. La Brigada de Homicidios de la PDI realiza las primeras indagaciones para esclarecer el crimen y dar con el paradero de su autor.

Un ciudadano venezolano, de 31 años, repartidor de una aplicación de delivery, fue asesinado durante la tarde de este domingo tras ser apuñalado en la comuna de Peñaleon.

El hecho se produjo en la Avenida Grecia, a la altura del 7835, cuando el trabajador se dirigía en su motocicleta por esa arteria y pasado Tobalaba fue interceptado por otro móvil.

Según la información policial, desde el vehículo descendió un sujeto quien le propinó una puñalada en la cabeza, y que finalmente le provocó la muerte en el mismo lugar.

Esta información fue precisada por el comisario Gabriel Alarcón, de la Brigada de Homicidios de la PDI, quien manifestó que “alrededor de las 18.30 horas, por razones que estamos investigando, un repartidor de alimentos es abordado violentamente por otro sujeto que lo sigue en otro móvil menor, quien se mediar provocación lo agrede en su zona cervical, para posteriormente darse a la fuga del lugar en dirección desconocida”.

El oficial agregó que “esta agresión con un arma cortante genera lamentablemente que la víctima pierda la vida en el lugar a causa de la grave lesión”.Efectivos de la Brigada de Homicidios de la PDI Metropolitana y del Laboratorio de Criminalística realizan las primeras diligencias para esclarecer el asesinato y dar con su autor. (TERCERA, 2021)

## 2.16 Crisis y Trabajo, La Precarización Laboral

La mayor parte de trabajadores de estas plataformas digitales lo único que aseguran es que al menos trabajar porque por lo menos está como estable y encontrar una estabilidad entre comillas diversos factores han permitido que las plataformas digitales de trabajo experimenten un auge desde hace ya varios años pero a raíz de la pandemia hemos podido apreciar como éstas han crecido de una manera descontrolada por un lado podemos ver cómo la cesantía que ha llegado por sobre el 10 por ciento producto de la crisis ha generado que las personas desempleadas vayan en busca de ingresos rápidos de una manera transitoria por otro lado el confinamiento forzado a las personas acercarse a estas plataformas por ejemplo en el caso de la plataforma Rappi el número de pedidos en categorías como farmacias restaurantes y supermercados comparado con mismo período del año 2019 ha aumentado en un 250 por ciento desde el inicio de la pandemia hasta junio de 2020 pero si bien es cierto que la pandemia ha generado el mayor auge en estos trabajos la realidad viene de antes por un lado el aumento significativo del número de migrantes reciente en Ecuador ha sido determinante en el crecimiento de estas plataformas digitales de trabajo esto último se debe a que los migrantes se enfrentan a serias dificultades a la hora de acceder al mercado laboral por lo que muchos deben optar por este tipo de trabajos por ejemplo cifras entregadas por ráppi señalan que un 61 por ciento de sus trabajadores son migrantes el estudio ya mencionado de la OIT muestra como las dos grandes razones de los migrantes para trabajar en él es que uno no pudieron encontrar otro empleo y dos el pago es mejor que en otros lugares.

La plataforma Rappi por ejemplo al no ver documentos formales de inmigración y regularización en nuestro país ofrece a extranjeros en condición de cesantía una fuente laboral con sueldos inferiores a cambio de jornadas extensas y precarias.

Diariamente millones de personas en todo el mundo utilizan aplicaciones para cubrir diversas necesidades comida ,transporte , entregados de una manera óptima , por pedirle a un tercero que nos resuelva un problema pedimos digitalmente a alguien que nos haga el trabajo por nosotros estamos dispuestos a pagar para poder quedarnos en nuestra casa esperando la llegada del trabajador que utiliza aquella plataforma digital que hemos elegido consumir , en más de una oportunidad estas plataformas han sido la solución a nuestros desayunos almuerzos o cenas sin embargo nunca nos hemos puesto a pensar en lo que debe pasar para que ese producto llegue a nuestras manos cómo ha llegado el trabajador de reparto a nuestra casa el trabajador ha ido al baño el trabajador tiene la seguridad necesaria para transitar por las calles de Ecuador son preguntas que muchas veces no nos la hacemos porque en forma individualista preferimos disfrutar de nuestra comida hay cosas que nosotros no vemos y muchas veces los dueños de estas empresas prefieren ocultar.

Un estudio de la OIT señala que el 88 por ciento de los repartidores se siente inseguro trabajando en la calle un 45 por ciento siente miedo de ser robado alguna vez y un 34 por ciento se siente expuesto al asalto físico por otro lado el mismo estudio señala que un 15 por ciento de los trabajadores de estas plataformas han sido víctimas de algún tipo de delito.

Los trabajadores de estas plataformas no son reconocidos como tal por el estado chileno pero la realidad es que por más que se quiere ocultar creemos que existe una relación de dependencia y subordinación entre estas aplicaciones y los trabajadores sin embargo la jurisprudencia chilena no ha actuado de la manera esperada pues las instituciones no funcionan a la hora de proteger la integridad de estos trabajadores. (Lamikiz, 2021)

### ***2.17 La Selección de Horas de Trabajo y la Posibilidad de Desconectarse***

El sujeto libre de trabajar cuando quiera Las aplicaciones no solamente permite que los trabajadores “elijan” cuándo trabajar, sino que lo exigen. No basta con estar en línea en la aplicación. Debe seleccionar la opción “conectarse” en Uber o “elegir turno” en Pedidos Ya para acceder a la prestación de servicios. Esta acción se repite permanentemente como condición para el trabajo. Así, a pesar de las diversas limitaciones a la capacidad de elegir (penalizaciones, tasas de cancelación), la app juega un rol performativo: en la repetición de la acción de elegir conectarse o seleccionar turnos como condición para el acceso al trabajo, las plataformas hacen emerger la experiencia de sí como libre elector como característica central de la experiencia de trabajo. Asimismo, la posibilidad que otorga la app de terminar la jornada laboral en el momento que el trabajador decida es clave también, tal como lo señalan los trabajadores: “yo, si quiero, apago la aplicación y no tengo jefe” (Raúl, conductor Uber); “si yo quiero, me pauso y me voy a la casa y nadie me dice nada” (Felipe, repartidor Pedidos Ya).

### ***2.18 Los sistemas de calificación “El yo autorregulado”***

La medición cuantitativa de datos fragmentados y descontextualizados acerca del desempeño individual, que son los que alimentan los sistemas de calificación, contribuyen a presentarlos como instrumentos objetivos que informan acerca del trabajo realizado por cada prestador de servicio.

A partir de este rol “informativo”, las plataformas disponen el sistema de calificación como un instrumento para la autorregulación de los trabajadores. Sobre la base de esa información, ellos deberán ajustar su conducta futura en función de sus propios intereses. Ambos elementos señalan el papel que cumple la infraestructura tecnológica, las apps, en la producción de la experiencia cotidiana de libertad y

autorregulación en el trabajo en plataformas. Esto es clave en la valoración de la libertad por parte de los trabajadores. Por supuesto, no es el único ni necesariamente el más importante factor para dicha evaluación positiva, pero debe ser considerado a la hora de analizar los posicionamientos individuales frente al modelo de plataformas.

### ***2.19 La Convergencia de Demandas Estructural y Discursiva***

Escenario propicio para la difusión de las plataformas digitales de trabajo La interpelación a la fuerza personal y el recurso a la propia individualidad para enfrentar las contingencias de la vida, que deriva de contextos nacionales de desprotección y precariedad, es perfectamente coherente con las demandas a concebirse como emprendedores o empresarios de sí mismos.

En conjunto, ambos vectores expresan un proceso de individualización radical que fragiliza a los individuos, ya que los atomiza y los hace responsables de condiciones sobre las que no pueden incidir individualmente (Crespo, Eduardo y Serrano, Amparo, 2012).

En ese sentido, la movilización de los valores socialmente disponibles (el refuerzo de la individualidad, la autorregulación y el emprendimiento, dominantes en las sociedades neoliberales) en conexión con las tradiciones simbólicas de más larga data acerca de la lucha por la sobrevivencia y la fuerza personal permiten legitimar y reproducir el modelo de des responsabilización empresarial que caracteriza el modelo negocio de las plataformas (Fleming, Peter, 2017). De tal manera, países con alta informalidad y precariedad laboral aparecen como entornos propicios para su despliegue y ampliación.

Discusiones para un cierre momentáneo: la valoración de la autonomía y la flexibilidad del trabajo en apps y la defensa de los derechos laborales La presencia de los

dos vectores de subjetivación presentados, la interpelación a comprenderse como empresarios de sí por parte de las aplicaciones y la valoración de la voluntad y el esfuerzo personal ante contextos institucionales de desprotección, precariedad y maltrato, constituyen factores a considerar para comprender los posicionamientos individuales de los trabajadores frente al trabajo en plataformas. Especialmente, su valoración positiva de la flexibilidad y libertad que les otorgan. Sin embargo, estos no pueden ser entendidos directamente como reflejo de las identidades laborales de los trabajadores de plataformas. Más bien, se trata de demandas subjetivas que instan a los trabajadores a comprenderse a sí mismos de determinadas maneras. En ese sentido, son fuerzas que están pujando por la producción de cierto tipo de sujetos. El modo en que los trabajadores adhieren, modula o resisten estas interpelaciones son discutidos en otros textos (Josserand, Emmanuel y Kaine, Sarah, 2019) y es materia de análisis en curso.

Al respecto, cabe mencionar que las recientes movilizaciones de repartidores organizadas desde Latinoamérica están promoviendo otros vectores de subjetivación: la interpelación de los pares, como posibilidades de comprenderse a sí mismos en base a la figura del trabajador asalariado, sujeto de derechos colectivos, miembro de una categoría que repone el antagonismo entre capital y trabajo y ofrece vías de acción y sentido que contrarrestan la comprensión de sí como emprendedores/empresarios.

El deterioro de las condiciones inicialmente ofertadas por las plataformas y las severas limitaciones a la promesa de “trabaja cuando quieres y gana cuanto quieras” mella el posicionamiento de las plataformas como meras intermediarias; su politización por parte de los colectivos laborales está haciendo emerger un nuevo factor considerable para la configuración de las identidades laborales en el trabajo en apps. En ese sentido, además de su contribución como herramienta para la defensa de derechos laborales, los procesos

de organización y movilización suponen un recurso para la expresión y la politización del malestar, que, de otra manera, es dirigido a sí mismo. Contrarresta así la fragilización y vulnerabilidad de la psicologización política del trabajo, recuperando la posibilidad de cambio a partir de la agencia colectiva de los trabajadores. La incidencia de este vector en las subjetividades laborales debe ser analizada empíricamente en su articulación con otras fuentes de demandas identitarias.

Adicionalmente, la lucha por la defensa de derechos laborales en el trabajo en apps en Latinoamérica debe considerar las condiciones estructurales particulares de los países de la región. Las experiencias de maltrato y abuso en las trayectorias laborales de repartidores y conductores, la marcada insuficiencia de los ingresos del empleo, la imposibilidad de compatibilizar un trabajo “típico” con las demandas extralaborales y las exiguas protecciones derivadas de la relación de empleo en general hacen pensar que el problema de la precariedad en el trabajo en plataformas no se soluciona únicamente con el reconocimiento de la relación laboral. Por supuesto, este es un paso clave en el freno a la irresponsabilidad de las empresas que marca la uberización del trabajo. Sin embargo, requiere enmarcarse en una agenda más amplia de fortalecimiento del trabajo frente al capital, donde la recuperación del protagonismo sindical juega un rol fundamental.

### ***2.20 Proceso de Trabajo y Trabajo Eventual en Plataformas***

Las plataformas se presentan como infraestructuras digitales que permiten el encuentro entre oferta y demanda de algún servicio (Srnicsek, Nick, 2016). Reconocen dos tipos de usuarios: clientes y proveedores. Estos últimos no son concebidos como empleados, sino como contratistas independientes. Algunas características particulares del proceso de trabajo en plataformas que los trabajadores no comparten un lugar de trabajo delimitado (Woodcock, Jamie, 2017); la naturaleza de las tareas que realizan es

individual y competitiva (los trabajadores compiten para que se les asignen tareas en la plataforma); y el control no lo implementan los gerentes, sino algoritmos (Duggan, James et al., 2019; Kellogg, Katherine, Valentine, Melissa y Christin, Angele, 2020). Mientras que las dos primeras representan obstáculos para el desarrollo de lazos solidarios entre los trabajadores, la tercera profundiza el control sobre ellos: los algoritmos proporcionan una forma de control instantánea y completa, habilitada al procesar los datos de los trabajadores en la plataforma en tiempo real (Kellogg, Katherine, Valentine, Melissa y Christin, Angele, 2020).

Valerio De Stefano (2016) señala que el trabajo en plataformas es parte de una tendencia más amplia hacia la casualización laboral. En esta modalidad, los trabajadores son contratados para actividades cortas, remunerados por tarea y no se les aseguran nuevas en el futuro. Además, no se les reconoce como empleados, lo que significa que no acceden plenamente a los derechos de seguridad social de una relación laboral estándar (ILO, 2018).

Entre los diferentes tipos de plataformas, las de reparto operan dentro de un área delimitada (Graham, Mark y Woodcock, Jamie, 2018); por lo que el trabajo en ellas se encuentra afectado por el contexto como la situación económica y los movimientos migratorios. El enfoque de la geografía laboral analiza cómo el estatus de residencia de los migrantes puede afectar su inserción en el mercado laboral, obligándolos a realizar trabajos precarios (Lewis, Hannah et al., 2015). Esto aplica a las plataformas, donde los migrantes representan una parte significativa de la fuerza laboral (ILO, 2018).

### ***2.21 Derecho Comparado Argentina***

Identidad, solidaridad y acción colectiva En julio de 2018, los trabajadores de Rappi organizaron un paro en la ciudad de Buenos Aires como respuesta a un cambio en

el mecanismo de asignación de pedidos de la aplicación. Antes, los pedidos se enviaban a todos los repartidores cercanos al negocio y el que lo aceptaba más rápido, lo realizaba. Ahora, cada pedido se asigna primero a un repartidor único y, si no lo acepta, se dirige a otra persona (Ottaviano, Juan Manuel, O'Farrell, Juan y Maito, Matías, 2019). Este cambio expuso el control ejercido por las empresas sobre el proceso de trabajo y restringió la autonomía de los repartidores al establecer un orden de prioridad de acuerdo con los indicadores de desempeño en las plataformas (Kellogg, Katherine, Valentine, Melissa y Christin, Angele, 2020).

El día del paro, los trabajadores de Rappi se conectaron a la aplicación, aceptaron los términos y condiciones e inmediatamente notaron el cambio en el mecanismo de asignación de pedidos. En pocas horas, estaban en huelga y la plataforma tenía que lanzar bonos para cubrir la demanda. La protesta se organizó a través de los grupos de WhatsApp de los repartidores, donde expresaron cómo estaba afectando sus ingresos. La preexistencia de estos grupos fue clave para la movilización: “Porque de un día para otro pusieron una actualización; nos obligaron a todos a actualizar la aplicación y (...) cuando comenzamos a ver las diferencias, lo más notorio en ese momento era el dinero que hacíamos antes a lo que hacíamos en ese momento” (mujer, trabajadora en Rappi y Glovo). Debido a la falta de un lugar de trabajo delimitado, los trabajadores de plataformas de reparto suelen esperar los pedidos en espacios de la ciudad cercanos a las tiendas. Se reconocen por sus elementos de trabajo, como el color y logo de las empresas; por eso, es común verlos esperando en grupos en plazas o esquinas.

## ***2.22 ¿Entregar un Pedido o Entregar la Vida?***

En un inicio, “ganabas mucho más que un sueldo mínimo. Yo dejé mi trabajo para estar tiempo completo con la app; ese fue el caso de muchas personas. Pero las

aplicaciones nos mintieron, cuando ya tenían muchos repartidores inscritos y trabajando para ellos, comenzaron a reducir nuestras tarifas” (Yuly, entrevista personal, agosto de 2020). Es el relato de la compañera repartidora y fundadora de la organización Glovers\_Ecuador, Yuly Ramírez. Desde noviembre de 2019, se generó una reducción significativa en las tarifas de ganancias de las personas repartidoras en la ciudad de Quito, algo que se agravó desde inicio de 2020 y empeoró con la llegada de la pandemia. Este deterioro de las tarifas de ganancia de los repartidores se suma a las condiciones de precarización inherentes a estos modelos de negocio. La mayoría de personas que trabajan en las aplicaciones de reparto en Ecuador son migrantes y hombres. Como demuestra la “Encuesta sobre condiciones laborales de repartidorxs de apps”<sup>1</sup>, el 90.5 % de repartidores son hombres y el 66.2 % son migrantes; de este grupo, el 62.2 % son de nacionalidad venezolana (Hidalgo, 2020). A pesar de que ninguna de las tres aplicaciones reconoce a estas personas como trabajadoras, el 44.9 % se identifica como tal. Sin embargo, entre las formas de percibirse con relación a la aplicación, hay quienes denuncian ser “esclavos”, “supuestamente somos autónomos, pero es falso”, “somos la última rueda del coche”. Esto evidencia cómo estas aplicaciones tratan a sus trabajadores, donde las relaciones de poder y desigualdad están marcadas a través de mecanismos de control y despotismo. Es así que el descontento que tienen los trabajadores con las compañías es generalizado: el 83.6 % está disconforme con el funcionamiento de las apps y el 90.4 % no está de acuerdo con la tarifa de pagos. (Hidalgo, 2020). A pesar de las retóricas de “escoge tu propio horario” con el que se promocionan estas plataformas, los repartidores no tienen posibilidad de hacerlo.

---

<sup>1</sup> Encuesta realizada a nivel nacional en las siete ciudades donde están presentes estas aplicaciones: Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala, Ambato, Santo Domingo y Manta. En este texto presentamos los resultados de 148 encuestas.

Algunas aplicaciones, como Glovo, se manejan con un ranking de puntajes en el cual las personas con 100 puntos pueden tomar horarios con facilidad <sup>2</sup>, mientras las que tienen menos puntos se enfrentan a la posibilidad real y constante de quedarse sin horarios disponibles. Otras aplicaciones, como Uber Eats, pueden abrirse sin restricción horaria; no obstante, al existir poca cantidad de pedidos, los trabajadores deben estar conectados la mayor cantidad de tiempo si desean ganar algo de dinero. En Rappi tampoco se debe escoger horarios, pero los trabajadores con más puntuación reciben mayor cantidad de pedidos; esto significa que quienes quieran trabajar más horas para tener mayores ingresos, deben pasar la mayor cantidad de tiempo conectados (Yorya, conversación informal vía chat, septiembre de 2020). Entonces, las tres aplicaciones despliegan mecanismos de competencia, puntuación, selección y restricción que limitan esa libertad tan ofertada. Tomando en cuenta lo anterior, el 68.7 % de los repartidores trabajan siete días a la semana, con un promedio de diez horas diarias. Durante estas arduas jornadas, el 77.4 % no tiene interrupciones. Esto demuestra las condiciones precarias de trabajo donde no tienen pausas para descansar, tiempo para alimentarse, posibilidad de ir al baño. Aun si los estudios sobre salud ocupacional en el tema de trabajo en plataformas de reparto son incipientes, varios colectivos de trabajadores denuncian los efectos adversos a la salud de los repartidores al no ir al baño cuando lo necesitan. En el caso de mujeres repartidoras, esto se agrava con infecciones urinarias y cistitis (Mica, entrevista personal, septiembre de 2020). Durante sus periodos de menstruación, las compañeras repartidoras hacen malabares para cambiarse sus toallas higiénicas porque las aplicaciones no les proveen de baños. Además, cabe mencionar que las compañeras repartidoras están expuestas a acoso sexual constante mientras desempeñan su actividad: propuestas sexuales por parte de los clientes, insultos en las calles, insinuaciones, invasión del espacio

---

<sup>2</sup> En Glovo se escogen horarios los lunes para martes, miércoles y jueves; los jueves, para viernes, sábado y domingo.

personal y agresiones sexuales en restaurantes y locales (Fernanda y Manuela, entrevistas personales, agosto de 2020). Ante este sinnúmero de vulneraciones laborales y mecanismo de precarización, los compañeros repartidores han generado una articulación internacional de lucha y resistencia. Estas conversaciones regionales en América Latina han impulsado intercambios con Europa y Asia. En Ecuador, en 2020 se realizó la primera asamblea nacional de repartidores para intercambiar propuestas de organización y acciones conjuntas, como el último paro nacional de repartidores del 24 de agosto de 2020, que se llevó a cabo en las ciudades de Quito y Guayaquil. Y, como dicen en los diferentes foros y chats de diálogo internacionalistas, “si la explotación es global, la resistencia es internacional”.

### ***2.23 ¿Conducir para Vivir o Vivir Para Conducir?***

La llegada de Uber a Ecuador se da cuatro años más tarde que en otros países de la región. A Colombia y a México, la empresa multinacional ingresó en 2013 y en los años subsiguientes ha maniobrado su entrada al resto de países. En términos financieros, Latinoamérica es la segunda región con más crecimiento y uso de la app, después de Estados Unidos y Canadá. Aportó a la empresa USD 1.9 billones en 2019 (Iqbal, 2020). En Ecuador, la empresa no facilita datos sobre su crecimiento, pero, de acuerdo con una entrevista en un medio local, de 2017 a 2019 se llevaron a cabo 17 millones de viajes y aproximadamente 20 000 conductores operan en Quito y Guayaquil (Universo, 2019). Su funcionamiento se extiende a siete ciudades en el país <sup>3</sup>. Una de las principales controversias que presenta Uber en Ecuador y en la mayoría de los países en donde se ha establecido tiene que ver con el estado de su regularización y las condiciones laborales precarias a las que se acogen sus llamados “socios colaboradores”.

---

<sup>3</sup> Quito, Guayaquil, Cuenca, Manta, Ibarra, Santo Domingo y Machala

En Ecuador, por ejemplo, no está registrada como una plataforma digital o una empresa que brinda servicio de transporte. De hecho, en el contrato de servicio que aceptan sus “socios colaboradores” para trabajar, Uber se reconoce como una empresa tecnológica y no de transporte (Uber Technologies Inc., 2019). Sin embargo, tanto las personas conductoras como quienes usan este servicio identifican a esta plataforma como una empresa de transporte. Esto ha causado inconvenientes para quienes trabajan, pues se enfrentan a reclamos por parte de taxistas convencionales y amonestaciones por las autoridades de tránsito en las ciudades que operan. De hecho, la figura con la que funciona Uber en Ecuador es clasificada por juristas como “competencia desleal”. (Dueñas, 2015) Así, la alegalidad con la que funciona Uber en Ecuador ha hecho mucho más difícil que quienes trabajan en la empresa brindando el servicio de transporte sean reconocidos como trabajadores.

En el contexto de un mercado laboral destrozado, trabajar en Uber se torna una opción “atractiva” e inmediata, porque a diferencia del taxismo convencional, quienes se insertan a trabajar en Uber, solamente bajan la aplicación en sus teléfonos, ingresan su información personal, matrícula del vehículo y la licencia de conducción actualizada. Entonces, una vez aprobado por Uber, los “socios conductores” pueden empezar a llevar pasajeros. Mientras, para laborar en el taxismo convencional se requeriría una licencia de conducción profesional, inscribir el vehículo en una cooperativa, registrarse ante las Agencias Nacionales y Municipales de Tránsito y otros gastos que sobrepasan los USD 20 00010. Sin embargo, el trabajo en Uber no es tan fácil como aparenta, pues sumado al cúmulo de precarización propia del trabajo digital, se debe entregar entre el 25 y 40 % de sus ganancias a la empresa. Entonces,

## 2.24 *¿Cuánto se gana conduciendo en Uber en Ecuador?*

Según Raúl uno de los conductores con quien colaboramos en el Observatorio, antes de la pandemia, aproximadamente, se podían obtener USD 400<sup>4</sup> mensuales, ya sustraídos los gastos de mantenimiento del auto, el costo que la app retiene, alimentación y otros gastos de quien conduce (Raúl, entrevista telefónica, septiembre de 2020). Con esos USD 400 debe subsistir toda una familia <sup>5</sup>. Ganar un salario básico es en sí mismo un indicador de no hallarse bajo la línea de la pobreza. Pero, si se divide ese valor para el número aproximado de personas que sobreviven con este mensualmente, si se ubicarían bajo la línea de este indicador. (V, 2020)

Las ganancias que reciben los conductores de Uber disminuyeron considerablemente durante la pandemia. Raúl, como muchas otras personas conductoras, no pudieron trabajar los primeros tres meses por las restricciones de movilidad, el miedo al contagio y la paralización de la aplicación por unas semanas, en mayo. Según Raúl, en junio obtuvo el 25 % de lo que hacía antes de marzo y entre julio y agosto<sup>14</sup>, el 40 o 50 %. Esto ha afectado directamente en la organización de su vida y la de su familia. Cabe mencionar 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. Todos estos factores hacen que conducir un auto y trabajar bajo el comando de una aplicación móvil se torne hostil e incluso más excluyente. Mónica, otra conductora que colaboró con el Observatorio, comentó que debido a la pandemia dejó de trabajar en Uber, pues asumió el cuidado de sus dos hijas, aun sabiendo que este era su único ingreso. Una de sus hijas tiene una enfermedad de riesgo que limita a Mónica trabajar. En este sentido, si para esta

---

<sup>4</sup> Salario Básico en el Ecuador

<sup>5</sup> Canasta Básica Familiar

conductora era un reto antes conseguir un trabajo, al ser madre soltera, ahora más. Así lo menciona: “una, cuando es madre soltera, dice me dejó explotar por la aplicación, porque quién más me va a dar trabajo con dos niñas” (Mónica, entrevista telefónica, mayo de 2020).

### ***2.25 Análisis***

Como relatan los conductores y repartidores, trabajar en aplicaciones digitales sucede en la informalidad, precariedad y explotación. Estas condiciones, que atentan con el sostenimiento de la vida priorizando el capital sobre los derechos de las personas son las que hacen posible la existencia de estas plataformas.

Tanto conductores como repartidores reciben pocas ganancias y enfrentan graves vulneraciones en materia de derechos laborales; sin embargo, las apps son su única opción de subsistencia. Además, a medida que las necesidades incrementan, existen mayores presiones para aceptar trabajos en circunstancias adversas, asumiendo los riesgos de la flexibilidad laboral y sin ningún tipo de protección. Esto se intensificó desde marzo de 2020, cuando inició la pandemia, y puso a estos trabajadores en la primera línea de contagio sin ningún protocolo de bioseguridad. Este tipo de trabajos automatizan los cuerpos de los trabajadores porque las plataformas no presentan la posibilidad real de la desconexión. Estas presionan a los trabajadores a permanecer conectados por largas jornadas con la finalidad de ganar puntaje para recibir una bonificación, valoración y “beneficios” para seguir trabajando. Así, se establece una relación de dependencia encubierta por la autonomía y el emprender durismo. De esta manera, las plataformas digitales ejercen mecanismos de control sobre los trabajadores e inducen competencia entre ellos, generando una actividad individualizada que les culpabiliza por sus propios éxitos o fracasos. Asimismo, las experiencias de las compañeras conductoras y

repartidoras demuestran los impactos diferenciados de estos modelos de negocio; sufren mayor precarización. Es por esta razón que le apostamos a análisis interseccionales donde el género y la nacionalidad son categorías fundamentales para entender la complejidad de estos trabajos. Sumándonos a los mensajes que los trabajadores constantemente repiten, la demanda no es que las plataformas desaparezcan, sino que las condiciones de trabajo en ellas sean justas y dignas. Por esta razón, nosotras, desde el Observatorio, buscamos aportar a las luchas que los repartidores y conductores posicionan con sus propuestas, exigencias y necesidades porque son ellos los protagonistas en estos debates.

### ***2.24 La Verdadera Realidad de la Plataforma RAPPI “Precariedad Digital en el Siglo XXI”***

Según (HEVIA, 2020) “Nosotros tenemos que comprar maleta impermeable gorra y botas tenemos que tener mantenimiento de la bicicleta mantenimiento de aquel que tiene moto ok y nosotros corremos con todo ese gasto a nosotros la aplicación no nos da nada nada como tal y si no sucede un accidente menos todavía no se hacen responsable de nada”, como carolina en la mayoría de trabajadores de plataformas sufren terribles condiciones laborales la plataforma ecuatoriana evaluada en más de tres mil millones de dólares es el ejemplo de éxito del emprendimiento tecnológico pero realmente sabemos cómo funciona ráppi .

Para (Ruales, 2020) “lo que encontramos acá fue una posibilidad muy bonita de como compañía crear una plataforma que conectará a estos dos grupos poblacionales un grupo que tiene ciertos ingresos, pero así mucha mente no tiene tanto tiempo y un grupo poblacional traen bastante importante que tiene un poquito de tiempo disponible como es mayor que este primer grupo pero que lastimosamente no tiene suficientes ingresos para las cosas básicas de su día a día de hoy un espacio”.

Según Sandra Muñoz Rappi es “una empresa que se constituye en Ecuador desde el 2015 más o menos y se constituyen de manera societaria de la forma que eligen infamante las excusas y las plataformas que vamos a los medios tecnológicos para diversas cosas rápidas que la empresa de domicilios más grandes que tiene el país”.

Ráppi está presente en nueve países y más de 180 ciudades tiene más de 100 mil repartidores inscritos y a septiembre de 2000 contaba con más de 15 millones de descargas y rapidez a una empresa de plataforma digital tienen un objetivo que es conectar dos tipos de personas el cliente y el repartidor el cliente que es una persona que no tiene el tiempo pero tiene la disponibilidad del dinero y nosotros que somos los que no tenemos el dinero pero tenemos un espacio de tiempo para poder trabajar es lo primero que nos ofrecen pero realmente esto ha ido cambiando en sus términos y condiciones para que la labor sea distinta como la promueven.

Entonces no produce nada solo conecta definiendo las condiciones para todas las partes en especial para sus colaboradores, domiciliarios, Choppers y Trabajadores.

Según (Sandra Muñoz) “Rappi dice que sus trabajadores o los repartidores son colaboradores los colaboradores dicen que son trabajadores el gobierno dice que son colaboradores y muchos otros pensamos que son trabajadores”.

Según Carolina Hevia “Hace una semana cambiaron los términos y condiciones y veo que ahora somos mandatarios no somos emprendedores no somos colaboradores ahora somos mandatarios”.

Según Andres Barbosa “no hay ningún tipo de contrato con ellos el contrato es por medio una aplicación en donde nosotros debemos aceptar unos términos y condiciones que inclusive son términos y condiciones que en muchos casos son abusivos.

porque según sus términos en condiciones no hay relación laboral los más de 30.000 trabajadores de rápido en Ecuador son sometidos a prácticas de precarización laboral que van desde la compra y mantenimiento de todo el insumo para su labor la falta de prestaciones sociales un confuso sistema de puntos y bonificaciones para poder trabajar y sanciones en forma de bloqueos no parece tan colaborativo.

Según Sergio Solano “Actualmente hay muchísima más cantidad de personas trabajando y adquiriendo maletas por valores exorbitantes como 15 dólares para que a la semana o menos los bloques injustificadamente sin razón”.

Según Carolina Hevia “como nosotros recibimos subordinación a no tienes que llevar el pedido 5 kilómetros por tal precio porque si no compañero te vamos a bloquear una hora o te bloqueó la cuenta de por vida simplemente una persona de soporte que está sentada allí y puede darle un clip y puede eliminar nuestra cuenta y entonces a nosotros nos dejan sin trabajo”.

Según Sandra Muñoz “Cuando entraba dentro de la plataforma no tiene ninguna garantía para realmente simplemente se conectan a la plataforma y esperan que rappi y les dé la orden de asumir algunos, pedidos, pero asimismo son bloqueados en cualquier momento bajo una categoría que se inventó rappi que es lo que por términos y condiciones la cual no te da ninguna explicación al respecto”.

Andres Barbosa explica “no nos vayamos tan lejos a decir que que nos accidentamos pero si usted un día se elevará la moto y dura dos días sin poder trabajar gracias a ese mecanismo de puntos que tiene para que la gente pueda trabajar estable lamentablemente usted a la siguiente semana no va a poder trabajar porque , porque duro dos días sin trabajar no tiene manera como no hay un contrato o no hay un contrato y en los términos y condiciones que ellos tienen de manera unilateral toman ciertas decisiones

que afectan al trabajador y como saben que una reserva laboral alta sencillamente la persona que no que tuvo un accidente o que se elevaron la moto que tuvo un inconveniente familiar o que tuvo cualquier situación y no pudo trabajar a ellos no les importa porque para eso hay más personas todos lamentablemente nos quedamos sin el trabajo nadie nos va a responder al no haber contrato nadie nos va a responder.

Para finales de 2019 más del 50 por ciento de estos trabajadores eran de origen venezolano debido a la crisis del *Covid-19* muchos regresaron a su país, pero porque la población migrante trabaja más en ráppi.

Porque en este tiempo de pandemia hemos acudido a la plataforma a trabajar entonces se aprovechan de la vulnerabilidad más que todo el migrante y hoy vamos a hablar del migrante venezolano como tal el trabajo doméstico y ser trabajar de plataforma y lo más fácil que encuentra cualquier trabajador migrante cuando llega a Ecuador por qué porque te contratan sin datos de rap y indican que a raíz de la pandemia en abril de 2020 duplicaron el número de personal y tenían 45 mil personas esperando a registrarse en la aplicación de estas plataformas digitales y tenderos están más expuestos al virus y su percepción de ingresos ha bajado.

Vimos como Ecuador fue uno de los países que no hizo absolutamente nada para tener termómetros para tomar la temperatura para verificar que si los de rappi se enferman o poder descubrir una póliza.

Luego de la pandemia dejaron una oficina en donde solamente ahí sirve para devoluciones y colocaron dos números de WhatsApp ya y el correo del centro de ayuda que dicen que hay por ahí le solucionar, pero la verdad eso no sirven a no solucionan absolutamente nada. En 2020 se registró la muerte de al menos tres trabajadores y tenderos en Ecuador dos de éstas ocurrieron como producto de accidentes y otra a raíz de

un intento de robo.

Un ministerio de trabajo tiene a cargo específicamente velar por los derechos de los trabajadores y no por los derechos de los trabajadores con contrato laboral sino por todos los trabajadores.

Lo que queremos es que vía judicial se reconozca que son trabajadores de plataformas como verdaderos trabajadores dependientes y laboral izados de lo contrario va a ser muy difícil porque lo que vamos a tener es una ley que legaliza una economía colaborativa que spies vamos a tener una ley que va a legalizar 'falsos autónomos' es que piénsatelo ya hay unas normas laborales para todos los trabajadores cuando tú regula por fuera de este marco general que haces con sedes menos derechos qué es lo que no queremos ya no queremos menos derechos para nuestro arte de plataforma menos queremos los mismos derechos y queremos los mismos derechos ya existe lo que necesitaríamos quizás es una ley que ratifique y que diga los tratados plataformas son trabajadores y como son trabajadores tienen derecho a todas las prestaciones del código sustantivo de trabajo.

que proponen los trabajadores llegar a la negociación buscar la manera de que se garantice que nosotros si somos trabajadores que si hay que pagar una pensión la salud miren también el gasto de las motocicletas del gasto del tiempo del gasto del de los elementos que haya una réplica cuando usted lo culpan de algo que haya réplica porque esa es otra de las situaciones que hay lamentablemente si yo cometo un error o si no lo comete me bloquean y no se dice porque que dejen de haber bloqueos injustificados simplemente con el afán de vender más maletas y de hacer más dinero están recibiendo gente y bloqueando a otras personas de manera injustificada que el sistema de puntos definitivamente lo aniquila porque es un mecanismo de subordinación en donde están

jugando con la plata de la gente en donde les está diciendo ah listo si no hace el pedido le bajó los puntos y le bajó los puntos no lo dejó trabajar.

En todo el mundo muchos trabajadores han comenzado a organizarse y movilizarse para cambiar su situación en argentina durante 2018 se constituyó la asociación de personal de plataformas integrada por trabajadores de plataformas como ráppi, Uber y globo y en Colombia en 2019 se creó el movimiento nacional de repartidores de plataformas digitales el movimiento ha diseñado unidad una aplicación para la gestión sindical y funcionamiento de la unión de trabajadores de plataforma una organización sindical que brindará desde la app apoyo a las y los trabajadores desde la formación en derechos hasta la asesoría jurídica gratuita la organización de los trabajadores la responsabilidad de los consumidores y aliados y un papel activo del estado son determinantes para establecer las reglas de la economía de plataformas.

Sergio solano “la pregunta sería que no le diría, pero siendo muy educado como me han enseñado mis padres le diría que están agarrando en la forma de trabajo que se están preocupando por otras cosas que no son más relevantes que el trabajador que está dando la cara por Simón Borrero que está dando la cara por la marca rápido y que no están desvirtuando y desmotivando cada día más con todo ese cambio de políticas”.

Si hay subordinación si hay dependencia económica y técnica entonces hay una relación laboral y si eres un trabajador debes tener garantías y derechos laborales sea cual sea tu labor. (UNIDAPP, 2020)

## CAPITULO III

### Metodología

#### 3. Método de la investigación

**Método Inductivo.** - Es una manera de razonar partiendo de lo particular a lo general, tomando en cuenta que mediante políticas públicas en torno a los avances de la tecnología y reformas legales para regular nuevas modalidades de trabajo nos ayudaría a fomentar el empleo en el Ecuador.

**Método Deductivo.** - Consiste en extraer una conclusión con base en una premisa o a una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas, en el cual mediante este método se podrá obtener una conclusión particular bajo el estudio de análisis general del tema planteado.

**Método Descriptivo.** - Se realiza una exposición narrativa, numérica y grafica detallada de la realidad que se estudia, por el cual, con la aplicación de este método se realizará de manera adecuada el análisis y la interpretación sobre el fenómeno de estudio.

**Método Analítico.** - A partir de este método se analizó el problema que aborda la investigación, la cual se relacionará la teoría y la doctrina para una mejor comprensión.

#### 3.1 Tipo de Investigación

La metodología que se va a aplicar en el anteproyecto es cualitativa, ya que de esta manera se aspira alcanzar los objetivos establecidos, además, el tipo de investigación que se va a realizar es de análisis documental o bibliográfica, ya que me ayuda a obtener y analizar información sobre el tema planteado a través de fuentes confiables como: la web, revistas, libros, normas legales, entre otros.

### 3.2 Técnicas e Instrumentos de Investigación

**Encuesta.** - Mediante esta técnica podré obtener datos por medio de preguntas prediseñadas dirigido a un grupo de trabajadores a fin de conocer sus puntos de vista respecto al tema de investigación.

**Recopilación de Información.** - Se obtendrá información de normas legales vigente en el Ecuador.

### 3.3 Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión

#### **Inclusión:**

Trabajadores de las diferentes plataformas digitales existentes en el Ecuador y aquellos usuarios que manejan estas plataformas digitales.

#### **Exclusión:**

Personas que no tengan manejo de plataformas digitales.

Personas que tengan límite del uso de algún dispositivo electrónico y a su vez internet.

Persona con discapacidad cognitiva para realizar los manejos de estas plataformas digitales.

### 3.4 Población y Muestra

**Tabla 1.**

#### **“Número de personas a ser encuestadas”**

<b>Estrato</b>	<b>Población</b>
Trabajadores de las plataformas	30
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

*Fuente: Jesica Pallo*

### ***3.5 Localización Geográfica del Estudio***

El área de estudio se encuentra Ubicado dentro del Territorio Ecuatoriano.

**Figura 1.** *Imagen del mapa del Ecuador*



*Fuente: Recuperado de <https://acortar.link/xWBeIE>*

## CAPITULO IV

### Resultados y Discusión

#### 4.1 Resultados

**Tabla 2.**

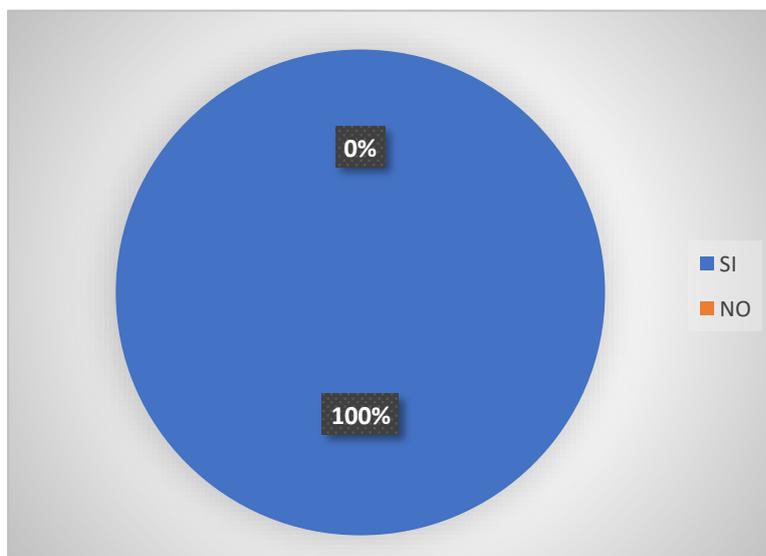
*¿Conoce Usted Que Es Una Plataforma Digital?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: *Jesica Pallo*

**Figura 2.**

*¿Conoce Usted Que Es Una Plataforma Digital?*



Elaborado por: *Jesica Pallo*

#### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De la encuesta realizada se ha obtenido que el 100% si conoce que es una plataforma digital, mientras que el 0 % no conoce.

Con esto se puede determinar que la mayoría de personas si tiene un conocimiento claro con respecto al tema de lo que es una plataforma digital.

**Tabla 3**

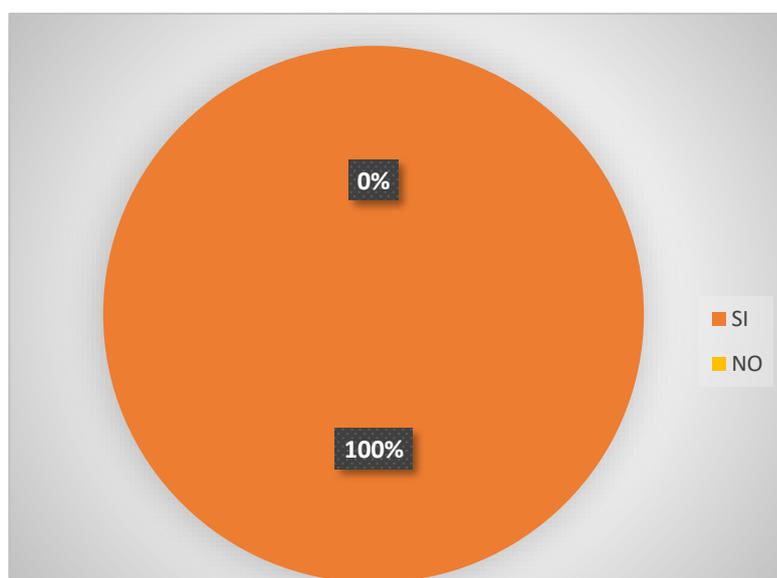
*¿Utiliza Usted Una Plataforma Digital Como Un Medio De Trabajo?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

**Elaborado por:** *Jesica Pallo*

**Figura 3**

*¿Utiliza Usted Una Plataforma Digital Como Un Medio De Trabajo?*



**Elaborado por:** *Jesica Pallo*

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas realizadas se puede determinar que el 100% de personas encuestadas si utiliza una plataforma digital como medio de trabajo, mientras que el 0 % de personas encuestadas no lo utiliza como un medio de trabajo.

Con esto se puede determinar que todas las personas encuestadas utilizan como fuente principal de trabajo la plataforma digital.

**Tabla 4**

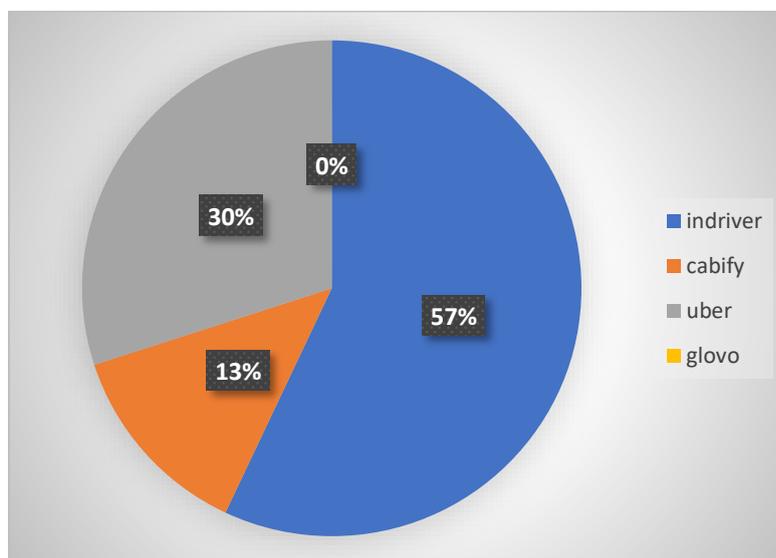
*¿Cuál Plataforma Digital Utiliza Como Medio De Trabajo?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INDRIVER	17	57%
CABIFY	4	13%
UBER	9	30%
GLOVO	0	0%
TOTAL	30	100%

Elaborado por: *Jesica Pallo*

**Figura 4**

*¿Cuál Plataforma Digital Utiliza Como Medio De Trabajo?*



Elaborado por: *Jesica Pallo*

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestadas realizadas la mayor parte con el 57 % utiliza la plataforma digital de Indriver como medio de trabajo, el 30 % utiliza Uber, el 13 % utiliza Cabify y el 0% utiliza Cabify.

Se puede determinar que la plataforma de Indriver es mejor a la hora de utilizar este medio de empleo.

**Tabla 5**

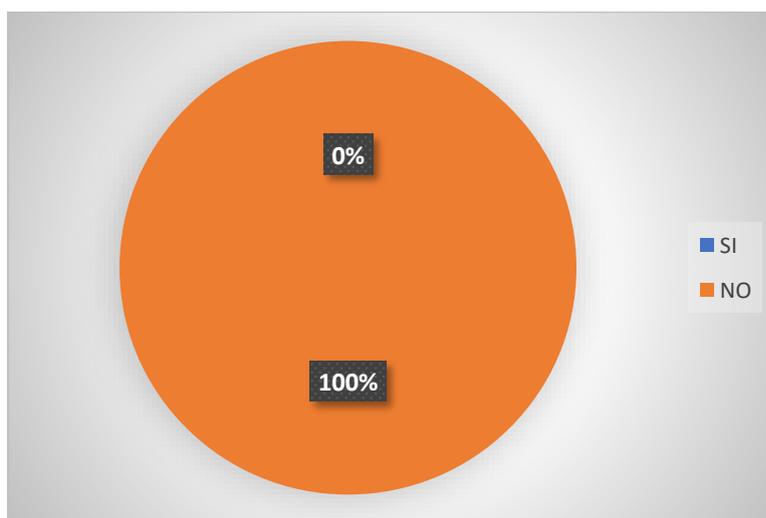
*¿Goza Usted De Las Prestaciones Sociales Como Trabajador De Las Plataformas Digitales?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%

**Elaborado por:** *Jesica Pallo*

**Figura 5**

*¿Goza Usted De Las Prestaciones Sociales Como Trabajador De Las Plataformas Digitales?*



**Elaborado por:** *Jesica Pallo*

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las personas encuestadas se puede determinar que el 100 % no cuentan con un seguro proveniente de las prestaciones sociales como trabajador de las plataformas digitales.

Se puede determinar que los trabajadores de estas plataformas se encuentran en estado de indefensión ya que no poseen un seguro.

**Tabla 6**

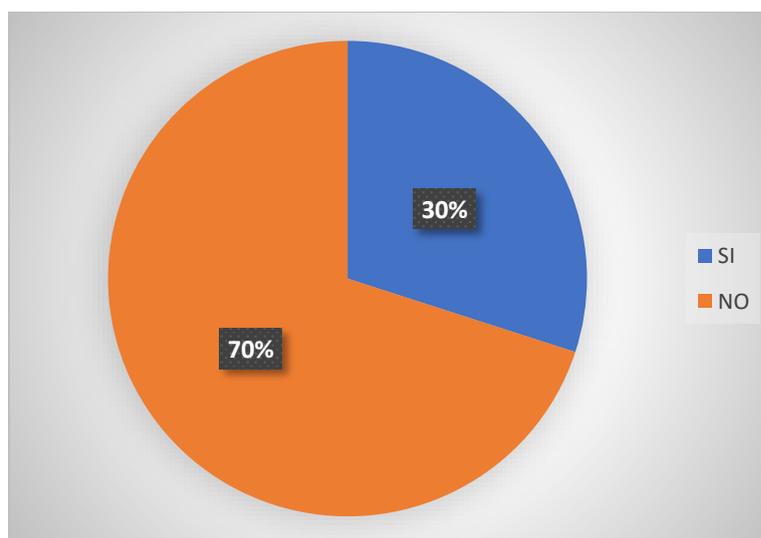
*¿Considera Usted Que Trabajar En Plataformas Digitales Generan Buenos Ingresos Económicos?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	30%
NO	21	70%
TOTAL	30	100%

**Elaborado por:** *Jesica Pallo*

**Figura 6**

*¿Considera Usted Que Trabajar En Plataformas Digitales Generan Buenos Ingresos Económicos?*



**Elaborado por:** *Jesica Pallo*

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas realizadas se ha obtenido que el 70 % considera que trabajar en las plataformas digitales no genera buenos ingresos económicos, mientras que el 30% considera que si generan.

Se puede determinar que no obtienen buenos ingresos económicos de estas plataformas de empleo.

**Tabla 7**

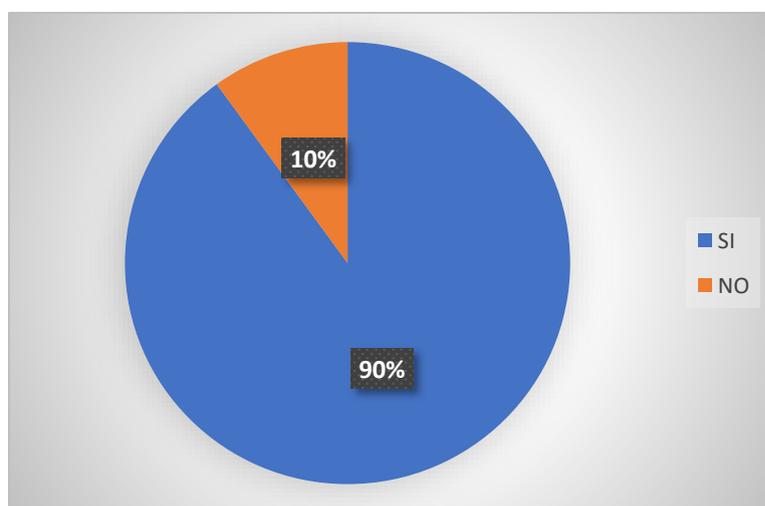
*¿Cree Que Se Debería Crear Una Entidad Para Regular El Control Del Trabajo A Través De Las Plataformas Digitales?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

**Elaborado por:** *Jesica Pallo*

**Figura 7**

*¿Cree Que Se Debería Crear Una Entidad Para Regular El Control Del Trabajo A Través De Las Plataformas Digitales?*



**Elaborado por:** *Jesica Pallo*

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas realizadas se ha obtenido que el 90 % está de acuerdo con que se cree una entidad para regular el control del trabajo a través de las plataformas digitales, mientras que el 10 % no cree que se debería crear una entidad para regular el control del trabajo a través de las plataformas digitales.

Se puede determinar que la mayoría necesita que se cree una entidad para regular el control del trabajo a través de estas plataformas.

**Tabla 8**

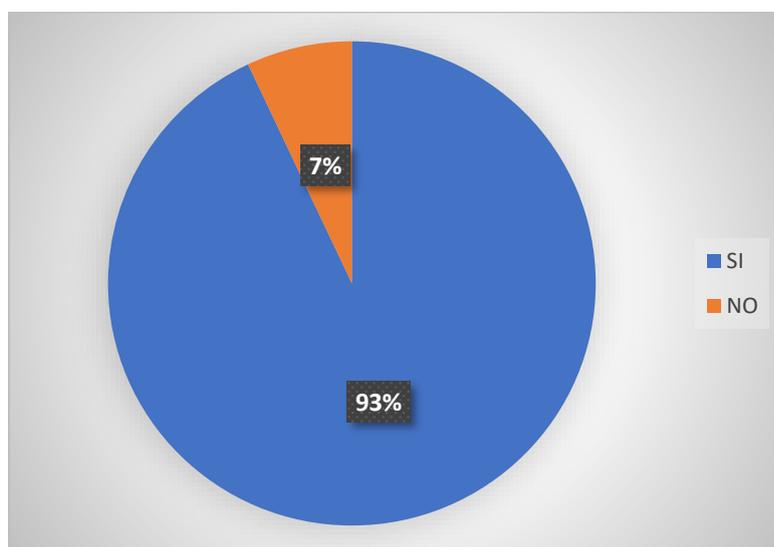
*¿Cree Usted Que Existe Precarización Laboral Dentro De Las Plataformas Digitales?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

**Elaborado por:** *Jesica Pallo*

**Figura 8**

*¿Cree Usted Que Existe Precarización Laboral Dentro De Las Plataformas Digitales?*



**Elaborado por:** *Jesica Pallo*

### **Análisis e Interpretación de Resultados**

De las encuestas realizadas se ha obtenido que el 93 % de encuestados si cree que existe precarización laboral dentro de las plataformas digitales, mientras que el 7 % no cree que existe precarización laboral.

Se determina que existe precarización laboral para este determinado grupo de personas.

## **4.2 *Discusión***

Una vez que se ha aplicado las encuestas correspondientes a la muestra establecida en el presente proyecto de investigación puedo determinar que en los tiempos actuales las personas efectivamente conocen y utilizan las plataformas digitales unos como medio de trabajo y otros como un mecanismo de servicio, estableciéndose que la mayoría, de plataformas digitales utilizadas son las que proveen el servicio de transporte.

Así también de la investigación realizada se evidencia que la plataforma digital para transporte más conocida es la denominada Uber, pero la más utilizada es la plataforma de Indriver ya que esta plataforma es la más económica lo cual incide en que es la mayormente utilizada.

Dentro del ámbito laboral se ha evidenciado también que existe mucha precarización laboral para los trabajadores que laboran en dichas plataformas digitales ya que no cuentan con prestaciones sociales, ya que sus ingresos están fijados en base a un porcentaje de los clientes que puedan conseguir para proveerles del servicio por lo cual quienes laboran en esta actividad no generan buenos ingresos y al existir tanta precarización laboral debe haber el control necesario por las entidades gubernamentales que tiene la rectoría en la Política Social del Trabajo y de la Seguridad Social, con los datos obtenidos he podido comprobar la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación ya que en las plataformas digitales se realizan actividades laborales sin regulación legal lo que genera una gran precarización laboral en las personas que allí trabajan.

También he podido cumplir con el objetivo general planteado ya que se ha evidenciado que, si existe precarización laboral en las actividades laborales que cumplen las personas que laboran en plataformas digitales, cumpliendo también con los objetivos

específicos planteados en mi investigación.

## CAPITULO V.

### Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1 Conclusiones

- Con el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación en los últimos tiempos se han generado nuevas formas de trabajo a través de estos mecanismos, estableciendo condiciones específicas, modalidades propias y cambiando paradigmas de lo que es una relación laboral tradicional enfrentando a la humanidad entera a nuevos retos.
- El avance vertiginoso de la tecnología no ha estado acorde con el avance de la legislación en nuestro país ya que se han ido generando nuevas situaciones laborales que no han estado reguladas por el Código del Trabajo y demás leyes, originando que se desarrollen actividades laborales sin la regulación adecuada ocasionando precarización laboral a pesar de que la Constitución de la Republica la Prohíbe
- En el trabajo de plataformas digitales existen gran cantidad de ciudadanos que por la necesidad económica, por el alto índice de desempleo y subempleo aceptan las condiciones precarias que les ofrecen sus empleadores y así se van desarrollando sus actividades laborales sin el control y la vigilancia de las entidades que deben hacerlo.

## **5.2 Recomendaciones**

- Se recomienda a las entidades que rigen la política laboral en el país un control efectivo para proteger el derecho al trabajo, la remuneración justa, un ambiente saludable y sobre todo el cumplimiento de los derechos que la Constitución y la ley establecen en favor de los trabajadores.
- Es necesario la actualización del Código del Trabajo Ecuatoriano a través de una reforma integral en la que se inserten y se regulen las nuevas modalidades de Trabajo que han surgido en los tiempos modernos.
- Finalmente recomendar a la Asamblea Nacional sintonice sus labores con el avance y desarrollo de los tiempos y vaya generando una legislación moderna acorde a la necesidad y al requerimiento de los tiempos actuales.

## BIBLIOGRAFÍA

- (s.f.).
- Caceres, A. M. (s.f.). *Agnitio* . Obtenido de <https://agnitio.pe/articulo/relacion-laboral-en-las-plataformas-digitales/>
- Dueñas, I. (2015). *quito* . Obtenido de ¿Auto compartido: una práctica de: [file:///C:/Users/User/Downloads/Precarización%20laboral%20en%20plataformas%20digitales%20una%20lectura%20desde%20América%20Latina.%20\(%20etc.\)%20\(z-lib.org\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Precarización%20laboral%20en%20plataformas%20digitales%20una%20lectura%20desde%20América%20Latina.%20(%20etc.)%20(z-lib.org)%20(2).pdf)
- Fernandez, C. J. (2019-2020). Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/98749/files/TAZ-TFG-2020-2904.pdf>
- Giraldo, V. (14 de febrero de 2019). *rockcontent blog*. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/plataformas-digitales/>
- Grupo Faro y colectivos* . (s.f.). Obtenido de plataformas digitales : <https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2022/03/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-de-trabajo-o-precarizacio%CC%81n-laboral.pdf>
- HEVIA, C. (15 de OCTUBRE de 2020). LA VERDADERA REALIDAD DE LA PLATAFORMA RAPPI. (UNIDAPP, Entrevistador)
- Hidalgo, K. y. (2020). *Wambra Medio Digital Comunitario*. Obtenido de ¿Emprendedor, socio o trabajador?: : <https://wambra.ec/>
- Humano, B. d. (30 de 04 de 2021). *venezuela* . Obtenido de <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2021/04/los-desafios-en-empleos-mediante-plataformas-digitales-en-america-latina/>
- Iqbal, M. (2020). Obtenido de “Uber Revenue and Usage Statistics”.: <https://www.businessofapps.com/data/uber-statics>
- Lamikiz, A. (12 de Octubre de 2021). Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=u5NyvDuJ1Gg>
- ONU, N. (23 de 02 de 2021). *Noticias ONU*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2021/02/1488562>
- Padilla, S. (abril de 2019). *Economipedia*. Obtenido de Precariedad Laboral : <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
- Ruales, J. (15 de 10 de 2020). la verdadera realidad de La platafroma digital de Rappi "Precariedad Laboral en el siglo XXI". (UNIDAPP, Entrevistador)
- Signes, A. T. (2020). *Riesgos laborales especificos del trabajo en plataformas digitales* . Obtenido de Barakaldo: [https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia\\_202010/es\\_def/adjuntos/riesgos\\_1\\_abs\\_espec\\_plataformas\\_digitales.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_202010/es_def/adjuntos/riesgos_1_abs_espec_plataformas_digitales.pdf)
- TERCERA, L. (21 de Mayo de 2021). Obtenido de <https://www.latercera.com/nacional/noticia/asesinan-a-repartidor-de-delivery-en-comuna-de-penalolen/TJAPLVUFJFCKFKYVVHZZP2YJEVA/>
- Trabajo, O. I. (2021). Obtenido de Perspectivas sociales y del empleo en el mundo : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_771675.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf)
- UNIDAPP. (15 de 10 de 2020). *La verdadera realidad de la plataforma RAPPI “ Precariedad Digital en el Siglo XXI”*. Obtenido de YOTUBE: <https://www.youtube.com/watch?v=YNfE0vRMQJk>
- Universo, E. (2019). Obtenido de Cerca de 25 000 despidos en el sector público durante el : <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/12/28/nota/7668180//25-mil-despidos-sector-publico-2019>
- V, P. (2020). Obtenido de “Uno de cada cuatro ecuatorianos son pobres, y luego de la pandemia serán más”: <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/uno-cada-cuatro-ecuatorianos-son-pobres-y-luego-la-pandemia-seran-mas>

**ANEXOS****Anexo De Encuesta**

**¿Conoce usted que es una plataforma digital?**

Si

No

**¿Utiliza usted una plataforma digital como medio de trabajo?**

Si

No

**¿Cuál plataforma digital utiliza como medio de trabajo?**

Indriver

Cabify

Uber

Glovo

**¿Goza usted de las prestaciones sociales como trabajador de las plataformas digitales?**

Si

No

**¿Considera usted que trabajar en plataformas digitales generan buenos ingresos económicos?**

Si

No

**¿Cree que se debería crear una entidad para regular el control del trabajo a través de las plataformas digitales?**

Si

No

**¿Cree usted que existe precarización laboral dentro de las plataformas digitales?**

## Anexos De Imágenes

### FIGURA 9.

IMAGEN: “Encuesta A Chofer de Plataforma Digital UBER”



Nota: Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple

Fuente : Jesica Pallo

Fecha: 27/08/2022

### FIGURA 10.

IMAGEN: “Encuesta A Chofer de Plataforma Digital INDRIVER”



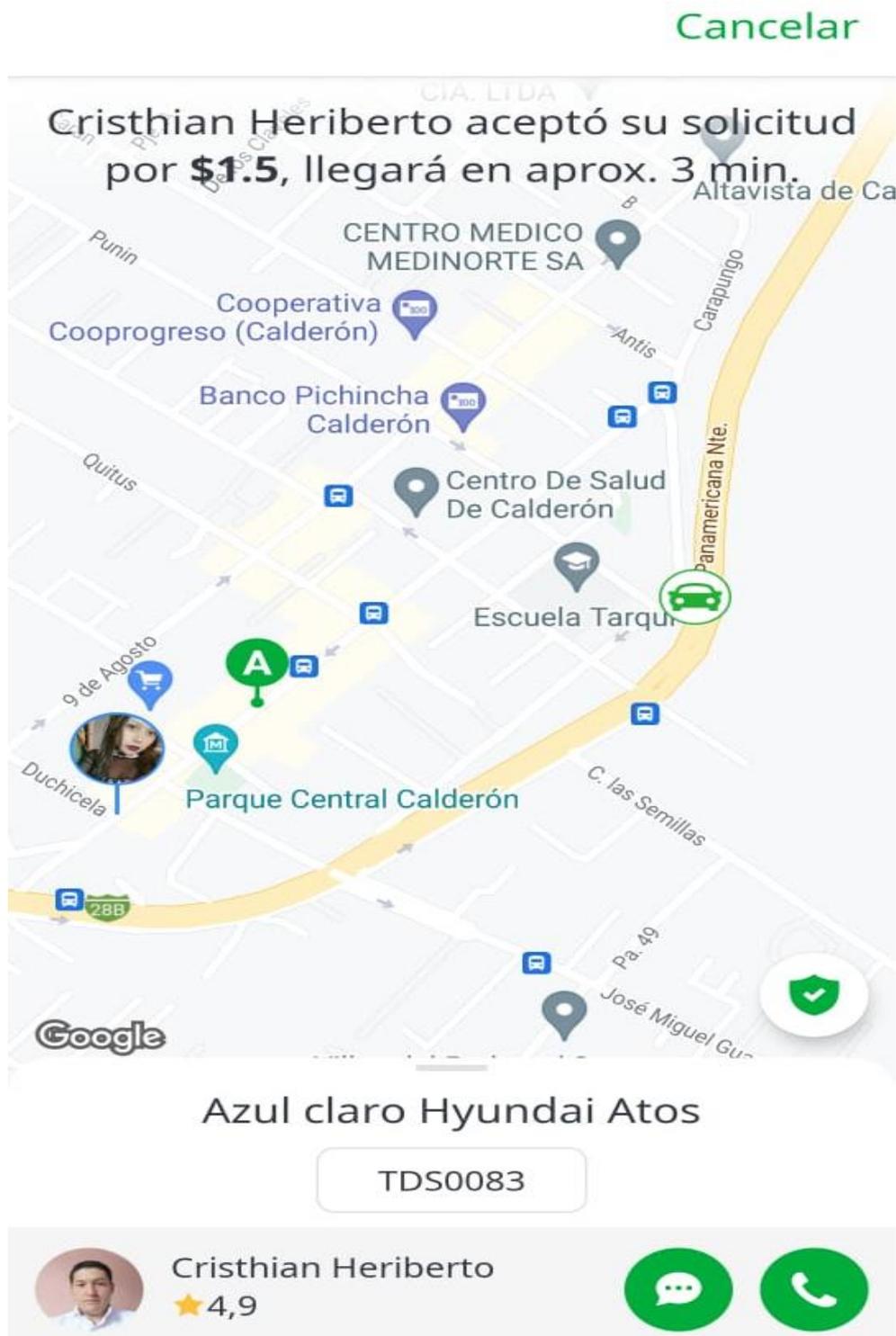
Nota: Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple

Fuente: Jesica Pallo

FECHA: 27/08/2022

FIGURA 11.

IMAGEN: "Manejo de Plataforma Digital INDRIVER"

Fuente: *Jesica Pallo*

Nota: Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple

FECHA: 27/08/2022

FIGURA 12.

IMAGEN: “Manejo de Plataforma Digital Cabify”

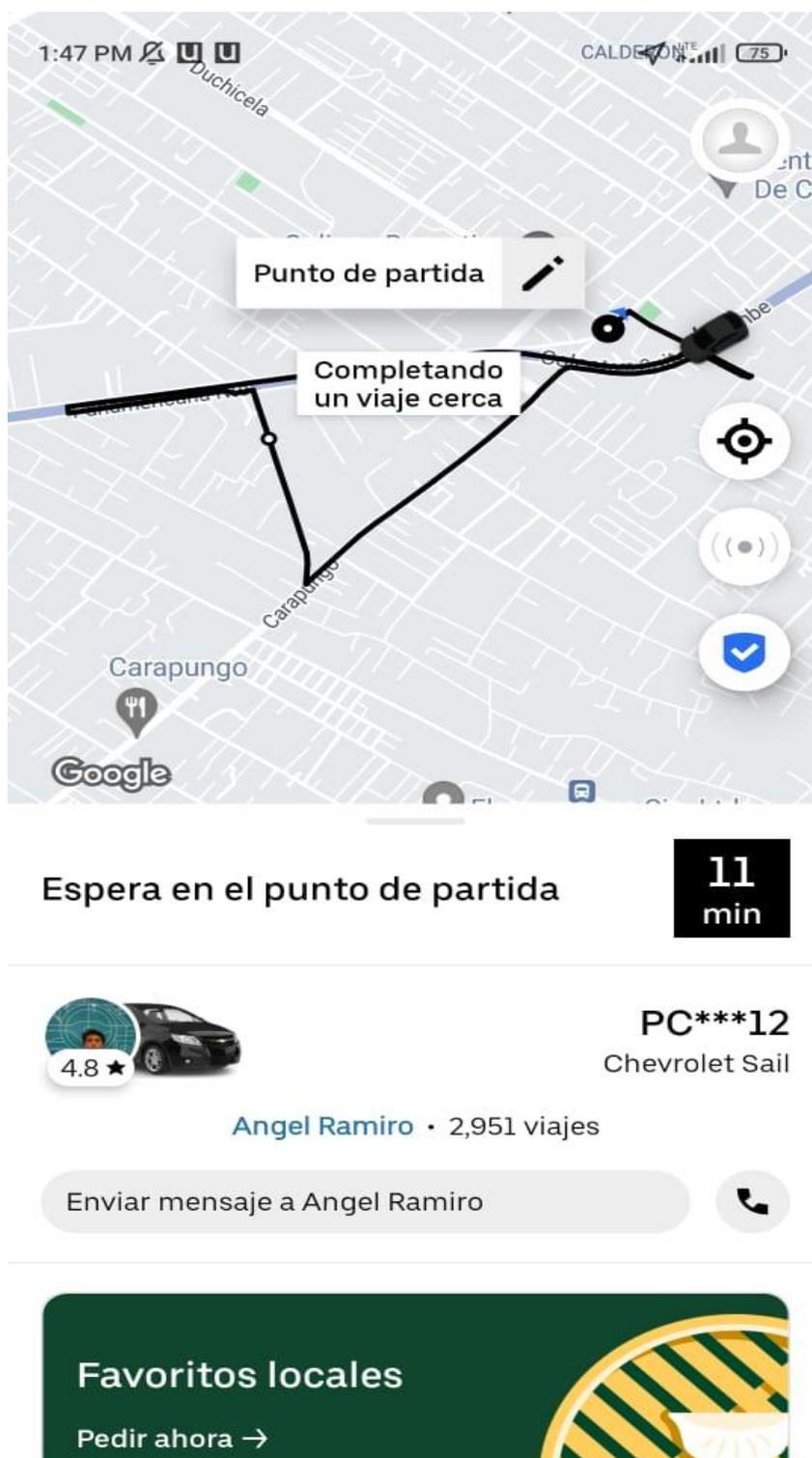
Fuente: *Jesica Pallo*

Nota: Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple

FECHA: 27/08/2022

FIGURA 13.

IMAGEN: “Manejo de Plataforma Digital UBER”

Fuente: *Jesica Pallo*

Nota: Se procedió a realizar preguntas de selección múltiple

FECHA: 27/08/2022