

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Estudios Sociales y Globales**

Maestría en Estudios Latinoamericanos

## **El Gobierno en el trabajo bajo plataformas digitales**

### **El caso de PedidosYa en la ciudad de Quito**

Santiago Alexander Enríquez Enríquez

Tutor: Esteban José Nicholls Andrade

Quito, 2025

Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-DIGITAL con licencia Creative Commons 4.0 Internacional

	<b>Reconocimiento de créditos de la obra</b> No comercial Sin obras derivadas	
---	---	---

Para usar esta obra, deben respetarse los términos de esta licencia



## Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Santiago Alexander Enríquez Enríquez, autor de la tesis intitulada “El Gobierno en el trabajo bajo plataformas digitales: El caso de PedidosYa en la ciudad de Quito”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Estudios Latinoamericanos en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

16 de junio de 2025

Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

El trabajo de reparto ha existido en la historia mundial con características globales y locales propias de cada mercado laboral. Lo que resulta novedoso es que ahora sea a través de plataformas digitales. Este trabajo busca analizar mediante una investigación documental, y un análisis de percepción, basado en entrevistas en sitio a trabajadores de la plataforma PedidosYa en la ciudad de Quito, el trabajo de reparto, gestionado y gobernado por plataformas digitales. Se explora en los riesgos a los que se enfrentan las y los repartidores en sus labores cotidianas bajo una Gubernamentalidad del trabajo, una de tipo algorítmica, centrada en la extracción, tratamiento, gestión y conducción algorítmica en el proceso laboral de reparto, en una sociedad periférica y dependiente con la quiteña. Ello inaugura un nuevo tipo de gobierno sobre el trabajo de reparto, el cual, se sitúa en medio de un mercado laboral altamente informal y con altas tasas de desempleo estructural, lo cual ha contribuido a la transformación de la naturaleza del trabajo y de las relaciones laborales. Las y los repartidores carentes de mecanismos de instituciones de protección laboral, debido a la intermediación que orquestan las plataformas digitales, se enfrentan día a día a riesgos y zonas de vulnerabilidad lo más variados, a corto y largo plazo, por lo que, resulta urgente diseñar políticas públicas y reformar los marcos regulatorios en función de las nuevas dinámicas del empleo a nivel global basadas en la digitalización y flexibilización. Mediante este trabajo se busca contribuir al debate sobre la pertinencia de la regulación del trabajo bajo plataformas digitales y la garantía de derechos laborales en el capitalismo de plataformas.

**Palabras clave:** trabajo, riesgo, gubernamentalidad, gestión algorítmica, plataformas digitales, capitalismo de plataformas



En memoria de mi querido papá: Héctor Mardoqueo Enríquez Velasco.

A mi amada madre: Lidia Enríquez, por su infinito amor y apoyo.

A Xavier y Lizeth, por ser mi espejo de fuerza y persistencia en este reto.

A Jonathan, Ariana, Amaru, Rebeca, Kari, por su constante apoyo, pláticas,  
recomendaciones y luz en este proceso.

A todos mis amigos que me sostuvieron y alentaron en este proceso.

A Esteban Nicholls, por su paciencia, apoyo y guía en la dirección de tesis.

A las y los trabajadores de plataformas digitales de reparto, por ser fuente de inspiración  
y permitirme hacer de su práctica cotidiana, mi curiosidad académica.



## Tabla de contenidos

Introducción.....	11
Capítulo primero: Acercamiento teórico al trabajo bajo plataformas digitales.....	17
1. Globalización e innovación .....	17
2. Capitalismo de plataformas .....	21
3. Cambios en el trabajo y en el empleo.....	26
4. Sociedad del riesgo y modernidad reflexiva.....	30
5. Gubernamentalidad algorítmica en el trabajo bajo plataformas digitales .....	42
Capítulo segundo: El trabajo bajo plataformas digitales de reparto .....	48
1. Tipología de plataformas digitales .....	48
2. Arribo y contexto de las plataformas digitales de reparto al Ecuador.....	49
3. Características del trabajo de reparto bajo plataformas digitales .....	53
4. Caracterización de las y los trabajadores de reparto bajo plataformas digitales .	56
5. Condiciones de trabajo de reparto bajo plataformas digitales .....	58
Capítulo tercero: Percepción del riesgo laboral en el trabajo bajo plataformas digitales	64
1. Riesgos cotidianos del contexto y características del trabajo.....	64
2. Riesgos derivados del gobierno y la gestión algorítmica en el trabajo bajo plataformas digitales de reparto.....	67
Conclusiones.....	72
Obras citadas.....	79
Anexos.....	97



## Introducción

“Solo hay una cosa peor que ser explotado por capitalistas y es no ser explotado en absoluto”

Joan Robinson

La pieza central de las revoluciones tecnológicas gira en torno a la introducción de una innovación tecnológica capaz de penetrar y modificar todos los dominios de una forma de producción. Embrionariamente, la tercera revolución industrial<sup>1</sup> y posteriormente la cuarta<sup>2</sup> o la quinta revolución tecnológica<sup>3</sup> se basan en la articulación en red de avances en la microelectrónica, los ordenadores y las telecomunicaciones, dando origen a un nuevo *paradigma tecno-económico* (Pérez 2010), el comercio a escala mundial; y, la revolución en el tratamiento de los datos y la información. Con base en este paradigma mencionado, se sentaron los cimientos para la integración global de los mercados financieros, la articulación segmentada de la producción.

Evidenciamos entonces el surgimiento de un nuevo paradigma tecno-económico en torno a nuevas tecnologías, que hace posible que la misma información se convierta en el producto del proceso de producción. La caída de rentabilidad de la manufactura y el estancamiento del sector de servicios hicieron que el capitalismo, como señala Srnicek (2018, 13), se vuelque hacia los datos como un modo de mantener el crecimiento económico y la vitalidad frente al estancamiento del sector de la producción. Anteriormente, los modelos tradicionales de negocios no estuvieron diseñados ni interesados en extraer y usar datos. La información se perdía dentro del propio proceso de producción (2018). Más ahora ha cobrado un lugar central, ya que constituyen una

---

<sup>1</sup> La primera revolución industrial refiere a la innovación introducida en base a las máquinas de vapor. La segunda, se articuló en torno a la revolución de la electricidad como fuente de energía. La tercera, refiere a la revolución propiciada por el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación.

<sup>2</sup> La especificidad de la tercera revolución industrial radica en haber desarrollado una nueva infraestructura, centrada en la información y en el conocimiento, en que la primera de ellas se convierte en la materia prima sobre la cual se erige el proceso de reestructuración capitalista; y, la segunda es la base que permite analizar la primera. El núcleo de esta revolución tecnológica no radica en el carácter central del conocimiento y de la información, sino, como señala Castells (2000), en la aplicación de ese conocimiento e información a aparatos de generación de conocimiento y procesamiento de la información y comunicación, dentro de un sistema altamente integrado. La Cuarta Revolución Industrial, representa la radicalización de la revolución precedente en cuanto refiere a procesos de automatización, digitalización, análisis y procesamiento de datos a altísimas velocidades; el desarrollo del *big data*, el *data mining*, entre otros.

<sup>3</sup> Carlota Pérez (2010) identifica 5 grandes oleadas de desarrollo. La quinta se caracteriza por la era de la informática y las telecomunicaciones.

fuerza importante de recursos, que habilitan posibilidades de mejora, optimización y expansión del proceso productivo, como una mayor coordinación y deslocalización de los trabajadores, así como también novedosas formas de control y vigilancia.

Frente a ello, surgieron nuevas industrias dedicadas a la extracción de esos datos y su tratamiento. Alrededor de ellas se articularon nuevos modelos de negocios que emergieron en un tipo de compañías específicas: las plataformas digitales, las cuales son infraestructuras digitales que permiten la interacción entre dos o más grupos o sectores, en el plano abierto y frontal. Empero, en segundo plano, pero no menos importante, su tarea radica en el registro testimonial de actividades concretas de la vida humana (Sadin 2018). El tratamiento de esos datos se realiza mediante el desarrollo de complejos algoritmos y un extenso *big data* que permiten transformarlos en información concreta, útil y rastreable. Estamos entonces frente a una nueva economía global, una economía digital. Sin embargo, cabe recalcar que todos estos procesos señalados, se despliegan de manera diferenciada en los diversos países y regiones, en función de su población, tamaño de mercado, posición geográfica, redes de comercio y demás; estableciendo, por lo tanto, diversos niveles y formas de vinculación con la economía digital.

La *extracción de los datos* se ha convertido en la *materia prima* del capitalismo avanzado del siglo actual, por lo que nos encontramos en un nuevo tipo de capitalismo, uno de plataformas (Srniczek 2018). Países como Ecuador se encuentran insertos en esta dinámica global y son partícipes de ésta bajo una relación jerárquica y de dependencia de los núcleos capitalistas, además de la interdependencia que ha configurado la globalización en tiempos actuales. En dicha inserción, tanto Ecuador como la mayoría de los países del Sur Global, se ubican en calidad de receptores de estos procesos globales, y, a través de las plataformas digitales, constantemente estamos generando datos a manera de materia prima, para que, a través del uso y procesamiento de determinados algoritmos, alimentar un enorme e interconectado *big data*, el cual brinda la posibilidad de gestionar nuevas demandas y mercados (Varoufakis, 2024).

El desarrollo de la digitalización, como señala Méda (2017) ya ha provocado consecuencias disruptivas en los estilos de trabajo. La *desintermediación* producida por las plataformas digitales conduce no sólo a una competencia contra profesiones reglamentadas u organizadas, sino también hacia actividades que no parecen ser ya ni empleos asalariados ni ninguna forma clásica de autoempleo. Las plataformas digitales proporcionan acceso a “quienes ofrecen trabajo y a los que solicitan un servicio, contribuyendo así a reducir el trabajo a servicios individualizados, a tareas fragmentarias,

a dismantlar los grupos que trabajan colectivamente y a individualizar unas relaciones laborales ya muy deterioradas” (5). Este nuevo tipo de arreglo abre la ventana a formas de lo más variadas de relaciones laborales.

Más allá de la discusión de si estamos ante el fin del trabajo (Rifkin 1996; Antunes 2001), compartimos la premisa schumpeteriana de que la innovación tecnológica en el capitalismo es de tal naturaleza que genera “destrucción creativa”. La innovación suele ser un proceso colectivo que involucra constantemente a nuevos agentes de cambio como proveedores, distribuidores y otros, e inclusive a los consumidores (Pérez 2010). Dicho proceso de innovación ha modificado las formas clásicas de producción, organización y consumo de las economías contemporáneas, así como también ha transformado las relaciones sociales, lo cual constituye un riesgo eminente –y potencial– para el trabajo y para el empleo. El uso de nuevas tecnologías ha impulsado procesos en los cuales el empleo se vuelve más fragmentado y el trabajo tiende a ser de un orden más flexible.

Como afirma Salama (2018), la estructura del empleo y los trabajos cambia de acuerdo con la velocidad a la que las nuevas tecnologías se extienden, impulsando una sustitución de empleos bajo un riesgo constante de *bipolarización* de los puestos de trabajo entre empleos altamente calificados y poco calificados. La revolución digital ha puesto énfasis a favor de quienes más *capacidades cognitivas* tengan y mejor se manejen en entornos digitales. La tendencia hacia la digitalización del trabajo en el marco de la bipolarización de puestos de trabajo (2018) visibiliza una serie de efectos negativos que alientan el desempleo, empleos informales, atípicos y la precariedad de los mismos en un contexto en que la dependencia tecnológica profundiza las desigualdades sociales.

La situación que enfrentan las y los trabajadores frente a la reestructuración del empleo y la nueva morfología del trabajo, por un lado, y el avance de la digitalización y plataformización del empleo, por el otro, reconfigura el mundo laboral en el que ya no es posible pensar las modalidades clásicas de la relación laboral. Por lo que, en discusión con las tesis del fin del trabajo, afirmamos que no existe tal fin, sino más bien, es la relación laboral la que escuálidamente se acerca a su extinción. Lo que disminuye o tiende a desaparecer no es el trabajo, si no el empleo y la figura del empleador.

El objetivo de este estudio es analizar el fenómeno emergente del trabajo bajo plataformas digitales de reparto de alimentos (*delivery*) en Quito, como es el caso de PedidosYa, en el contexto de las dinámicas actuales de la economía mundial, marcadas por la cuarta revolución industrial, la financiarización y digitalización de la economía y la sociedad del riesgo. Por lo que se propone responder a la siguiente pregunta: ¿Qué

características adquiere el trabajo de reparto mediado por plataformas digitales y algoritmos en el contorno de la cuarta revolución industrial y cuáles son los riesgos a los que se enfrentan las y los repartidores en la ciudad de Quito?

La presente investigación se centra en las y los trabajadores de reparto, también conocidos como *riders*, que son una pieza fundamental en el funcionamiento de estas plataformas. Ellos, son el centro de una nueva forma de gobierno y conducción, mediante mecanismos algorítmicos y del *management* empresarial. A pesar de la flexibilidad y autonomía que las mismas prometen, los *riders* a menudo enfrentan condiciones de trabajo precarias, inseguridad laboral y falta de protección social.

A través de este trabajo, se busca arrojar luz sobre estas cuestiones y contribuir al debate sobre la regulación y los derechos laborales en la economía *gig*, y para ello se recurrió a un enfoque cualitativo y a un diseño de investigación descriptivo. Además, de una metodología mixta: en un primer momento, se procedió a realizar una investigación bibliográfica y de información oficial respecto al marco conceptual y fáctico del trabajo bajo plataformas digitales, bajo el método de análisis de contenido. Se priorizó la bibliografía regional y local debido a las cercanías y proximidades que tenemos con los demás países latinoamericanos y del Sur Global, en general; sin embargo, se consideró también la bibliografía global para enmarcar esta discusión que tiene presencia e incidencia en todo el mundo contemporáneo, en el cual países como el nuestro se encuentran insertos y como receptores de la dinámica global del capitalismo que vivimos, uno basado en plataformas digitales.

En un segundo momento, se realizó un levantamiento de información primaria a través de entrevistas semiestructuradas a actores clave bajo una muestra no probabilística, con la finalidad de recolectar la percepción de las y los trabajadores de reparto bajo plataformas digitales en la ciudad de Quito. La finalidad principal de este instrumento es recabar información primaria a través de preguntas directas y planeadas que pueden ajustarse a las y los entrevistados, facilitando la adaptación, entendimiento y motivación de las y los entrevistados. Las entrevistas estuvieron dirigidas a repartidores y repartidoras de la plataforma PedidosYa en la ciudad de Quito entre los meses de octubre y noviembre de 2023, y estuvieron guiadas bajo estándares éticos como de transparencia, no maleficencia, justicia, privacidad e integridad, así como la voluntariedad de las y los entrevistados a participar en las mismas. Cabe señalar que el instrumento de recolección de información mencionado se aplicó a un total de 10 entrevistados.

Paralelamente a estos momentos se realizó un acercamiento adicional a la realidad de las y los trabajadores, mediante la observación directa en los espacios de concentración de las y los *riders*, varias entregas por los *riders*, así como en las conversaciones y acercamientos iniciales mantenidos previo a las entrevistas.

A través de un análisis detallado sobre la percepción de riesgos laborales en las y los repartidores bajo plataformas digitales en la ciudad de Quito, se evidencia el riesgo y la vulnerabilidad a las que se enfrentan cotidianamente como resultado de una nueva Gubernamentalidad de tipo algorítmica del trabajo, lo cual cuestiona el rol de las plataformas digitales como meros intermediarios entre la oferta y demanda de trabajo, evitando así distracciones y encubrimientos de las relaciones laborales existentes y sus consecuentes consecuencias para las y los trabajadores en particular y el empleo en general.

La estructura de la siguiente pesquisa se compone de la siguiente manera. En primer lugar, se establece los fundamentos teóricos de la globalización, del capitalismo de plataformas, de los cambios en el trabajo y el empleo, de la modernidad reflexiva, de la sociedad del riesgo y de la gubernamentalidad. Seguido a ello, analiza los cambios generados en el trabajo y el empleo a la luz de los procesos de globalización, digitalización, y de las innovaciones tecnológicas de la *cuarta revolución industrial*; también describe el nuevo tipo de trabajo caracterizado por la plataformización y/o uberización en los mercados laborales contemporáneos.

El capítulo segundo describe las características del mercado laboral ecuatoriano; el contexto de arribo y surgimiento de las plataformas digitales, en especial las de reparto, identificando la tipología de plataformas, y el contexto de las plataformas digitales de reparto en Ecuador y en especial en Quito, con especial énfasis en la plataforma digital de reparto PedidosYa. Además, caracteriza el mercado laboral ecuatoriano y quiteño como contexto estructural y dependiente de las dinámicas globales de este nuevo tipo de trabajo, que se lo presenta como novedoso, más, como se argumenta representa una propagación de tendencias ya existentes, con características propias. Posteriormente, indaga sobre las condiciones y particularidades del trabajo bajo plataformas digitales de reparto con especial enfoque al control y gestión algorítmica ejercido.

En el tercer capítulo, presenta la percepción del riesgo que poseen las y los trabajadores de las plataformas digitales de reparto con base a las entrevistas semiestructuradas que estuvieron dirigidas a trabajadores de la Plataforma Pedidos Ya en la ciudad de Quito, de manera diferenciada, tanto los riesgos cotidianos propios del

trabajo, como de una nueva Gubernamentalidad de tipo algorítmica. Allí argumenta que el trabajo de reparto gestionado algorítmicamente a través de plataformas digitales incrementa el patrón perceptivo del riesgo cotidiano de desempleo y funciona como un innovador y eficiente dispositivo para someter, vigilar, controlar y dirigir las conductas de las y los *riders*.

Finalmente, presenta algunas conclusiones y perspectivas del trabajo bajo plataformas digitales y su relación con una nueva Gubernamentalidad de tipo algorítmica.

## Capítulo primero

### Acercamiento teórico al trabajo bajo plataformas digitales

Nos encontramos en un momento de impresionantes innovaciones tecnológicas que han reconfigurado las formas de producción, organización y consumo de las economías contemporáneas a nivel global, así como también las dinámicas del capitalismo, del comercio mundial y de los procesos de reestructuración del trabajo y del empleo, los cuales tienden a ser cada vez más fragmentados, deslocalizados y de orden flexible, totalmente diferentes a cómo lo concebíamos hace unas décadas atrás. Los dos pilares en los que se erigía el capitalismo están siendo reemplazados: los mercados (incluidos los mercados laborales) por plataformas digitales; y el beneficio por un retorno a la extracción de rentas (Varoufakis, 2024). Los nuevos emporios liderados por las grandes empresas tecnológicas, principalmente aquellas que controlan el capital en la nube, ejercen un poder feudal sobre la sociedad actual. Esta dinámica está impactando directamente sobre el aumento de la desigualdad (2024).

El interés en este capítulo es comprender los elementos que han permitido dicha reconfiguración del capitalismo y la naturaleza cambiante del mundo del trabajo y del empleo a escala global, y en específico los riesgos o consecuencias que ha traído el apogeo del trabajo bajo plataformas digitales como la principal novedad aparente de estas transformaciones. A continuación, se presentan las principales discusiones y conceptos de esta problemática:

#### 1. Globalización e innovación

La denominada crisis capitalista de la década de los setenta, producto de la crisis del fordismo y del keynesianismo, aparecía como la expresión fenoménica de un cuadro mucho más complejo que denotaba una *crisis estructural del capital*. Esta se caracteriza por una tendencia decreciente de la tasa de ganancia como consecuencia de una retracción del consumo, del desempleo estructural y la inestabilidad financiera. La creciente *financiarización* de la economía condujo a un proceso estructural de aumento del desempleo, precarización del empleo existente y a una erosión en los salarios.

Como respuesta a la crisis inherente al sistema, se inició un proceso de reestructuración del capital (Huws 2014; 2019) y de su sistema ideológico y político de dominación marcado por el advenimiento de *una nueva gubernamentalidad* de tipo neoliberal (Foucault 2006). Reestructuración marcada además, por la desregulación de los mercados de trabajo y la tendencia hacia distintos regímenes de acumulación flexible (Harvey 1998)<sup>4</sup> sumado a la desarticulación del sector productivo estatal y un intenso proceso de reestructuración de la producción y el trabajo, con el objetivo de recuperar los niveles previos de expansión y ganancia del capital (Antunes 2005). Los cambios señalados coinciden con el advenimiento de procesos de globalización, cuya característica principal radica en el surgimiento de una economía global estructuralmente determinante (Robinson 2007). La emergencia del capital transnacional favoreció la descentralización e integración funcional a nivel mundial de vastas cadenas de producción y distribución. Así como la incorporación de diversas economías.

La globalización, señala Robinson (2007), representa la culminación de siglos de expansión del capitalismo, en tanto representa una nueva etapa en la evolución del sistema capitalista mundial. Sin embargo, surge la interrogante sobre ¿Qué es lo que se globaliza? Para Martínez (2001), lo que se globaliza son el capitalismo, las relaciones sociales capitalistas; las actividades económicas de la producción, la distribución y el consumo realizados de modo capitalista.

La globalización representa la vinculación de todas las áreas y formas de producción a un mercado global, que se traduce en la libre movilidad de los flujos de capital, mercancías y personas. Junto con el desarrollo tecnológico, constituyeron la fuerza laboral en una fuerza de carácter global. En esta dinámica se han insertado las más variadas economías tanto del Norte Global como del Sur Global, donde América Latina no ha sido la excepción y ha receptado estos cambios de manera diferenciada en función de su estructura productiva y su contexto económico, político e histórico.

La tercera Revolución Industrial, propiciada por innovaciones en las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), al igual que por la microelectrónica y la robótica, impulsaron nuevos desarrollos y configuraciones que revolucionarían la esfera

---

<sup>4</sup> La acumulación flexible, según Harvey (1998), se caracteriza por “una confrontación directa con las rigideces del fordismo. Apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas del consumo. Se caracteriza por la emergencia de sectores totalmente nuevos”. La acumulación flexible implica rápidos cambios de los patrones de desarrollo desigual, tanto en sectores como en regiones geográficas, “dando lugar, por ejemplo, a un gran aumento del empleo en el sector servicios, así como a nuevos conglomerados industriales en regiones hasta ahora subdesarrolladas” (170-1).

de la producción y con ello, el mundo del trabajo y del empleo. Estas innovaciones posibilitaron *deslocalizar* la producción o elaboración de un producto o bien, así como externalizar los servicios para aligerar las funciones de las empresas. Además, trascendieron del nivel local al nivel global. El desarrollo del internet permitió profundizar los procesos de globalización ya que, como Castells (2000) indica, dio paso al surgimiento de una estructura social en *red* que integró todos los ámbitos de la actividad humana y propició la interdependencia global.

De acuerdo con Cruz Villalon (2017, 15), quedó lejos la idea de que la Globalización sólo afectaría a las empresas que operan en el terreno del comercio internacional. En la actualidad, éstas operan en un ámbito supranacional donde el fenómeno globalizante influye de manera indirecta sobre el tejido productivo y de servicios. Como afirman Held et al. (1999), la globalización está transformando nuestro mundo, pero de formas complejas, multifacéticas y desiguales. Debido a esto, los gobiernos nacionales deben reconsiderar cada vez más sus roles y funciones (494-5).

El constante desarrollo científico-técnico y las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo tienden a radicalizarse, modificando profundamente las estructuras de las sociedades, los modelos de acumulación, producción y negocios. Sobre estas bases se abre paso una *cuarta Revolución Industrial* (Schwab 2016).

La cuarta revolución industrial, revolución digital o industria 4.0, hace referencia a la convergencia de un conjunto de tecnologías disruptivas que están transformando al mundo. Se presenta con la promesa de inaugurar una nueva era de abundancia, que abarca desde avanzados procesos de automatización hasta un aumento en la productividad y una mayor libertad (Tan and Wu 2017). De este modo, en conjunto con internet:

la transformación digital configura un nuevo mapa tecnológico en el que intervienen y se conectan en tiempo real todos los actores sociales (consumidores, empresas, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil) a través de distintos dispositivos (teléfonos celulares inteligentes, computadoras, sensores) y plataformas digitales (e-commerce, redes sociales), cambiando la forma en que producimos, trabajamos y nos comunicamos. (Basco et al. 2018, 24)

La revolución digital actual se presenta a través de innovaciones como el Internet de las cosas, el *big data*, la inteligencia artificial, la realidad virtual, la impresión 3D, la biología avanzada, entre otros, que evidencian la coexistencia de una gran variedad de tecnologías convergentes y la rápida transición hacia *nuevos sistemas ciberfísicos*. Los sistemas operan en entornos de interconectividad muy complejos y tienden a evaporar las

fronteras entre lo físico, lo digital y lo biológico, generando un impacto significativo en todas las disciplinas, economías e industrias (Schwab 2016). Si bien, muchas de las tecnologías descritas ya existían de forma embrionaria, la diferencia con la tercera revolución industrial radica precisamente en su capacidad combinatoria para generar disrupciones significativas (Basco et al. 2018).

Los pilares tecnológicos sobre los que se asienta la cuarta revolución industrial, para Basco et al. (2018, 26-9) son los siguientes:

- a) **Sistemas de integración:** permiten integrar tecnologías operacionales con las tecnologías de información y comunicación entre empresas, actores y productos.
- b) **Máquinas y sistemas autónomos (robots):** se busca consolidar la tendencia a la automatización con el uso de máquinas inteligentes que automatizan tareas y se interconectan.
- c) **Internet de las cosas:** posibilita una comunicación multidireccional entre máquinas, personas y productos, permitiendo la toma de decisiones basada en la información recopilada por la tecnología en su entorno.
- d) **Manufactura aditiva:** facilita la fabricación de piezas a partir de la superposición de capas de distintos materiales basada en un diseño previo desde un modelo virtual.
- e) **Big data y análisis de grandes datos:**<sup>5</sup> refiere a la recopilación y análisis de una gran cantidad y variedad de datos a alta velocidad, mediante algoritmos avanzados que los procesan.
- f) **Computación en la nube:** permite y agiliza el almacenamiento, acceso y uso de servicios informáticos en línea desde diferentes dispositivos.
- g) **Simulación de entornos virtuales:** permite mejorar, ajustar y representar virtualmente el funcionamiento de máquinas, procesos y actores en tiempo real para reducir costos asociados a los procesos de aprendizaje.
- h) **Inteligencia artificial:** alude a la capacidad de aprendizaje automático que tienen los algoritmos para adquirir conocimientos y capacidades y así perfeccionarse.
- i) **Ciberseguridad:** asegura la garantía para una evolución adecuada hacia una industria inteligente e interconectada en la fase superior de la digitalización.

---

<sup>5</sup> Este pilar tecnológico resulta muy importante en relación directa con el trabajo bajo plataformas digitales y su conexión a un sistema de vigilancia permanente.

- j) Realidad aumentada: en base a sistemas de simulación, modelación y virtualización es posible complementar el entorno real con objetos digitales que favorece al diseño de productos y organización de procesos.

Estas innovaciones ya existían incipientemente y otras aún se encuentran en etapa embrionaria, sin embargo, es indiscutible que sus efectos serán disruptivos y traerán consecuencias en diferentes ámbitos. Se prevén posibles incrementos en la productividad, por un lado, pero también aumentos y/o cambios en la estructura y organización del empleo por el otro (Tan and Wu 2017). La industria 4.0 presenta la posibilidad de redefinir completamente ciertos modelos de negocios, la reorganización de los sistemas productivos y la modificación de estrategias empresariales (OIT/UIA 2020).

Cabe señalar que, así como la innovación digital es diversa, también lo son los lugares donde se aplican. Los países latinoamericanos han recurrido en diferentes niveles a las nuevas tecnologías, con la característica predominante que no las producen, lo que profundiza la desigualdad y fortalecen la dependencia tecnológica, trastocando no solo la estructura productiva, sino también la del empleo (Salama 2018). En este contexto, se puede distinguir como afirma Salama (2018) que, por un lado, están los países que producen las nuevas tecnologías y las difunde en su tejido industrial, de servicios y consumidores, y al producirlas se insertan en la división internacional del trabajo de manera positiva; mientras que, del otro lado, están la mayoría de los países de América Latina, como meros receptores y dependientes de la llegada de estas innovaciones, lo que acrecienta la marginación creciente, la desigualdad y perpetúa la creación de empleos de baja productividad, evidenciando una inserción regresiva en la división internacional del trabajo.

## 2. Capitalismo de plataformas

La disminución de rentabilidad de la manufactura y el estancamiento del sector de servicios (vinculado a un problema de costos de distribución) llevaron a que el capitalismo se vuelque hacia los datos, según señala Srnicek (2018, 13) como una forma de mantener el crecimiento económico y la vitalidad frente al estancamiento del sector de la producción<sup>6</sup>. La *extracción de los datos* se ha convertido en la *materia prima* del

---

<sup>6</sup> Varoufakis (2024) sostiene que este volcamiento hacia los datos es tan solo la punta del iceberg y lo que realmente evidencia es la transición del eje central del poder del capital hacia la nube: que se refleja en la distinción entre capitalismo y *tecnofeudalismo*, que no es otra cosa que, el triunfo de la renta

capitalismo avanzado y reestructurado del siglo actual, situándonos así en *un nuevo tipo de capitalismo*, el de las plataformas (Srnicsek 2018). Todos los países se encuentran insertos y participan en esta dinámica global. El Ecuador no es la excepción y participa y reproduce dichas dinámicas bajo una relación periférica, jerárquica y de dependencia respecto a los núcleos capitalistas, además de la interdependencia configurada por la globalización en la actualidad.

Como sostiene Figueroa (2019, 57), aunque los datos parecen etéreos tienen un aspecto material; “se necesita energía para producirlos, transformarlos y almacenarlos y eso requiere equipamiento como cables y centros de almacenamiento. También se requiere software que los filtre y establezca conexiones”. Esta infraestructura está controlada por reducidos grupos hegemónicos que poseen a las corporaciones tecnológicas a nivel mundial.<sup>7</sup> Por eso, siguiendo a Figueroa, se puede evidenciar que las actuales desigualdades del sistema capitalista también se reproducen en los datos, puesto que constituyen una fuente importante de conocimiento y, en una sociedad cada vez más globalizada, el conocimiento significa poder.

Los modelos de negocios tradicionales no estuvieron diseñados ni orientados a extraer y utilizar datos. Su método operativo era “producir un producto en una fábrica donde la mayor parte de la información se perdía, después venderlo, y nunca aprender nada acerca del cliente o acerca de cómo se utilizaba el producto” (Srnicsek 2018, 44). En el pasado la información solía perderse dentro del propio proceso de producción. En la actualidad, los datos se han convertido en una fuente de recursos que posibilita mejoras y optimizaciones en el proceso productivo como una mayor coordinación y deslocalización de los trabajadores.

Con el avance de la tecnología y la digitalización de la economía, el proceso de conversión de actividades simples en datos registrados se simplificó, lo que ha llevado a un abaratamiento en la recolección y procesamiento de los datos. A la par, afirma Srnicsek, surgieron nuevas industrias o modelos de negocios dedicadas a la extracción y tratamiento de datos, enfocados en la optimización de los procesos productivos.

---

sobre el beneficio. El alquiler o renta de feudos en la nube y su conexión se deslinda del anterior poder territorial y cobra un alcance *superuniversal*.

<sup>7</sup> Las grandes corporaciones tecnológicas en Estados Unidos que recopilan, almacenan y analizan cerca del 80% de los datos mundiales recaen en empresas como Google, Amazon, Facebook, Apple y Microsoft que a su vez mantienen una estrecha cercanía con el gobierno de su país (McChesney 2018 en Figueroa 2018, 57).

Las plataformas digitales se insertan a la extracción de datos de una manera muy sutil como lo hacen las plataformas de Facebook y Google donde son los usuarios quienes aportan la información que minuto a minuto, al utilizar dichas plataformas de manera gratuita, permiten almacenar los datos que posteriormente son analizados y vendidos en función de diversificar la publicidad (Subirats 2019). A pesar de que no todas nuestras interacciones son rastreables, la mayoría sí lo son, evidenciando la capacidad extractiva o vigilante de las plataformas digitales, en este sentido “convierte en algo mercantilizable acciones nuestras no pensadas como *trabajo*” (Subirats 2019, 44). Esta dinámica dada a su naturaleza digital es posible extenderla a todas las actividades que sean mediadas por una interconexión digital y que cruza países y regiones, incluida Latinoamérica que enfrenta desafíos serios y bajas capacidades institucionales y marcos normativos y regulatorios para el control de estos procesos extractivos.

Para identificar y analizar las tareas de generación y extracción de datos, es pertinente ubicar dos elementos clave. En primer lugar, tenemos el fenómeno de la plataformización, el cual, como sugieren Casilli y Posada (2019) y Poutanen, Kovalainen y Rouvinen (2019), es posible debido a la fragmentación o parcialización (*taskification*) del proceso de trabajo. Que implica reducir las actividades humanas a pequeñas unidades de ejecución para facilitar su operación y la captura de valor lo que permite “coordinar y acceder a un ecosistema compuesto por individuos, comunidades, aplicaciones y bases de datos” (Casilli y Posada 2019, 10).

Mediante dicha acción las plataformas consiguen no solo reducir la complejidad de las actividades laborales, sino también la externalización de las mismas (Casilli y Posada 2019). De este modo, las plataformas dividen la mano de obra en pequeñas tareas, generando así una gran cantidad de datos y metadatos que alimentan diariamente, a través de la computación en la nube y la Inteligencia Artificial, los cálculos basados en las actividades humanas (Vallas y Schor 2020), fuera del ámbito de la relación laboral. Cuestión que facilita los procesos de automatización que tienen como base la digitalización de la economía y del mundo del trabajo (Casilli 2016; Casilli y Posada 2019).

El segundo elemento se centra en la intersección y disponibilidad de herramientas digitales y la infraestructura digital de cada sector. Las cuales permiten los procesos de *datificación* (*datification*), que implican la recolección, almacenamiento y análisis a escala masiva de información (OIT 2021; Srnicek 2018). La información se convierte en una mina de recursos para diversos propósitos (Srnicek 2018), como en “la predicción de

patrones de comportamiento de consumidores, el mejoramiento de productos y servicios y la gestión, control de trabajadores vía algoritmos” (OIT 2021, 35). Este proceso se convirtió en la premisa básica de la *digitalización*, que a criterio de Cedrola (2017, 6) consiste en “el proceso de convertir información analógica en formato digital, permitiendo de esta manera el manejo electrónico de datos. De esta manera, la información que anteriormente se contenía en documentos de papel, ahora mediante las nuevas tecnologías puede ser convertida en archivos digitales, imágenes electrónicas o códigos digitales” (Cedrola 2017).

El acelerado crecimiento de las plataformas digitales influye en la configuración de las relaciones sociales, de consumo, trabajo y empleo alrededor de todo el mundo (Haidar y Keune 2021). No obstante, como afirman Haidar y Keune (2021, 2) su emergencia corresponde a expresiones de tendencias históricas, políticas y económicas de largo plazo; las cuales, si bien, representan innovaciones profundas, también son producto de desarrollos más tempranos que muestran una continuidad con el pasado y marcan una aceleración de tendencias laborales más amplias (Collier, Dubal y Carter 2017). En lo que refiere al mundo del trabajo y del empleo, la digitalización impacta sobre la forma de trabajar; en la organización del trabajo; en la gestión de los recursos humanos y finalmente sobre la cultura empresarial (Cedrola 2017, 9-13).

Los nuevos modelos de negocios emergieron en un tipo específico de compañías: las plataformas digitales, cuya función principal se centró en una manera eficiente de “monopolizar, extraer, analizar y usar las cantidades cada vez mayores de datos que se estaban registrando” (Srnicek 2018, 45). Las plataformas digitales en una visión general son:

infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen. De esta manera se posicionan como intermediarias que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos. Casi siempre, estas plataformas también vienen con una serie de herramientas que permiten a los usuarios construir sus propios productos, servicios y espacios de transacciones. (Srnicek 2018, 45)

En este sentido, la finalidad de las plataformas es proporcionar una *infraestructura básica* para mediar entre diferentes grupos. No se limitan a ser simples empresas de internet o de tecnología, dado que su potencialidad les permite operar en cualquier parte del mundo donde exista la interacción digital (Srnicek 2018). Una característica fundamental de las plataformas digitales es que surgen y dependen de los “efectos de red”

(Srnicek 2018, 46) en función de que mientras más usuarios utilizan la plataforma, esta adquiere más valor al poder extraer mayor cantidad de datos que posteriormente procesará.

Ahora bien, la clave del capitalismo de plataformas, según Subirats (2019), radica en el cambio que implica la transición de una economía de producción a otra centrada en *la información*. Lo que evidencia la notable facilidad para poner en peligro las antiguas formas de intermediación, dado que se crean “atajos y nuevas maneras de relacionarse y consumir, sin pasar por los canales establecidos”. A partir de los datos generados en los procesos de intermediación, se construye información valiosa que “puede aportar en términos de identificación de potenciales clientes, cambios en los deseos de la gente, elección de emplazamiento, control de los empleados, etc.” (41).

En consecuencia, las plataformas emergen como respuesta a las deficiencias de los mercados y las empresas; su aparición refiere a un sustituto de modalidades preexistentes de coordinación económica (Casilli y Posada 2019). Sin embargo, las plataformas no se reducen a negocios digitalmente mejorados, sino que consisten en verdaderos mecanismos para emparejar la oferta y demanda algorítmicamente (Casilli 2016).

De esta forma, lo que opera en el corazón del capitalismo de plataformas como sostiene Cingolani (2016), es el *poder de los algoritmos* utilizados para procesar datos y convertirlos en información útil.<sup>8</sup> El autor expresa que los algoritmos no sólo son un medio para el análisis de la situación del mercado en tiempo real, sino que *apunta a ser un medio predictivo en cuanto a ese mercado, lo que lo lleva más allá de la simple intermediación*. Esta capacidad de monitoreo en tiempo real, combinada con el procesamiento de datos para obtener información precisa que permita implementar cambios, reviste de un matiz diferente al tipo de negocio que lo estructura. Por lo tanto, se refiere a otro tipo de capitalismo en un contexto que “las plataformas operan de manera global y superan fronteras, legislaciones o peculiaridades locales, lo que sin duda aporta un nuevo valor” (Subirats 2019), y produce dudas e inseguridades respecto a los mecanismos de vigilancia (Zuboff 2019).

---

<sup>8</sup> Por ejemplo, Cingolani señala (2016, 43), que Uber utiliza un software para ejercer un control sobre sus conductores independientes muy superior al que lograría un “manager” humano en una organización compuesta por asalariados.

### 3. Cambios en el trabajo y en el empleo

De las transformaciones e innovaciones mencionadas se deduce que estamos presenciando nuevas formas de organización en la producción y en el trabajo, denominadas “economía de plataformas” o *gig economy* (Woodcock y Graham 2020; De Stefano 2016) mismas que se basan en externalizar los costos laborales del proceso de producción de valor de una empresa “a través de la creación de un ‘mercado libre’ de microtarefas o *gigs*, ofertados a trabajadores independientes” (Albornoz y Chávez 2020, 44). La interacción a través de plataformas digitales descarta intermediarios que antes se ocupaban de gestionar las demandas. La denominada *industria 4.0* (o *Cuarta Revolución Industrial*) de acuerdo con Subirats (2019, 45) permite controlar mediante algoritmos a las labores de producción, almacenamiento y distribución de los empleados.

Muchos empleadores o empleos tradicionales, al verse desbordados por las dinámicas digitales, han decidido optar por despedir empleados y/o reemplazar sus actividades que antes eran consideradas necesarias. El nivel de automatización y digitalización genera impactos y efectos –asociados con la revolución tecnológica- en estos procesos los empleados o tareas pueden ser fácilmente sustituidas o referidas a empresas tercerizadoras con menores costes de producción, lo que contribuye a una mayor precarización de las condiciones de trabajo, los contratos laborales y el trabajo en sí mismo.

Las nuevas tecnologías, por un lado, y las innovaciones organizativas por otro, no sólo han favorecido a que el capital se establezca como global, sino también facilitaron la consolidación de nuevos patrones de acumulación, que dieron paso a una reestructuración del capital y del mundo del trabajo. Antunes (2009) argumenta que, con las transformaciones del capitalismo a nivel global, las formas de organización del trabajo y de la producción, tales como el fordismo y el taylorismo, llegaron a su límite. Se buscó, así, implementar nuevos mecanismos y formas de acumulación capaces de ofrecer respuestas a la crisis, lo que significó una reestructuración tanto del capital como del trabajo. Al respecto señala “es necesario un nuevo tipo de trabajo, un nuevo tipo de lo que antes se llamaba trabajadores y actualmente los capitales denominan, místicamente, colaboradores” (31).

Al preguntarse sobre cuáles son las características de este nuevo tipo de trabajo, el autor añade:

El trabajo actual debe ser más *polivalente y multifuncional*, marcando una diferencia significativa con el modelo laboral predominante en las empresas tayloristas y fordistas. Hoy en día, las empresas buscan cada vez menos el trabajo basado en la especialización rígida característica de esos modelos y, en cambio, prefieren un enfoque que surge en la fase de *desespecialización multifuncional*. Este tipo de trabajo, orientado hacia la versatilidad, refleja una intensificación notable de los ritmos, *tiempos y procesos laborales*, una dinámica que se manifiesta tanto en el sector industrial como en el de servicios (Antunes 2009, 30).

El resultado parece evidente, se intensifican las formas de extracción de trabajo y por ende del valor. Surgen nuevas modalidades de trabajo, como el parcializado, externalizado, desde casa, conectado en red. Estamos ante lo que Antunes puntualiza como:

la erosión del trabajo contratado y reglamentado dominante en el siglo XX y vemos su sustitución por las tercerizaciones, por gran parte de las flexibilizaciones, por las formas de trabajo *part-time*, por las diversas formas de *emprendedorismo*, *cooperativismo*, *trabajo voluntario*, tercer sector, etcétera, de aquello que Luciano Vasapollo denominó “trabajo atípico. (Vasapollo 2005 citado en Antunes 2009, 32)

En lo que respecta al empleo, coincidimos con Pérez (2003), quien afirma que nos enfrentamos a dos grandes transformaciones en los mercados laborales de la región. En primer lugar, la crisis del empleo formal, que fue el paradigma laboral de la modernización previa, segundo una crisis que afecta la propia lógica integradora del mercado de trabajo. La generación de empleo, inducida por políticas públicas “deja de ser el principal mecanismo de integración y, en su lugar, emerge el fenómeno de la empleabilidad<sup>9</sup> que remite a la capacidad de los propios trabajadores para generar posibilidades de empleo o adecuar su entorno laboral” (68).

Los impactos generados por la innovación tecnológica en el empleo, denotan efectos contradictorios. La digitalización, como señala Cedrola (2017), representa una transformación estructural en el mundo laboral. Si bien ofrece nuevas oportunidades y mayor eficiencia, también implica desafíos en términos de estabilidad laboral, capacitación y regulación. Así mismo, estas innovaciones desafían los marcos normativos tradicionales y la necesidad de adaptar las leyes a los nuevos modelos de empleo, que marchen a la misma velocidad que sus cambios, ya que, de lo contrario, los marcos

---

<sup>9</sup> Pérez (2003, 71) describe a la empleabilidad como “la capacidad de manejo del riesgo que la globalización induce en el mercado de trabajo”.

normativos no alcanzan a cubrir los vacíos legales en los temas de protección de derechos laborales en las nuevas dinámicas de los reconfigurados mercados laborales.

Los mercados laborales actuales se caracterizan en la región, estructuralmente por poseer altos niveles de informalidad y grandes brechas de productividad. El crecimiento económico es un factor clave para el aumento del empleo y la reducción del desempleo. Sin embargo, dada la heterogeneidad de la estructura productiva en América Latina, en que la mayor parte del empleo es generada en sectores de baja productividad, esta situación se traduce en menor calidad del empleo. En la región existe una importante proporción de la población ocupada en situaciones precarias e inestables (actividades de subsistencia) frente a un modelo de desarrollo incapaz de generar empleos de calidad para el conjunto de la población Cedrola (2017).

El elevado porcentaje de trabajadores informales, junto con las bajas tasas de participación laboral de mujeres y desigualdades de género, además de las desigualdades de ingresos grafica las múltiples dimensiones de la desigualdad, lo cual, muchas veces se convierten en desencadenantes de corrientes migratorias al interior y exterior de los países latinoamericanos. La informalidad, suele concentrarse en sectores ya de por sí vulnerables y lo que hace es perpetuar las desigualdades económicas y sociales, por lo que se hace extremadamente necesario incorporar sistemas de protección permanentes y una adecuada regulación laboral, acorde a las nuevas dinámicas de los mercados laborales. El componente tecnológico potencia y encubre viejas situaciones de precariedad e informalidad ya instauradas en los mercados laborales.

Más allá del debate sobre de si estamos ante el fin del trabajo (Rifkin 1996), compartimos la premisa schumpeteriana de que la innovación tecnológica en el capitalismo es de tal naturaleza que genera “destrucción creativa”. La innovación tiende a ser un proceso colectivo que constantemente involucra a nuevos agentes de cambio como proveedores, distribuidores e inclusive a consumidores (Pérez 2010).

La innovación estimula la revolución tecnológica, que, si bien destruye ciertos empleos, también desplaza –aunque no en la misma proporción– fuentes de trabajo a otros sectores, áreas o tareas. Desde el último cuarto del siglo XX, hemos sido testigos de un desplazamiento de fuentes de trabajo de la fábrica hacia el sector de servicios (Antunes 2003). Concretamente en el área de las relaciones laborales, los cambios se tradujeron en oleadas de flexibilidad laboral que buscaban controlar a mayores poblaciones de trabajadores bajo las consignas de autonomía, trabajo parcial, administración del tiempo

de trabajo, entre otras. Al mismo tiempo, Subirats (2019) se refiere a la situación del empleo de la siguiente manera:

[1]o que antes quedaba integrado en el universo “fábrica-empresa” queda ahora tremendamente fragmentado y segmentado, combinando distintos regímenes laborales, distintos tipos de contrato y distintos salarios, lo que produce, por tanto, una muy difícil articulación de los trabajadores frente a los intereses corporativos o patronales, a su vez fragmentados y diversificados. (40)

La transformación científica técnica en el contexto de la globalización quizás sea el fenómeno más evidente al observar la reestructuración y nueva morfología del trabajo. Estamos frente al apareamiento de una economía global con características digitales. Que conllevan a una nueva versión del capitalismo, uno digital que modifica el entorno productivo, económico y social. Este sistema es “un régimen de acumulación distinto, con otra concepción del trabajo, con sus propias contradicciones y estructuras sociales y, por tanto, con un escenario político distinto de aquel del que venimos” (Subirats 2019, 35) volcado hacia los datos, algoritmos y las plataformas digitales.

Por consiguiente, el trabajo bajo plataformas digitales integra a “las últimas tecnologías digitales con sus propias estrategias organizativas, de gestión y discursivas específicas para optimizar el uso del trabajo. Esto incluye métodos de gestión algorítmica (Woodcock y Graham, 2020) unilateral y no transparentes, para fortalecer la eficiencia, la flexibilidad y el control y la elusión de la relación salarial para reducir los costos y riesgos” (Haidar y Keune 2021, 3-4). Las plataformas digitales inauguran un nuevo tipo de trabajo en el cual, como afirman Haidar y Keune (2021) se busca optimizar constantemente el proceso laboral, mientras intentan desvincularse de las relaciones laborales y sus respectivas instituciones de protección social. Producen empleos informales que no se sujetan a la legislación laboral nacionales, a la fiscalidad sobre la renta, a la protección social o al derecho a prestaciones laborales (OIT 2018).

La plataformización del trabajo, según Poutanen, Kovalainen y Rouvinen (2019, 3), se encuentra estrechamente relacionada con la *fragmentación de actividades laborales en pequeñas unidades*. Estas pueden ser gestionadas mediante la toma de decisiones algorítmicas y llevadas a cabo a través de Inteligencia Artificial, a nivel global.

La *desintermediación* generada por las plataformas digitales conduce a una competencia contra profesiones reglamentadas u organizadas y hacia actividades que no parecen ser ni empleos asalariados ni ninguna forma clásica de autoempleo. Las plataformas digitales proporcionan acceso a “quienes ofrecen trabajo y a los que solicitan

un servicio, contribuyendo así a reducir el trabajo a servicios individualizados, a tareas fragmentarias, a dismantelar los grupos que trabajan colectivamente y a individualizar unas relaciones laborales ya muy deterioradas” (Méda 2007, 5). Este nuevo tipo de acuerdo abre la posibilidad de que las plataformas digitales se aprovechen del trabajo de otros, situando al trabajo bajo plataformas digitales como uno caracterizado por el riesgo y la vulnerabilidad de los derechos laborales, que tanto para el caso latinoamericano como ecuatoriano se acentúa debido a bajas capacidades estatales de control y la ausencia o ambigüedad de sus marcos regulatorios que se resisten a regular de manera profunda la nueva dinámica del empleo y del trabajo cuya tendencia es global. La sustitución de relaciones duraderas, por relaciones de rotación e intermitencia, se convierten en fuentes de angustia e incertidumbre y a su vez, en obstáculos para la construcción identitaria y la narrativa del yo (Sennet 2020).

#### **4. Sociedad del riesgo y modernidad reflexiva**

La configuración de nuestra sociedad contemporánea en relación con las transformaciones del mundo del trabajo pueden interpretarse a través de 3 procesos de cambio interconectados entre sí: el tránsito de una primera modernidad (simple) a una segunda de carácter reflexiva (Teoría de la Modernidad Reflexiva); la configuración de una sociedad caracterizada por el riesgo (Teoría de la Sociedad del Riesgo); y la configuración de un nuevo tipo de gubernamentalidad que opera a través de dispositivos tecnológicos, digitales y algorítmicos (*gubernamentalidad algorítmica*). A continuación, se exponen los principales fundamentos de cada uno.

Beck (1998) plantea que la transición social de una sociedad industrial a una de riesgo coincide con un cambio más amplio y abarcador en la modernidad en general: el tránsito de la primera a la segunda modernidad. Esta última se define como la modernización de la sociedad moderna. La Teoría de la Segunda Modernidad o Modernidad Reflexiva (TMR), busca ofrecer un diagnóstico social de nuestra era, cuestionando si aún nos encontramos en la modernidad impulsada por la Ilustración a inicios del siglo XVIII. Dicha teoría sostiene que las sociedades modernas experimentan una transformación social fundamental dentro de la modernidad cuando el proceso de modernización continuo alcanza una etapa determinada. En este sentido, la modernidad no desaparece, sino que se radicaliza, volviéndose cada vez más problemática (Beck,

Bonss y Lau 2003). La transición a una segunda modernidad reflexiva implica una transformación de las instituciones clave<sup>10</sup> de la sociedad moderna.

En cuanto a la Teoría de la Modernidad Reflexiva (Beck, Bonss y Lau 2003, 6-7), el tránsito de la primera modernidad a la segunda (reflexiva) surge por una serie de factores como las transformaciones tecnológicas, reconfiguración política, cambios socioeconómicos entre otros que han convergido para dar paso hacia una segunda modernidad (avanzada o reflexiva), los cuales consisten en:

a) *Globalización multidimensional* socava los fundamentos de la primera sociedad moderna e invita a un análisis que va más allá de la dimensión económica, considerando aspectos políticos y culturales que ponen de manifiesto los cambios en las relaciones entre lo local y lo global, así como entre lo doméstico y lo exterior. Estos cambios respaldan la desaparición de las fronteras y al mismo tiempo, erosionan las certezas de la sociedad basada en el Estado-nación;

b) *Individualización intensificada* que trajo ha llevado a la disolución de varios patrones tradicionales de vida colectiva y al surgimiento de nuevas formas sociales destinadas a reemplazar o complementar muchas de las instituciones de la primera sociedad moderna. Como señalan Sorensen y Christiansen (2013), se establece la idea de *vivir una vida propia*;

c) *La revolución de género*, derivada de la expansión del proceso de individualización ha propiciado la transformación de los roles de género, desnaturalizando y *deconstruyendo* los roles tradicionales masculinos/femeninos en la primera sociedad moderna. Esta transgresión ha dado como resultado que las relaciones y dinámicas internas y tradicionales de la familia nuclear se modifiquen y debiliten al punto que la división sexual del trabajo se disuelva (Sorensen y Christiansen 2013);

d) *Crisis ecológica global* producto de las dinámicas del proceso industrial comienza a ser percibida como problema, debido a su politización. Parte del reconocimiento de la finitud de recursos y la relación instrumental que ha reinado sobre la naturaleza (Sorensen y Christiansen 2013). Manifiesta la evaluación de las causas de la crisis ambiental global en contraposición a los supuestos beneficios, considerándolo un

---

<sup>10</sup> La teoría de la segunda modernidad sostiene que la transición de la primera a la segunda, se produce mediante una superposición de continuidad y discontinuidad del proceso de modernización. La continuidad está garantizada por la permanencia de ciertos principios básicos (como las elecciones racionales), mientras su discontinuidad y lo que afianza la transición a una segunda, es la transformación – o retroceso- de las instituciones básicas de la misma (tales como el Estado-nación, la familia nuclear, la clase, etc.).

asunto político que no era reconocido como tal en la primera sociedad moderna. La naturaleza deja de ser concebida como enteramente disponible para el hombre y comienza a ser reconocida como parte integrante de la relación con la sociedad;

e) *la Tercera revolución industrial* se origina como consecuencia de la fractura de la primera sociedad moderna basada en la existencia de empleo remunerado a tiempo completo como medio para asegurar la existencia y la realización personal. Debido a la premisa de que no existe suficiente trabajo para todos, los arreglos institucionales característicos de la sociedad de pleno empleo dejan de funcionar y surgen formas plurales y flexibles de subempleo (régimenes de acumulación flexible) que adquieren mayor popularidad a raíz de los avances e innovaciones de las tecnologías de la información (Beck 2003), que, entre otras cosas, posibilitaron estrategias de deslocalización y desterritorialización de los procesos productivos.

La razón de la transición de una modernidad simple a una de carácter reflexivo, para Beck (1996, 1998) radica en que ese mismo proceso de modernización consumado a lo largo de la primera sociedad moderna empieza a relacionarse activamente consigo mismo. La intención de usar la palabra “reflexiva” en Beck pretende “evocar la noción de los reflectores clásicos de seguridad vial. Al igual que los reflectores de seguridad de nuestra ropa pueden reflejar la luz de los faros de un automóvil, la modernidad ahora se refleja en sí misma” (Sorensen y Christiansen 2013, 36).

La modernidad reflexiva, entonces, no significa *reflexión* como el término sugiere, sino *autoconfrontación*: enfrenta a la modernidad contra sí misma bajo la forma de nuevos riesgos y peligros aparejados en el éxito de la sociedad industrial y definidos como efectos secundarios no intencionados. La reflexividad, entonces, sería el tránsito reflexivo de la sociedad industrial a la sociedad del riesgo. La modernidad reflexiva desafía y rompe con el supuesto de la linealidad de la primera modernidad basada en la ciencia y en la creencia del progreso.<sup>11</sup> En su lugar, aparece el argumento de la *autoamenaza*. Como sugiere Beck (1996b, 259-60), mientras la modernización simple ubica las categorías de racionalidad teleológica como motor del cambio social, la modernización reflexiva hace lo mismo con los efectos secundarios no intencionados, que mediante su acumulación provoca una ruptura estructural. En otras palabras, son los efectos secundarios no intencionados los que menoscaban el telos teleológico del progreso y derrumban los supuestos de la época industrial convirtiendo la sociedad de la modernidad reflexiva en una sociedad del riesgo.

---

<sup>11</sup> Dentro de la primera sociedad moderna, el progreso tecnológico era entendido como progreso de la sociedad entera.

La sociedad deviene reflexiva, en este sentido, el autor señala que en su “auto comprensión como sociedad del riesgo, vale decir, se convierte en tema y problema para sí misma” (Beck 1996, 212). La modernización simple se convierte en modernización reflexiva en la medida que desencanta y luego disuelve sus propias premisas dadas por sentido (Beck, Bonss y Lau 2003). La modernidad reflexiva, crea sus propios problemas, pero al crearlos también crea sus propios riesgos. De este modo, desintegra y reemplaza los supuestos políticos y culturales de los colectivos, las clases sociales y demás formas individualizadas que configuran una nueva realidad caracterizada por el triunfo del individualismo, donde el riesgo incrementa y el horizonte se vuelve cada vez más incierto.

Beck (1996) sostiene que el riesgo no configura una externalidad, sino que es resultante directa de la agencia humana y de la configuración histórica económica e institucional del capitalismo, consecuencia del avance científico-técnico impulsado por la modernidad. De esta manera, el riesgo se convierte en un hecho social cotidiano, cuyos efectos traspasan las barreras culturales, de género, clase y de los estados nación, evidenciando su carácter potencial en todos los aspectos de la vida (Beck 1998).

Ahora bien, el desarrollo científico técnico, bajo una razón instrumental tenía como objetivo en las sociedades industriales enfrentar el problema de la escasez y la distribución de la riqueza. Los riesgos que caracterizan a las sociedades actuales surgen como efectos secundarios inintencionados de dicho desarrollo, que inaugura un nuevo tipo de distribución: de los riesgos (Beck 1996). Estos efectos secundarios, se infiltraron de manera sigilosa mientras la sociedad centraba su atención en el desarrollo. Nadie los planificó, ni deseó, sino que surgieron como consecuencia de nuestro estilo de vida industrializado.

Con esto, Beck no infiere que en períodos anteriores no hayan existido riesgos de ningún tipo, si no que cada período y cada sociedad se definen por diferentes tipos y clases de riesgos y peligros. La fe ciega que las sociedades tenían en el progreso, reforzó el carácter estructural de los riesgos. Tres de las características esenciales del riesgo, radican en su carácter impredecible, en su naturaleza eminentemente política y en su alcance global (Beck 1996; 2009).

Asistimos a un cambio drástico en la estructura del capitalismo y de la modernidad. La hegemonía neoliberal promueve una dinámica de competitividad, impulsada por un proceso de individualización y por la inserción de nuevos actores y procesos en el marco de una globalización que agudiza la tendencia hacia la erosión y precarización de las relaciones laborales. Estos cambios van de la mano con una acelerada

financiarización de la economía y ubican como señala Pérez (2003, 70), al riesgo como una problemática importante de la nueva modernización. Aun cuando sociedades como las latinoamericanas, incluyendo la quiteña, caracterizadas por ser periféricas (Frank 1978) y bajo una relación de dependencia (Marini 1974; Sotelo 2003), relegadas de la carrera y desarrollo industrial, se han insertado como receptoras y reproductoras de la dinámica global. Si bien es cierto, los cambios e innovaciones son generados principalmente en occidente o en las economías centrales, el Sur Global, recepta y se inserta en la dinámica de dichos cambios.

Ahora bien, el riesgo al tornarse un componente estructural de la sociedad, ya sea que los sujetos sean conscientes o no, ya sea como generadoras o receptores, se produce un fenómeno de creciente inseguridad ontológica (Beck 1996; Giddens 2000). Cuando esto sucede, como indica Mora (2003, 646), “la incertidumbre se generaliza e invade, progresivamente, diferentes ámbitos de la vida social e individual”. Además, implica que “los arreglos sociales e institucionales generados en el pasado para otorgar seguridad a los sujetos estarían perdiendo vigencia y efectividad como ‘mecanismos’ reguladores del riesgo” (646).

El riesgo estructural al que están expuestos los sujetos en la actualidad “afectaría a su conciencia práctica y sus rutinas, sometiendo al individuo a la vivencia de situaciones inesperadas, no buscadas y las más de las veces no deseadas, [...] tales procesos tendrían a cuestionar el ‘principio de suspensión’ (a la Schutz) que utilizan los individuos en la cotidianidad para organizar sus prácticas” (646). Estas situaciones afectan la esfera de lo cotidiano al erosionar las bases de conocimiento previamente adquirido para enfrentar situaciones futuras. Como señala Beck (1998, 201), “los riesgos que hoy irrumpen se diferencian de todas las tipificaciones anteriores, primero por su alcance capaz de influir socialmente y luego por su constitución científica específica”.

En este orden de ideas, Mora (2008) enfatiza que el actual marco institucional exigiría a los propios individuos tomar la iniciativa para abordar las inseguridades que provienen del orden social. En línea con el planteamiento de Beck (1998), quien sostiene que el individuo, más allá de la sociedad y el estado, es responsable de su propio bienestar y está obligado a enfrentar situaciones novedosas y no planificadas utilizando sus propios recursos. Así, se plantea la necesidad de encontrar soluciones biográficas a situaciones

contingentes, tras el proceso que el autor denomina *individualización institucionalizada*, el cual muestra que el rasgo principal de dicho proceso es sistémico, más que individual<sup>12</sup>.

La individualización refiere al proceso que libera al individuo de las formas sociales de la sociedad industrial (clase, familia, tradición, etc.), como consecuencia “surgen nuevas formas y situaciones de existencia de tendencia individualizada, las cuales obligan a las personas a hacer de sí mismas el centro de sus propios planes de vida y de su propio estilo de vida” (Beck 1998, 96).

La individualización no implica el inicio de una autoproducción del mundo a partir del individuo resucitado. Por el contrario, este proceso está acompañado por tendencias hacia la institucionalización y estandarización de las condiciones de vida. Los individuos, aunque aparentemente liberados, se vuelven dependientes del mercado laboral, de la educación, del consumo y de las regulaciones y provisiones sociales. Esta dinámica señala la estructura particular de control de las “situaciones individuales dependientes de instituciones”, las cuales, a su vez, se vuelven receptivas a configuraciones y orientaciones políticas, incluso de forma implícita. (98).

Bajo esta premisa la individualización es impulsada por instituciones modernas, como el mercado laboral, que socava uno de los núcleos de la sociedad industrial: la familia. Los seres humanos han de asumir el desempleo masivo como un destino personal. Además, nuevas dinámicas individualistas como el consumo y la competencia contribuyen a este suceso según afirma Beck (1998).

En este despliegue de diversas iniciativas y recursos que los sujetos utilizan para enfrentar las inseguridades, las personas desempleadas se ven forzadas a aceptar la culpa de su desempleo, asumiendo la responsabilidad de circunstancias sociales completamente fuera de su control. Cabe recalcar, que el desempleo “se concentra en grupos ya desfavorecidos por su posición profesional” (Beck 1998, 118). Por lo tanto, el riesgo de quedarse sin empleo se eleva para personas consideradas de escasa cualificación como mujeres, jóvenes y personas mayores, así como migrantes y otros grupos vulnerables. Al mismo tiempo “crecen las zonas grises del desempleo no registrado” (118), lo que significa que el desempleo presenta una nueva faceta: la intermitencia. Frente a esta realidad las y los trabajadores deberán actuar activamente para sortear este destino<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> No solamente las provenientes del mercado laboral como marco institucional, sino también de los marcos regulatorios y normativos locales que no buscan brindar protecciones ante estas situaciones novedosas.

<sup>13</sup> Este riesgo de desempleo también se ve intermediado por la presencia o no de los Estados y sus capacidades diferenciadas para dotar de seguridad y acceso a prestaciones sociales básicas acorde a

En el mundo del trabajo, según Reyna (2019) y basándose en la lectura de Beck, la individualización es producto del éxito del movimiento obrero y sus demandas de mayor autonomía, como también de las exigencias por elevar los estándares de vida de las y los trabajadores, desvinculándolos de las condiciones de miseria que motivan a la lucha social a través de la conciencia de clase. Posteriormente, con la reestructuración del capital, la gubernamentalidad neoliberal *desestandarizó el trabajo* en términos contractuales, espaciales y temporales, profundizando la individualización del empleo, el riesgo de desempleo y el mismo desempleo (4).

El individuo está constantemente obligado a tomar decisiones y reconfigurar su estilo de vida, marcado por la incertidumbre y la ansiedad (Han 2014). En la sociedad del riesgo no existen certezas, en su lugar, se presenta un panorama regido por la contingencia basada en las decisiones que los individuos toman para erigir su camino. De ahí que, la posibilidad de elaborar un proyecto y construir narraciones coherentes con sus vidas se difumina. La ausencia a largo plazo del trabajo *exige la reducción del trabajador a un mero factor de la producción, utilizado a la medida exacta de las demandas del capital (trabajo a demanda)* (De Stefano 2016; Schmidt 2017), situándolo como completamente disponible, recursivo y desechable para el trabajo.<sup>14</sup>

Por otro lado, la Teoría de la Sociedad del Riesgo de Beck se enfoca en una segunda dimensión, que es la percepción del riesgo, destacando su carácter potencial, mediante la politización y concepción del riesgo como contingente en el tiempo futuro. Así, el riesgo está estrechamente vinculado con la catástrofe, la cual habita necesariamente en el futuro (Beck 1996; 1998; Luhmann 1992). De acuerdo con Beck (1992, 23), en la sociedad industrial, la conciencia es determinada por el ser, mientras en la sociedad del riesgo, la conciencia determina el ser. Esto se debe a que en el pasado se enfrentaban problemas que existían en su momento. Sin embargo, en la contemporaneidad, las agendas sociales están determinadas por asuntos del futuro, por pronósticos y predicciones posibles de futuras catástrofes, configurando así al riesgo como “la anticipación de la catástrofe” (Beck 2009, 188).

---

sus marcos regulatorios. En los estados de bienestar se observa hay una mayor voluntad y capacidad de acompañamiento, mientras que, en muchos países del Sur Global, como el caso de Ecuador, se observa lo contrario.

<sup>14</sup> Como se explora más adelante, las innovaciones tecnológicas trajeron consigo transformaciones en el mundo del trabajo y nuevas formas de empleo o autoempleo comienzan a surgir, en las que, respaldados por una gestión algorítmica del trabajo, se difumina el proceso laboral, arrojando sobre los trabajadores la incertidumbre de su relación laboral.

En consecuencia, sólo cuando ya no podemos ignorar a los riesgos o peligros, producto de nuestro estilo de vida industrializado, y los reconocemos como cuestiones vitales para la sociedad y su desarrollo, es que los percibimos como un problema en sí mismos de frente a los supuestos beneficios. Un síntoma distintivo de la sociedad del riesgo, según el sociólogo alemán, es “la multitud de acuerdos, esfuerzos, pactos que apuntan a reducir, abolir y regular cierto tipo de riesgos o peligros que la sociedad en su conjunto enfrenta (Beck 2009).

Luhmann (1992) aporta dos elementos esenciales basados en su observación de segundo orden<sup>15</sup> para esta caracterizar la sociedad en esta nueva fase marcada por el riesgo. En primer lugar, señala que no hay entorno social libre de riesgo: debido a que todo acto social que suponga una decisión, por definición conlleva cierto riesgo. De tal manera, que el riesgo estaría definido como un elemento consustancial a la toma de decisiones o a la ausencia de posicionamiento por parte de los sujetos (Luhmann 1996, 149). Esta premisa llama la atención a los postulados de Beck y advierte sobre la falsa creencia de que existen situaciones libres de riesgo, que podrían ser consideradas seguras.

Para Luhmann (1992), no basta con distinguir el riesgo entre todo aquello que no se considera riesgoso, sino que es menester ubicar ¿Qué se encuentra del otro lado de la forma riesgo? Para ello sugiere abandonar la distinción riesgo/seguridad (certidumbre) y adoptar el: riesgo/peligro. Al hablar de riesgo se habla de futuro y ello remite inevitablemente a una situación de carácter contingente. En este sentido, la forma *riesgo* (*risk*) hace referencia a situaciones que se producen como resultado de decisiones y acciones ocasionadas por los individuos; estas se perciben como delimitables y predecibles. Son acciones que producen un resultado basado a la existencia de un sujeto activo que interviene en el mundo; por ejemplo, los accidentes automovilísticos causados por negligencia o inexperticia de los conductores.

Por otro lado, se encuentra la forma *peligro* (*hazard*), que el autor considera son externos, no controlables y muchas veces imprevisibles, emergiendo frente a una presencia pasiva de los individuos en la que las situaciones que afectan a su bienestar no

---

<sup>15</sup> La observación de segundo orden parte de la premisa de cómo observamos. Para Luhmann (1992), esta observación se la realiza en vista a la diferencia que el observador establece en el acto de observar. En referencia al riesgo, señala el autor, la clave radica en la forma en cómo se distingue un riesgo, en síntesis, trata de cómo diferencia la diferencia. De esta manera, señala Galindo (2015), Luhmann no se aproxima al riesgo en tanto fenómeno efectivamente orquestado por la agencia humana, sino en tanto esquema de observación, ergo, los eventos del mundo no son en sí mismos riesgosos, más bien, se constituyen como tales en el momento que los observamos bajo la óptica del riesgo.

pueden ser evitadas o prevenidas; ejemplo de ello serían los desastres naturales, reacciones nucleares y el desempleo masivo (Luhmann 1992).

Coincidimos con Sorensen (2002 citado en Sorensen y Christiansen 2013, 14) en que, ante tal panorama, el término sociedad del riesgo (*risk society*) debería ser reemplazado por sociedad del peligro (*hazard society*). Por último, tanto Luhmann como Beck, nos permiten identificar que el riesgo está vinculado a la agencia humana y a las consecuencias derivadas de decisiones en contextos históricos específicos, por lo que ha de ser definido social y culturalmente.

El riesgo laboral es resultado del proceso de reestructuración del capital, que con el impulso de la globalización se enfocó particularmente en la reestructuración de los mercados globales, enfatizando especialmente en la reestructuración de la fuerza laboral. Se refiere a las situaciones de vulnerabilidad estructural en la que se encuentran las y los trabajadores, como producto de cambios unilaterales en las relaciones de trabajo, que quedan sometidos a tendencias de cambio tecnológico y a una mayor competencia e individualización<sup>16</sup> (Mora 2003).

Mora (2003) presenta un ejemplo pertinente sobre la percepción del riesgo laboral, exponiendo el caso de la empresa Motorola que durante años desarrolló sus actividades en Costa Rica, consolidando prestigio y crecimiento. No obstante, a finales de la década de los noventa, la compañía decidió cerrar sus puertas, despedir a sus trabajadores y mudar sus instalaciones a otro continente. La razón detrás de esta decisión se ubica en el plano internacional. La crisis en los países asiáticos favoreció la flexibilización de la fuerza de trabajo y motivados por la necesidad de reorganizar su modelo productivo y organizacional optaron por una locación donde podían aprovechar mejores ventajas para sus fines empresariales. Mora demuestra con este ejemplo como una empresa con un buen récord, que tenía una inserción privilegiada en el mercado internacional y que ha impulsado estrategias de modernización tecnológica para ganar competitividad, no estuvo exenta de la contingencia de los mercados y cómo estos impactaron directamente a las y los trabajadores. “Es claro aquí que el riesgo laboral no podía ser previsto por los sujetos laborales. Empero, una vez que el mismo se manifiesta y concretiza, encuentra en ellos a sus principales víctimas. Catalogar este hecho como riesgo o peligro es, a todas luces, irrelevante” (656).

---

<sup>16</sup> Esto es particularmente perceptible bajo la dinámica de nuevos tipos de empleo, como son aquellas bajo plataformas digitales.

El riesgo reside en la afectación en las condiciones de incorporación y participación de los individuos en los reconfigurados mercados laborales, cuyos posibles impactos negativos girarían en torno al deterioro de las condiciones de trabajo, la pérdida del empleo y la incorporación bajo formas atípicas (651). El autor menciona que el riesgo laboral, debido a las decisiones económicas, de las empresas recae en la gerencia o en los inversionistas, mientras la fuerza laboral queda al margen de las decisiones, reafirmando el carácter pasivo de los sujetos trabajadores.

El riesgo laboral que enfrentan las y los trabajadores en la sociedad contemporánea del riesgo abarca al menos dos dimensiones: por un lado, se encuentra el *riesgo de desempleo*, estrechamente vinculado a la tesis señalada por Beck (1998), sobre el modo en que la producción social de riqueza va acompañada sistemáticamente por la producción social de riesgos como una consecuencia no deseada ni planificada tras el éxito del proceso de industrialización, sea de manera activa o pasiva, como receptores de procesos mucho más amplios, dinámicos e interconectados. Estos serían, la automatización del trabajo y el desempleo masivo, abarcando a todos los sectores de la población que dependen del trabajo como sustento de sus vidas. El riesgo de desempleo, señala Beck (1996; 1998), es un fenómeno que opera por encima de las diferenciaciones de clase, género o profesión.

Con el avance del desarrollo científico técnico, es requerido cada vez menos, grandes contingentes de trabajadores con grados de educación o calificación, ya que esto, no garantiza movilidad social. El riesgo de desempleo se multiplica bajo las dinámicas de digitalización y subcontratación mediante la institucionalización de formas de contratación flexibles y el predominio de la informalización,<sup>17</sup> donde tanto el empleo como el desempleo son individualizados<sup>18</sup> (Reyna 2018). El riesgo descrito, no refiere únicamente a la posible pérdida de uno o varios empleos, sino como señala Reyna, “al desempleo masivo y a la desaparición de oficios y profesiones a partir de la automatización del trabajo” (111).

El riesgo de desempleo no equivale a desempleo, sino “al patrón perceptivo del peligro del desempleo” (Reyna 2019, 5). Por consiguiente, la conciencia del riesgo sería

---

<sup>17</sup> A este fenómeno Beck lo denominó “la brasileñización del trabajo”, para dar cuenta de la expansión de la informalidad creciente en occidente, con lo cual intentaba denotar su *carácter global*.

<sup>18</sup> Reyna (2019) argumenta que las nociones de individualización y riesgo de desempleo están estrechamente vinculadas: la primera evoca a la institucionalización de las relaciones laborales individuales y la fragmentación de las identidades colectivas de las y los trabajadores; mientras la segunda refiere a la amenaza del desempleo en una organización o sector productivo.

sobre el carácter cambiante del mundo del trabajo, que deviene en una desgracia individual. Por otro lado, en los tiempos de interconectividad e hipervigilancia, esta amenaza se intensifica y se manifiesta a través de la constante evaluación a la que son expuestos las y los trabajadores, en la que su capacidad de agencia se ve notablemente reducida<sup>19</sup>. Es importante enfatizar que, las dinámicas cambiantes del mundo del trabajo son globales y que pese a que cobran características específicas dependiendo de sus contextos donde se insertan, mayor será el riesgo de desempleo, mientras menos protecciones o regulaciones tengan las actividades económicas, las cuales son determinadas por los estados, de manera diferenciada. No se trata de que, en medio de un contexto estructural, un grupo de personas entren a una situación de vulnerabilidad por sí solos o las trayectorias laborales, si no también que su arribo o no, dependerá mucho de la presencia efectiva o no de los estados y sus capacidades regulatorias que implementen frente a un panorama general de carencia de empleo.

El *riesgo de empobrecimiento* se vincula a la línea argumentativa, en cuanto describe al riesgo como un componente estructural de las sociedades contemporáneas, derivado del cambio en el modelo de acumulación de capital hacia uno flexible e impulsado por una gubernamentalidad neoliberal, que ha conllevado a la erosión de los Estados de bienestar y en los sistemas de protección y regulación. Las políticas de reducción del Estado y la austeridad en el gasto público, junto con la creciente inestabilidad social y laboral han redefinido la política social de los países y ha fragmentado los mecanismos históricos de protección (Mora 2008).

A través de los recortes a los regímenes de salud y la privatización de los sistemas de pensiones, la fuerza de trabajo se ha vuelto vulnerable, traducándose en un mayor desembolso del fondo de consumo de las y los trabajadores para atender necesidades apremiantes que antes eran responsabilidad del Estado. Esto, junto con la superexplotación del trabajo (Sotelo 2003), caracterizada por un aumento de la jornada laboral, una intensificación del trabajo y una remuneración de la fuerza de trabajo por debajo de su valor, que han catapultado el riesgo de empobrecimiento. Cuestión que se manifiesta en la fragmentación e intensificación de las actividades laborales (*taskification*), la baja remuneración en función de la demanda y/o cantidad reconocida

---

<sup>19</sup> El riesgo de desempleo se establece en estrecha relación con la capacidad de agencia de los individuos y su capacidad de organización. Entre más fuertes sean las redes de apoyo, resistencia y organización, cuente un individuo o un grupo de individuos, mayor será su capacidad de resistir frente a estas dinámicas de cambio mundial, regional y local; mientras que, cuanto menores o más débiles sean, estarán expuestos a mayor vulnerabilidad.

de trabajo, con la finalidad de que los trabajadores puedan obtener mayores ingresos y así lograr enfrentar la inseguridad económica y social.

Beck (1996) argumenta que, en este contexto de reestructuración económica, productiva y tecnológica, el riesgo se torna *un elemento estructural que atraviesa la vida cotidiana de los sujetos en las sociedades contemporáneas*. El riesgo, sostiene, no constituye una externalidad, sino que es resultado directo de la agencia humana y de la configuración histórica económica e institucional del capitalismo, como producto directo del éxito del desarrollo científico técnico impulsado por la modernidad.

Los riesgos que caracterizan a las sociedades actuales surgen como efectos secundarios inintencionados de dicho desarrollo, que inaugura un nuevo tipo de distribución: de los riesgos (Beck 1996). Estos efectos secundarios, se infiltraron de manera silenciosa mientras la sociedad en su conjunto se concentraba en el progreso (económico).

Los riesgos a los que se enfrentan las y los trabajadores de plataformas digitales centran en dos aspectos: el riesgo de desempleo y el riesgo de empobrecimiento. El primero está relacionado con la incertidumbre<sup>20</sup> y falta de transparencia en la evaluación y desactivación de sus cuentas -o como Beer (2017) lo denomina: el poder social de los algoritmos-, basadas en la gestión algorítmica (unilateral) por parte de las plataformas sin posibilidad de reclamo o refutación por parte de los trabajadores y que puede suceder de un momento a otro. El segundo, refiere al carácter contingente de que ocurra algún incidente o accidente dentro del ejercicio del *delivery* o una de sus tareas, en que los trabajadores deban disponer de sus propios recursos económicos (fondos de ahorro) para conseguir atención y/o asistencia social. Esto se debe a que, tanto las empresas de plataformas digitales, como el estado ecuatoriano, no reconocen ninguna relación laboral con los trabajadores, por lo que no están cubiertos por las prestaciones laborales tradicionales.

En la discusión sobre si las personas que trabajan en plataformas de este tipo son consideradas emprendedores, trabajadores autónomos, o socios<sup>21</sup>, no hay que perder de vista el panorama completo. Aunque se trate de revestir sus denominaciones, son

---

<sup>20</sup> La incertidumbre entendida en sus dos dimensiones articuladas, como lo señalan Palermo y Molina (2022): estructural, generada por la propia relación laboral que entablan las partes; y cotidiana, propia del proceso de trabajo expresada en las situaciones cotidianas y recurrentes que alteran las previsiones y desarrollo esperado de la jornada laboral.

<sup>21</sup> La empresa Uber, por ejemplo, se niega a considerar a sus colaboradores como trabajadores ante lo cual les da el estatuto de “socios” lo que anula la obligación de pago de un sueldo justo y las correspondientes prestaciones sociales.

trabajadores que no se encuentran empleados bajo términos legales y oficiales, pero que, igualmente reciben órdenes, tienen sus tareas controladas y sus deficiencias penalizadas. Como señala la socióloga francesa D. Méda (2017, 5; *énfasis añadido*), se trata de un trabajo “a demanda”, “de usar y tirar”, trabajo a piezas hecho por trabajadores que no son empleados ni auténticos emprendedores.

## 5. Gubernamentalidad algorítmica en el trabajo bajo plataformas digitales

La interacción a través de plataformas digitales elimina intermediarios que anteriormente gestionaban nuestras demandas. La denominada *industria 4.0* (o *Cuarta Revolución Industrial*), como afirma Subirats (2019, 45) permite controlar las labores de producción, almacenamiento y distribución de los empleados, mediante algoritmos, lo que ha facilitado procesos de deslocalización y precarización de la fuerza de trabajo (Sadin 2018; Srnicek 2018). La capacidad de la infraestructura digital establece un tipo particular de hegemonía (Gramsci 2012) basada en los datos y determina la ubicación dependiente de economías en la dinámica de la economía global, como es el caso del Sur Global.

La problemática de la *gubernamentalidad*, entendida como una estrategia de gobierno (Foucault 1998) buscó llamar la atención sobre una cierta forma de pensar y actuar incorporada en todos los intentos de conocer, controlar y gobernar aspectos como la riqueza, la salud, el trabajo y otras facetas concernientes a las poblaciones (Rose y Miller 1992), ya que estas serán el conjunto más susceptible de sufrir modificaciones en su diario vivir. Además, es la población quien “moviliza la reorganización de los mecanismos de poder y posibilita la articulación de los mecanismos disciplinarios, propiciando nuevas formas de subjetivación y de producción de subjetividad” (Rivera 2019, 47).

De esta forma, la *gubernamentalidad* refiere a una forma de poder que corresponde a un entramado de prácticas, racionalidades y tecnologías del gobierno, producto de configuraciones históricas, económicas, políticas y sociales (Rivera 2019). Existe para “producir y posibilitar conductas en las/os sujetas/os, bajo posibilidades establecidas por los mecanismos de poder” (47).

Foucault (1988, 12) manifiesta que esta gubernamentalidad es una forma y/o gobierno del poder, ya que “actúa sobre [las] acciones: una acción sobre la acción, sobre acciones eventuales o actuales, presentes o futuras” con la finalidad de “estructurar el

campo de acción posible de los otros”. Este tipo de poder, entonces radica en la libertad como instrumento de gobierno y la produce como campo de acción posible (De Stavola 2021, 53).

Por este motivo, la noción de *gobierno* se entiende como el poder que ejerce un individuo en doble sentido: hacia sí mismo y hacia los demás (Foucault 1984). Esta premisa es importante debido a que, como señala Rivera (2019, 48) dota de un carácter normativo a las relaciones sociales con énfasis en la producción de libertad, misma que demanda el despliegue de mecanismos de seguridad mediante dispositivos que garanticen dicha libertad. La gubernamentalidad, ubica a la libertad en un panorama distinto, ya que *no se gobierna para limitar la libertad de los individuos, sino para promoverla* (Castrillón y Arango 2022, 177; *énfasis añadido*).

La gubernamentalidad puede ser entendida en un sentido amplio como técnicas y procedimientos para dirigir el comportamiento humano. Ésta puede ser ejercida por el estado, instituciones, agentes y actores de manera diferenciada. Refiere al “gobierno de los niños, gobierno de las almas y de las conciencias, gobierno del hogar, del estado o de sí mismo” (Foucault 1997 en Rose et al. 2006, 114). La gubernamentalidad, argumentaba Foucault, (1979 en Rose et al. 2006, 119) era el “ensamble formado por instituciones, procedimientos, análisis y reflexiones, los cálculos y tácticas que permiten el ejercicio de esta muy específica, aunque compleja forma de poder”.

Nikolas Rose y Peter Miller (1992, 175-6) señalan que, las problemáticas del gobierno deben analizarse en términos de tecnologías gubernamentales, programas, cálculos, técnicas, aparatos, documentos y procedimientos a través de los cuales se busca encarnar una ambición gubernamental, como lo es el neoliberalismo.

Es por eso que, el neoliberalismo como racionalidad de gobierno siguiendo la línea de análisis de Foucault (2007) y retomada en la posterioridad por Laval y Dardot (2015) el individuo se encuentra sometido a su propia libertad (Gomensoro 2021, 30). En este sentido, Rose y Miller (1992) mencionan sobre el neoliberalismo que:

En lugar de la provisión colectiva y la solidaridad social, la nueva racionalidad del gobierno propone nociones de seguridad proporcionadas a través de la compra privada de planes de seguro, atención médica comprada por individuos y proporcionada por la industria de la salud, vivienda ofrecida a través del sector privado y eficiencia asegurada a través de la disciplina de competencia dentro del mercado. (Rose y Miller 1992, 200)

Una de las mayores atracciones de la gubernamentalidad radica en su capacidad para visibilizar el neoliberalismo en nuevas formas (Rose et al. 2006). Su especificidad

radica en identificar cómo es formulado el gobierno, cómo problematiza y qué técnicas utiliza. La nueva gubernamentalidad se articula, por lo tanto, con varios elementos: sociedad, economía, población, seguridad y libertad (Urabayen y León 2018). De allí que, la política neoliberal no se ocupa del bienestar social, como máximo “fomenta una *política social individual o privatizada*” (84). Es decir, no busca asegurar a los individuos frente a los riesgos bajo una cobertura social, sino que se les proporciona un espacio en el que dependiendo de sus posibilidades económicas cada individuo asumirá dichos riesgos. La *gubernamentalidad neoliberal*, señalan Urabayen y León (2018), se asemeja más a un gobierno de la sociedad, en el que ésta toma forma de una empresa por encima de la forma estado.

Bajo esta forma, la población se convierte en objeto del poder en la gubernamentalidad, mediante diversos dispositivos de control que se encubrirán bajo el nombre de seguridad.

La base principal para gobernar, señalan Rose et al. (2006, 120), ya sea un hogar, un barco, o una población, indica que “era necesario conocer aquello que debía ser gobernado, y gobernar a la luz de ese conocimiento”. Una de las tecnologías de gobierno será precisamente la aplicación de la estadística (Lemke 2019). La manera de obtener o conseguir el control y el gobierno de la población se basa pues, en un registro y cálculo estadístico que permita gobernar para todos como para cada uno (Lemke 2019).

Como se mencionó anteriormente, nos encontramos en una sociedad caracterizada por la incertidumbre (Beck 1996; Giddens 2000). Las formas de gobierno también se han modificado. La gubernamentalidad se ha orientado hacia el desarrollo de tecnologías dirigidas hacia los individuos y destinadas a gobernarlos de manera continua y permanente (Rose et al. 2006). Como, por ejemplo, bajo el encubrimiento de que ahora los trabajadores son *capital humano*, que no es otra cosa que resultado de inversiones y provisiones que cada uno realiza para garantizar el máximo posible de seguridad ante los riesgos y contingencias que podrían ocurrir (Urabayen y León 2018, 19); o bajo la consigna del hombre como empresario de sí mismo, que no es otra cosa que un modo de subjetivación del Neoliberalismo. Esta caracterización también es compartida para los trabajadores bajo plataformas digitales.

Por otro lado, con la llegada de ciertas innovaciones tecnológicas que organizan y gestionan los modos de producción, se evidencia que no prevalece un sometimiento o un disciplinamiento del cuerpo –como ocurría en la prisión o más específicamente en la fábrica y el modelo de producción fordista. En su lugar, aparece como estrategia y técnica

el autogobierno, siendo este el elemento que permitirá descentralizar y redirigir el control hacia uno mismo, asegurando una mayor sujeción (Foucault, 1997 en Rose et al. 2006).

En función de lo planteado, Gomensoro (2021, 51) sugiere que sugestionar implica dominar la voluntad de alguien, haciendo que actúe de determinada forma, así como motivar o entusiasmar a un sujeto para que actúe *libremente* conforme a un determinado sentido.

La introducción de innovaciones tecnológicas en la gobernanza de los sujetos marca el surgimiento de un nuevo arte de gobierno, a *un tipo novedoso de gubernamentalidad, de carácter algorítmico* (Rouvroy y Berns 2018). Esta gubernamentalidad: no produce ninguna subjetivación, sino que sorteja y evita a los sujetos humanos reflexivos, se alimenta de datos infra-individuales insignificantes por sí mismos, para ejecutar modelos de comportamiento o perfiles supraindividuales, sin apelar jamás al sujeto, sin pedirle jamás al sujeto que explique qué es lo que es y qué es lo podría devenir (Rouvroy y Berns 2016, 87).

Rouvroy y Berns (2018, 130), definen a la *gubernamentalidad algorítmica* como un “cierto tipo de racionalidad (a)normativa o (a)política, que descansa en la cosecha, agregación y análisis automatizado de datos en cantidades masivas a fin de modelizar, anticipar y afectar por adelantado los comportamientos posibles”. La gubernamentalidad se expande a todos los ámbitos de desarrollo de la conducta humana y representa “un proyecto de racionalización sin límites, un arte de gobernar totalizante, que no gestiona únicamente el presente, sino que se anticipa y regula los futuros posibles” (Gomensoro 2021, 51).

Esta nueva forma de conducción, modelización y gestión de las conductas, opera a través de dispositivos tecnológicos, digitales y algorítmicos (Castrillón y Arango 2022). Se materializa a través de la recopilación, procesamiento y análisis de datos para posteriormente elaborar y definir perfiles, permitiendo así la gobernabilidad a nivel colectivo como individual (Rodríguez 2018). Esto también se observa y aplica para las y los repartidores bajo plataformas digitales, ya que justamente uno de sus recursos de trabajo será un Smartphone y un aplicativo digital.

La gubernamentalidad emerge de la recolección permanente de una inmensa cantidad de movimientos y acciones que, a través de procesos de digitalización, alimentan un extenso *big data*. Así, el mundo digital “constituye un infinito panóptico en el que toda acción queda registrada como una indeleble huella en la red” (Castrillón y Arango 2022, 182). Lo que permite el funcionamiento de la *gubernamentalidad algorítmica* es que “los

usuarios-sujetos interactúan activamente con plataformas, webs, redes sociales, etc. Es decir, la trazabilidad algorítmica no funcionaría sin subjetividades que se auto exhiben en el mundo digital” (182).

La disposición de los sujetos a proporcionar, compartir y publicar información en tiempo real, como indican Castrilón y Arango (2022, 182); es un banquete para la *gubernamentalidad algorítmica*, ya que *el dato es un atisbo del sujeto*. Bazarra (2021, 48), afirma que, es en la minimización de la implicación del sujeto, donde precisamente la gubernamentalidad algorítmica se comprende como tecnología de poder.

Esta nueva forma de gubernamentalidad se fundamenta en la identificación de tres momentos centrales: el almacenamiento de datos, la correlación de datos (*data mining*) y la anticipación de acciones a través de la elaboración de perfiles (Rodríguez 2018; Rouvroy y Berns 2018; Castrilón y Arango 2022). Como señala Gomensoro (2021, 52), “los datos constituyen un universo de conductismo-digital que no necesita de referencias ni a sujetos ni a individuos concretos”, sino a una modelización automática.

El sujeto de la gobernabilidad algorítmica se encuentra cada vez más gobernado y controlado a través de los múltiples “perfiles” que le son asignados, a menudo de manera automática, en base a las huellas informatizadas de su existencia y de sus trayectorias cotidianas (Rouvroy y Berns 2018, 131). Esta concepción es compartida por Huws (2014, 17) en su libro sobre el trabajo en la economía digital global en el que señala que “la socialidad humana está mediada por los sistemas de telecomunicaciones [ya que] deja rastros digitales dondequiera que vaya, rastros que pueden ser extraídos para generar datos” que posteriormente pueden ser procesados, analizados y vendidos.

Las plataformas digitales aparecen como las herramientas que permiten recolectar datos para la posterior creación de perfiles de los sujetos. Pero a la vez, representan un mecanismo diferente de control y gobierno, diferente de los mercados, jerarquías y redes (Vallas y Schor 2020). En este caso, para nuestro objeto de estudio que analiza a los trabajadores de plataformas digitales- en cada actividad o tarea. Cada interacción se convierte en un acto de *gubernamentalidad algorítmica*, como argumenta Rodríguez (2018, 25). Mediante la *datificación* o *algoritmización* de todos los aspectos de la vida y la consecuente creación de perfiles se obtiene un tipo de control inédito y mucho más eficaz. Un control que gobierna bajo la premisa de *omnes et singulatim*, para todos y para cada uno, modelando la conducta y los comportamientos en un rango de acción gestionado y regulado (Bazarra 2021).

En efecto, la gubernamentalidad neoliberal calza con la sociedad del riesgo. La intersección con la *gubernamentalidad algorítmica* potencia e intensifica esa sociedad del riesgo. A quien, a los trabajadores de plataformas digitales.

## Capítulo segundo

### El trabajo bajo plataformas digitales de reparto

#### 1. Tipología de plataformas digitales

Las plataformas digitales de trabajo constituyen uno de los puntos centrales en la reorganización del capitalismo en el siglo XXI y han trascendido fronteras, convirtiéndose en un fenómeno global. Impulsadas por importantes avances tecnológicos -característicos de una cuarta revolución industrial- y por novedosos sistemas de gestión, han facilitado el surgimiento o, más bien, la difusión de nuevas formas de organización y control del proceso de trabajo, así como la redefinición de mercados laborales, las relaciones sociales, de consumo, de empleo, en todas las economías y sociedades, en un tiempo de interconexión mundial (Haidar y Keune 2021; OIT 2021). A su vez, “se han convertido en el mediador perfecto no solo para la flexibilidad, sino para actualizar mecanismos de precarización del trabajo” (Maya, et al. 2021, 7).

La tipología de las plataformas digitales que son objeto de esta investigación son aquellas que median el trabajo y se caracterizan por conectar trabajadores con negocios y clientes y están guiadas por la lógica de la demanda (De Stefano, 2016). A su vez, se organizan en dos categorías (ILO 2021, 40-3; Schmidt 2017, 5)

- i) las que el trabajo se realiza en la nube (*Cloud work*) o trabajo digital basado en la web (*Online Web-based digital labour*): en las cuales las tareas son ejecutadas en línea y de manera remota por trabajadores sin importar su ubicación; y
- ii) las que el trabajo es realizado mediante plataformas que se basan en la ubicación de los trabajadores (*location-based digital labour*), en las que las tareas o actividades son pequeñas y/o puntuales y son ejecutadas en una ubicación específica de manera individual (*Gig work*). Las plataformas digitales que median las tareas de reparto o *delivery* se encuentran precisamente en la segunda categoría. Ejemplos de plataformas de reparto son: PedidosYa, Rappi, Uber Eats, Deliveroo, entre otras. Así como también, plataformas que median el transporte de personas, cuyos ejemplos más sobresalientes son: Uber, Cabify, DiDi, Indrive, entre otras.

El trabajo digital en las plataformas basadas en la ubicación, como señala Schmidt (2017), está ligado a una persona específica que tiene que aparecer *justo a tiempo* para realizar el trabajo. Comparado con el trabajo en la nube, el *Gig work* o trabajo de concierto<sup>22</sup>, “demanda mucho más compromiso de los trabajadores. Las plataformas son más personales, las personas conocen mucho mejor con quienes tratan y se conocen entre sí en persona” (18-9).

## 2. Arribo y contexto de las plataformas digitales de reparto al Ecuador

Las plataformas digitales, en tanto modelos de negocio, se acentúan y expanden en países que les brindan condiciones específicas sobre el mercado laboral y sobre la fortaleza o debilidad de los marcos regulatorios de las actividades laborales. Como señala Weller (2017), el contexto económico y la institucionalidad laboral son cruciales para entender la generación de empleo. Factores como la segmentación del mercado laboral y la heterogeneidad de la estructura productiva, la legislación laboral, las capacidades de negociación colectiva y la existencia o no de políticas de formalización laboral son clave para la dinámica del empleo, así como para mejorar la calidad del mismo.

Empecemos por señalar las características generales que posee el mercado laboral ecuatoriano: el desempleo estructural, la baja productividad (y derivado de ello, la baja calidad del empleo), las altas tasas de informalidad laboral y la dependencia de factores macro-económicos externos, las cuales están profundamente ligadas a la dinámica económica, social, política e histórica del país.

En Ecuador, en el primer trimestre del 2025<sup>23</sup>, registraba que solo el 35,3% de los trabajadores tenía un empleo adecuado, lo que significa que más del 64% de la población ocupada se encontraba en el subempleo, otro empleo no pleno y empleo no remunerado; situando en el subempleo a cerca del 20% de los trabajadores (casi 20 de cada 100 trabajadores), lo que quiere decir que, trabajaban menos horas o ganaban menos de lo necesario. El 93% del empleo en Ecuador es generado por el sector privado, empero, la

---

<sup>22</sup> El término *Gig* también es conocido como “trabajo de chauchas” y refiere a pequeñas tareas, actividades, o misiones que no consisten en la actividad principal o formal. *Gig* se refería usualmente a un tipo de trabajo ocasional, como el de los músicos, artistas, manufactureros y artesanos. Más ahora, el término ha cobrado mayor amplitud y abarca diversas tareas y actividades, que van desde profesiones calificadas hasta actividades sencillas y rutinarias, bajo la modalidad de ser esporádicas, repentinas y/o adicionales, conservando su naturaleza de pago exclusivo, respecto a la actividad específica ejecutada.

<sup>23</sup> Datos según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) publicada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos el 30 de abril de 2025.

mayor parte de este porcentaje corresponde a trabajos por cuenta propia y jornaleros. La informalidad laboral sigue siendo un desafío, ya que más de la mitad de los trabajadores del país (55,5%) se encuentran en esta situación, con una mayor incidencia en áreas rurales. Cabe señalar, además, que, aunque la tasa de desempleo se mantiene baja, en 3,3%, el verdadero desafío está en mejorar la calidad del empleo y reducir la informalidad que afecta a la mayoría de la fuerza laboral del país (El Comercio 2025).

En lo que respecta al mercado laboral quiteño, como señalan Viana y Ramos (2025), se registra que, la capital es la ciudad con mayor desempleo de Ecuador, cerca del 8%; mientras que alrededor del 38,3% de la fuerza laboral se encuentra en el empleo inadecuado (Primicias 2025). Así mismo, cerca del 27,1% del empleo se encuentra en la informalidad y se concentra en ocupaciones de menor calificación y el sector del comercio y se traduce en problemas de inestabilidad, falta de seguridad social, menor acceso a beneficios laborales y mecanismos de protección o afiliación a la estructura social. Aspectos como las brechas de género, el elevado desempleo juvenil, la dependencia del sector terciario y el aumento de la pobreza, son tendencias de larga data del mercado laboral en Quito, lo que refleja un deterioro de las condiciones económicas. Estas tendencias evidencian desafíos estructurales en el mercado laboral, como lo son la precarización del empleo, desigualdades de género y la necesidad de políticas que promuevan la formalización, equidad laboral y mejores condiciones económicas (Viana y Ramos 2025).

Los antecedentes que facilitaron el *arribo* de las plataformas digitales de reparto se enmarcan en las mismas características del surgimiento de las plataformas digitales en general: una creciente interconexión e interdependencia, productos de dimensiones de la globalización; así como un contexto mundial de digitalización de la economía, producto de la disponibilidad de una infraestructura digital. En las plataformas de reparto, así como en las plataformas de transporte, el uso de herramientas digitales y la gestión algorítmica han modificado sustancialmente los procesos de trabajo y la gestión del rendimiento de los trabajadores (ILO 2021). A continuación, se presentan los principales hallazgos respecto a la llegada de las plataformas digitales de reparto al país y el contexto de florecimiento.

Las plataformas digitales de reparto hicieron su arribo a Ecuador a mediados del año 2018 (El Universo 2019a; Expreso 2018a) con Glovo (misma que fue comprada en

el 2021 por PedidosYa<sup>24</sup> (Primicias 2021), empresa de nacionalidad uruguaya que pertenece a la multinacional de origen alemán Delivery Hero), y con Uber Eats (proveniente de Estados Unidos). Al siguiente año arribó la plataforma Rappi, de origen colombiano, las cuales se han convertido en las 3 principales plataformas digitales de reparto en el país.

La llegada de las plataformas digitales implicó una transformación en la manera tradicional del trabajo en la entrega de pedidos, la cual consistía en la recepción, búsqueda y coordinación para realizar la entrega a través de una oficina con un personal humano encargado de dichas tareas de gestión. Pero también implicó una modificación en las relaciones laborales: anteriormente las solicitudes y tareas de entrega de pedidos estaban amparadas bajo una legislación contractual de trabajo. Con el arribo de las plataformas digitales de reparto, las personas que se dedican a las tareas de reparto comienzan a ejecutar dicho servicio, bajo una “relación civil”.<sup>25</sup>

Por otro lado, el contexto de *expansión* del trabajo bajo plataformas digitales de reparto, según Hidalgo y Valencia (2019, 6-8); Salazar e Hidalgo (2021, 86-7) puede ser ubicado en dos momentos:

- i) un escenario de “crisis económica” generado y posicionado por las cámaras empresariales y el gobierno del entonces presidente Lenín Moreno, con la finalidad de dar continuidad a medidas de corte neoliberal (políticas de austeridad fiscal) impulsadas por el Fondo Monetario Internacional. Dichas medidas giraron en torno a la desinversión en el gasto público y al despido de trabajadores del sector público, lo que derivó en el incremento del desempleo;
- ii) la migración de la población venezolana al país -como a otros países de la región- producto de la crisis económica y política de su nación. Este hecho

---

<sup>24</sup> La plataforma PedidosYa funciona en las siguientes ciudades y parroquias: Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala, Ibarra, Ambato, Santo Domingo, Portoviejo, Santa Elena, Quevedo, Riobamba, Otavalo, Manta, Loja, Latacunga, Esmeraldas, Cayambe, Milagro (pedidosya.com.ec)

<sup>25</sup> Al respecto, la OIT (2022, 10) señala que, la relación civil está determinada por un contrato civil, el cual dista de una relación laboral tradicional, porque el derecho entiende que la primera relación, las partes están en igualdad de condiciones, lo que implica que ambas tienen igual poder de negociación. Además, en el contrato civil, las partes no están obligadas al cumplimiento de una jornada laboral, ni exclusividad. Tampoco aplican beneficios sociales propios de la legislación laboral, tales como afiliación a la seguridad social, días de vacaciones, horas extras y demás. En una relación civil no existe una subordinación ni dependencia; por lo que el fin del contrato civil puede ser por mutuo acuerdo. En la relación laboral contractual, determinada por un contrato de tipo laboral, la subordinación y dependencia están sentadas, por lo que el trabajador está obligado a cumplir lineamientos y directrices de parte del empleador, así como a cumplir una jornada laboral o un horario de trabajo. Finalmente, por el cumplimiento de sus labores percibe un salario y demás beneficios dispuestos por el Código de Trabajo y la legislación aplicable.

aumentó el ejército laboral de reserva, lo que condujo a una mayor competencia dentro del mercado laboral ecuatoriano (Delgado et al. 2019) y que ha engrosado la economía en el sector informal. Así, el escenario actual de la economía ecuatoriana se caracteriza por el incremento del desempleo estructural (Larrea y Larrea 2007; Serrano 2013) y del aumento del trabajo informal (Mideros, Luna y Sánchez 2022), lo que da cuenta de una mayor vulnerabilidad de las y los trabajadores. Este contexto en el mercado de trabajo nacional, tal como lo señala Toapanta (2022), fue aprovechado por las plataformas digitales de reparto, y puede ser evidenciado en el incremento del 167% de sus repartidores en la plataforma Glovo, en el período 2019-2020, producto del confinamiento debido a la pandemia del COVID-19.

El proceso de expansión de las plataformas digitales -y en especial las de reparto- en el Ecuador, y principalmente en sus centros urbanos: Quito, Guayaquil y Cuenca, es cada vez más amplio, al punto de que en la actualidad se registra el funcionamiento de al menos 10 plataformas digitales de reparto<sup>26</sup> que reproducen el modelo de la *plataformización* del trabajo y compiten por posicionarse como referentes para la vinculación de trabajadores en el mercado laboral ecuatoriano y por acaparar mayores segmentos del mercado de consumo (OIT 2022).

Vale la pena resaltar, la afirmación emitida por el entonces gerente general de Glovo en una entrevista en 2019: “hay 1 000 personas con ingresos dignos. Son totalmente autónomos, se conectan cuando quieren y tienen flexibilidad. Esto es una oportunidad ante el desempleo y eso contribuye a la economía” (Revista Líderes 2019); con lo cual se pretende afirmar que las plataformas digitales representan una solución ante la falta de empleo y a la carencia de ingresos.

El deterioro del mercado laboral es otro de los factores que empuja a los trabajadores a tomar a las plataformas digitales como una opción de empleo o “autoempleo”. La mejor situación para reflejar esta problemática se puede observar en lo que se relata en una nota de prensa local que se titula “Largas filas en feria de empleo en Quito que ofrece más de 2000 trabajos”. A finales de 2024, cerca de 70 empresas acudieron a buscar un empleo en la feria de ConQuito, en la que se inscribieron en línea más de 10 000 personas a más de las personas que se acercaron a inscribir físicamente (Primicias 2024). Es decir, la participación de más de 10 000 personas en busca de una

---

<sup>26</sup> Las cuales son: PedidosYa, Rappi, Deliveroo, Domicilio.com, Uber Eats, Tipti, Gacela delivery, Urbano, Encargos y envíos, Picker (OIT 2022, 6)

de las 2 000 plazas de empleo evidencia el contexto de necesidad y falta de empleo en la capital. El mercado laboral muestra una competencia intensa por puestos de empleo, con una sobreoferta de candidatos en las convocatorias de empleo.

### 3. Características del trabajo de reparto bajo plataformas digitales

Pese a que el trabajo de reparto o a domicilio no es nuevo, ni necesariamente distinto a las modalidades laborales ya existentes, como la desagregación del trabajo en tareas y pequeñas unidades, el pago a destajo o por tarea, el trabajo eventual y el reclutamiento de personal siguiendo el modelo de agencias de colocación de empleo, con la única diferencia del uso de las herramientas digitales (OIT 2022). La historia del trabajo de reparto a domicilio, como sugiere Battistini (2021), no corresponde solo a la modernidad capitalista; su existencia ha tenido relación con las necesidades económicas y sociales de cada época. Ello nacido de varios factores entrelazados: el aumento poblacional, el desarrollo tecnológico y la multiplicación exponencial del número de productos generados por dicho desarrollo.

El autor señala además que, ya en el siglo XX algunos pequeños negocios y otros de mayor tamaño, ya contaban con un servicio de entrega a domicilio y que, si bien es cierto, no consistía en un *servicio especializado*, era:

una tarea ocasional y producida ante una necesidad extraordinaria del cliente o un problema circunstancial en la entrega en el momento al mismo [...]. En cada uno de estos casos, el/la dueño/a del local enviaba a su empleado, con el pedido, hasta el domicilio del cliente. Este empleado era denominado generalmente como el “dependiente” y se trataba de un joven contratado por el/la dueño/a del local, para ayudarlo con distintas tareas, entre las cuales estaba la entrega a domicilio. [...] Esta forma de trabajo constituía la primera experiencia laboral de estos jóvenes y, como tal, una forma de aprendizaje para el futuro” (71).

Nuevos hábitos de consumo y la maduración de estrategias comerciales a través del televisor, impulsaron fuertemente la entrega a domicilio. Ello “modificó las costumbres de las familias y, fundamentalmente, las relaciones con el mundo exterior de esos hogares” (72).

Ya en el presente, el uso y difusión de estas innovaciones tecnológicas, logró aumentar la eficiencia en el servicio y establecer comunicaciones inmediatas entre los tres actores simultáneamente (cliente, servicio/comercio, plataforma de reparto), con la

diferencia que el trabajo de supervisión y evaluación del rendimiento ya no será gestionado por mandos intermedios, sino por el algoritmo de forma mucho más *eficiente*. El algoritmo toma el control (Scasserra 2019). Aquí es donde las plataformas digitales cobran mayor relevancia.

Tanto la literatura especializada (De las Heras y Lanzadera 2019; Fairwork 2021-2022; Grupo FARO 2021; Hidalgo y Valencia 2019; ILO 2021; Maya et al. 2021; OIT 2022; Toapanta 2022) como la observación participante realizada y las entrevistas aplicadas a las y los repartidores en Quito,<sup>27</sup> identifican las principales características y los mecanismos de funcionamiento de las plataformas digitales de reparto, los cuales se describen a continuación:

- i. Se caracterizan como plataformas intermediarias, lo cual las ubica en el ámbito de la contratación civil, y desconoce cualquier vínculo laboral de por medio. En el caso de PedidosYa, se los denomina como “riders”; en Uber Eats se los conoce como “socios repartidores” y en Rappi como “usuarios repartidores” (OIT 2022, 11).
- ii. Su trabajo lo realizan a través del uso de una aplicación digital instalada en un teléfono *smartphone* con un plan de datos. Así mismo, deben poseer un vehículo de movilización, que puede ser una motocicleta o una bicicleta; mismos que en todos los casos deben ser adquiridos por las y los repartidores. Es decir, ellos mismos deben poner sus herramientas de trabajo.
- iii. Su identificación ante el público se la realiza a través de sus implementos de trabajo, como son: mochila refrigerante, chompas e impermeables con distintivos para cada aplicación. La identificación con los clientes y con los restaurantes en cambio, se la realiza a través de los perfiles de los repartidores en las aplicaciones y/o algún código generado por las mismas.
- iv. Las plataformas digitales de reparto en nombre de la libertad y autonomía de sus colaboradores/ repartidores, manifiestan la libre disposición de un horario de trabajo para la realización de las entregas de pedidos. Más, la evidencia empírica señala que los *riders* en la mayoría de veces exceden las 8 horas diarias de trabajo.

---

<sup>27</sup> Ver Anexo 2. Listado de actores sociales entrevistados.

- v. Sólo una vez el pedido de entrega es notificado al repartidor, comienza a correr el tiempo que será remunerado, desconociendo los tiempos de espera hasta que le asignen algún pedido, o el tiempo de espera en los restaurantes.
- vi. Las tarifas económicas que se reconocen a las y los repartidores varían y dependen de la distancia recorrida (en kilómetros) y el tiempo de espera para la recepción del pedido por parte del cliente y son establecidas unilateralmente por parte de las plataformas digitales.
- vii. Existe una calificación externa de su trabajo ejercida por parte de los clientes (quienes solicitan el pedido) y por parte de los dueños o representantes de los restaurantes (quienes entregan el pedido al repartidor). Esta calificación es unidireccional hacia el repartidor y no existe posibilidad de discusión.
- viii. El trabajo de reparto bajo plataformas digitales se organiza y estructura en torno al control y gestión algorítmica (Rosenblat 2019; Woodcock y Graham 2020; Wood 2021) por medio de las aplicaciones digitales, las cuales se basan en la recolección, procesamiento y análisis de los datos (*datificación*) generados en cada uno de los pedidos de entrega/ reparto, bajo las innovaciones del *big data*, inteligencia artificial y computación de la nube. Así, la designación del pedido ha determinado repartidor, la definición de la mejor ruta para la entrega, el seguimiento del pedido y del repartidor y la calificación de la satisfacción del cliente, consisten en las principales actividades que se gestionan mediante algoritmos para el desarrollo de las tareas de reparto mediante las plataformas digitales (FARO 2021).

Por otro lado, la iniciativa internacional Fairwork, presente en 38 países alrededor del mundo se dedica a estudiar las condiciones de trabajo bajo plataformas digitales basadas en la localización (*location-based digital labour*). En sus reportes anuales desde el 2021 al 2023, en las que analizó a distintas plataformas digitales de varios sectores, incluidos el del reparto, evaluó a cada plataforma en función de 5 principios de trabajo justo: *pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión y representación justas* (Fairwork 2021, 2022, 2023). Para el caso de Ecuador, en el sector de reparto bajo plataformas digitales, para el caso de PedidosYa, se encontró que, dicha plataforma no cumple con ninguno de los 5 principios básicos en la evaluación acerca de si es o no un trabajo justo, lo que evidencia una tendencia hacia la precarización del trabajo y la

situación de vulnerabilidad a la que se encuentran enfrentados las y los trabajadores de reparto bajo plataformas digitales.

#### **4. Caracterización de las y los trabajadores de reparto bajo plataformas digitales**

Al momento de indagar respecto a las características de las y los trabajadores de reparto bajo plataformas digitales, se encontró con la inexistencia de cifras oficiales tanto del gobierno ecuatoriano y de sus instituciones, como de las mismas plataformas, ya que no comparten ni transparentan información al respecto, por lo que se redirigió la búsqueda a fuentes secundarias de otros estudios y estimaciones: la primera a nivel nacional y las demás enfocadas a la ciudad de Quito. En primer lugar, referimos a la investigación de Diego Carrión (s/f), del Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico (OTYPC) de la Universidad Central del Ecuador, que tras analizar las variables: industria, ocupación y relación laboral de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de períodos en el 2018, 2020 y 2021 (situación previa, durante y post pandemia), identifica y mide a las personas que se dedican a las tareas de reparto y sus condiciones de trabajo a nivel nacional. La segunda investigación de relevancia para la caracterización de los repartidores bajo plataformas digitales consiste la realizada por el Grupo FARO (2021), la cual se basó en la aplicación de encuestas a una muestra de 379 *riders* y 375 conductores. En tercer lugar, se refiere a la investigación llevada a cabo por Kruskaya Hidalgo y Belén Valencia (2019), las cuales analizan las plataformas de Uber Eats y Glovo (ahora PedidosYa) mediante la aplicación de encuestas a un total de 78 trabajadores de tareas de reparto.

Complementariamente, se añaden también los resultados de las entrevistas realizadas durante la fase de campo de la presente investigación a 9 repartidores de la Plataforma PedidosYa y 1 representante sindical, en la ciudad de Quito<sup>28</sup>. Con estas fuentes, se presentan los siguientes resultados sobre las características que poseen las personas que realizan trabajos de reparto bajo plataformas digitales:

- a) En lo que respecta al número de trabajadores de reparto, Carrión (s/f), estima que, para septiembre de 2021, existían un aproximado de 18 819 personas que se dedican al trabajo de reparto bajo plataformas digitales en Ecuador. Rafael

---

<sup>28</sup> Al respecto, ver Anexo 2: Listado de actores sociales entrevistados.

Armas, *Managing Director* de PedidosYa para el norte de Latinoamérica, manifiesta que, en el país, la multinacional cuenta con 94 empleados y 2000 motorizados (Forbes 2021).

- b) El género predominante en las y los repartidores es el masculino por sobre el 92% a nivel nacional (Carrión s/f) y sobre el 97% en Quito (Hidalgo y Valencia 2019). Lo que demuestra una clara masculinización en este tipo de trabajo.
- c) La mayor concentración de edad de los repartidores oscila entre los 25 y 31 años (Hidalgo y Valencia 2019; Grupo FARO 2021; Carrión s/f; fase de campo noviembre 2023) lo que da cuenta de una población joven.
- d) Respecto al origen de las personas repartidoras bajo plataformas digitales, existe variedad de criterios: en el estudio de Hidalgo y Valencia (2019) el 54% son extranjeros (venezolanos primordialmente) y el 46% son ecuatorianos; para el Grupo FARO (2021), el 68% son nacionales, mientras que el 32% son extranjeros. Para Carrión (s/f), es probable que exista un subregistro de trabajadores migrantes, esto debido a: i) la estigmatización existente hacia los migrantes y la condición migratoria irregular; ii) al alquiler de cuentas y perfiles de migrantes a repartidores nacionales (Albornoz y Chávez 2020; fase de campo, noviembre 2023). Lo que insinuaría una mayor presencia de migrantes en este tipo de trabajo.
- e) El nivel de instrucción formal en la población dedicada al reparto bajo plataformas digitales, se ubica entre una mayoría de personas (entre 45% y 53%) con educación secundaria (Carrión s/f; Hidalgo y Valencia 2019; Grupo FARO 2021), seguido de la educación a nivel superior entre el 21% y el 27% (Carrión s/f; Grupo FARO 2021) caracterización que es registrada y compartida por las entrevistas durante la fase de campo (noviembre 2023), lo que señala un alto nivel de instrucción de las y los repartidores y una sobre calificación para el trabajo.
- f) Referente a si los trabajadores de reparto son jefes de hogar, se tiene que para el 87% de los casos es afirmativo (Grupo FARO 2021). Respecto al promedio de personas que componen el hogar, el 68,4% refiere entre 2 a 4 personas, realidad que también coincide con los resultados de las entrevistas aplicadas durante la fase de campo de esta investigación; lo que indica que las y los

repartidores asumen responsabilidades económicas de ellas/os mismos y de otros familiares o convivientes.

## **5. Condiciones de trabajo de reparto bajo plataformas digitales**

Las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de reparto se presentan a continuación:

*Jornada de trabajo:* pese al discurso de las plataformas digitales respecto a la libertad de jornada de trabajo, se registra que más del 55% de repartidores trabajan los 7 días a la semana (Grupo FARO 2021; Hidalgo y Valencia 2019), y más del 70 % las distribuyen por encima de las 50 horas semanales, (fase de campo, noviembre 2023). Salvo un día a la semana debido a la restricción vehicular de pico y placa en la ciudad de Quito, que limita la movilización ese día (Carrasco, trabajador entrevistado, fase de campo, noviembre 2023).

*Nivel de ingresos:* el 100 % de repartidores entrevistados afirmaron no reciben un ingreso fijo o estable, debido a que los ingresos dependen del tiempo invertido a la semana y de los pedidos asignados por la plataforma digital. Sin embargo, en un cálculo mensual afirmaron percibir ingresos alrededor de los USD 600. Cabe señalar que, esos ingresos no son absolutos, debido a que, de ellos, deben descontar los valores invertidos tanto para la operación y mantenimiento de sus vehículos (combustible, cambio de aceite, filtros, llantas y otros), como también para el pago del plan de datos móviles para su celular. El percibir ingresos superiores al salario básico unificado (SBU) que actualmente se encuentra en USD 460, consiste en una de las principales motivaciones para continuar trabajando para la plataforma digital, así como también el hecho de que el pago de las entregas realizadas se lo realiza de manera semanal. Además, las tarifas de pago por pedido son impuestas unilateralmente por las plataformas digitales, las cuales no son estables y se actualizan constantemente. La mediana de ingresos de las tarifas ronda el valor de USD 1,00 y oscilan desde USD 0,90 a USD 1,50 para las entregas más lejanas. Ejemplos de las variaciones en las tarifas son los casos de la reducción de las tarifas en los pedidos a raíz de la pandemia o la modificación y cancelación por pedidos dobles (fase de campo, noviembre 2023).

*Afiliación a la seguridad social:* las y los trabajadores de reparto bajo plataformas digitales, al estar vinculados vía relación civil y no laboral, no cuentan con afiliación a la seguridad social que es mandataria para aquellas relaciones definidas mediante el Código

de Trabajo. Esto resulta cierto para el 96 % de repartidores que no cuentan con un seguro que les garantice atención médica preventiva y brinde atención en caso de accidentes o enfermedades profesionales, fondos de reserva, cesantía y aportación para la jubilación, entre otros (Carrión s/f). Los entrevistados de PedidosYa, señalaron que semana a semana, la plataforma les aplica un descuento de alrededor de \$3 al mes, destinado para la cobertura de un seguro de accidentes personales, del cual existe mucho desconocimiento respecto a cómo actúa, qué cubre, los montos de cobertura y si algún repartidor se ha beneficiado de su atención. Dicho seguro,<sup>29</sup> que de paso sea dicho es obligatorio, no se asemeja a los beneficios que brinda la seguridad social, ya que el primero funciona únicamente en casos de accidente y aplica dentro de la jornada laboral o hasta 30 minutos posteriores a la finalización de la misma.

*Relación contractual y organización/ sindicalización:* Como se mencionó en las características del trabajo bajo plataformas digitales, no existe una relación laboral formal reconocida por el estado ecuatoriano entre las plataformas y los repartidores, Su relación radica en un contrato de orden civil, el cual puede ser finiquitado en cualquier momento por decisión de una de las partes, sin previo aviso. Debido a ello, la conformación y/o participación de organizaciones sindicales, resulta muy difícil<sup>30</sup>, principalmente por tres motivos:

- i. no existe un espacio físico de reunión y de compartimiento entre las y los repartidores, ya que la actividad se realiza basada en la locación (De Stefano 2016; Schmidt 2017), lo que implica procesos de atomización y deslocalización;
- ii. no existe regularidad ni permanencia en el trabajo, se evidencia un alto nivel de rotación del personal: la mayoría trabaja entre 6 meses y un año, y otros lo utilizan como “hasta mientras” en espera del apareamiento de otra fuente de trabajo;
- iii. por la heterogeneidad de intereses y motivaciones de las y los repartidores, unos se encuentran trabajando de manera complementaria para incrementar sus ingresos y otros dependen del trabajo bajo la plataforma digital su única fuente de ingresos.

---

<sup>29</sup> Denominado Chubb, el cual cubre: servicios de consultas médicas; servicio de medicamentos; servicio de ambulancia por enfermedad (<https://riders.repartosya.com.ec/seguro-medico.html>)

<sup>30</sup> Difícil, aunque no limitante, como lo muestra los esfuerzos por sindicalizarse del caso de FRENAPP.

Pese a ello, desde el 2019, los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador han impulsado varios esfuerzos para mejorar sus condiciones laborales y conseguir reconocimiento legal: dichos esfuerzos han enfrentado serias resistencias, tanto de las empresas de plataformas digitales que han ejercido presión y posicionado discursos en contra de la organización sindical, como la falta de acción concreta y respaldo por parte del Estado (Moya 2024). Así, en el 2019, se creó el grupo Glovers Ecuador, como la primera organización de trabajadores de plataformas digitales en el país, quienes se sumaron a un paro internacional para exigir pagos justos en abril del 2020, y protestas frente a la Asamblea Nacional contra la precarización laboral en agosto del mismo año. La organización fue cobrando mayor fuerza, reflejado en el hecho que, para octubre de 2021, nació el Frente de Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (FRENAPP) con más de 700 afiliados. Para noviembre del mismo año, FRENAPP intentó registrarse como sindicato, más el Ministerio de Trabajo rechazó el pedido por falta de relación laboral con un empleador común.

Un segundo intento de registrarse como sindicato, se dio en mayo del 2022 sin éxito. Ante ello, FRENAPP optó por ampliar su repertorio de acción y llegar a instancias superiores e internacionales. Así, tanto en julio, presentaron una demanda ante la Corte Constitucional; como en agosto de aquel año, hicieron llegar su denuncia ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que se recomendó al gobierno ecuatoriano reconocer el sindicato. Para inicios de 2023, se unificaron 3 proyectos de ley en la Asamblea Nacional para regular el trabajo bajo plataformas digitales, los cuales enfrentaron serias resistencias tanto de representantes empresariales, como de algunos trabajadores que, influenciados por un discurso instaurado por los representantes de las plataformas digitales, tomaron posición de defender el modelo actual de contratación sin relación laboral reconocida. Finalmente, los esfuerzos de crear y regular una ley para este tipo de trabajo se vieron minados con la disolución de del aparato legislativo, decretado por el entonces presidente de la república Guillermo Lasso, bajo la forma de muerte cruzada.

Ya a nivel local, el gobierno municipal de Quito, en marzo de 2024, presentó una ordenanza para regular el servicio de entregas a domicilio (delivery). La propuesta buscaba crear un registro de repartidores y exigir la identificación visible de los mismos, además de establecer un botón de emergencia para reducir riesgos de violencia. Sin embargo, FRENAPP cuestionó la ordenanza debido a que consideran que, las medidas responsabilizan a los trabajadores por registrarse y pagar multas si no se cumple con los

requisitos establecidos, mientras que no se responsabiliza significativamente de ninguna manera a las plataformas digitales. La ordenanza es considerada un avance en temas de regulación de la actividad, más no garantiza derechos laborales para los trabajadores.

Este recorrido de los esfuerzos y acciones tomadas para conseguir el reconocimiento de un sindicato, una organización formal de trabajadores, y las limitaciones o bloqueos encontrados, evidencia la ausencia e inacción gubernamental, pese incluso a, exhortaciones de la OIT y la Defensoría del Pueblo; así como también la imparcialidad del estado ecuatoriano en favor de las plataformas digitales (Toapanta 2022; Moya 2024). La ausencia o parcialidad de las políticas del estado ecuatoriano no muestra otra cosa que, el favorecimiento hacia las plataformas digitales para que ejerzan una forma de gobierno sobre el trabajo adecuado a sus intereses, lo cual deja en una situación vulnerable a los repartidores y apunta no solo a la flexibilización de la relación laboral (no reconocida), si no a su eliminación por completo.

Ahora bien, por otro lado, el Índice de Precariedad Laboral elaborado por el Observatorio del Trabajo y del Pensamiento Crítico de la Universidad Central del Ecuador, combina tres indicadores con el objetivo de evaluar la calidad del empleo y consisten en: jornada laboral, ingresos y registro en la seguridad social (Carrión s/f, 18). La conjunción de estas variables, además de la relación contractual y el nivel de sindicalización, en el caso del trabajo bajo plataformas digitales muestran situaciones de inestabilidad y vulnerabilidad entre las y los repartidores. Resulta importante analizar cada una y mencionar la pertinencia de cada una.

Así, en lo referente a la jornada laboral, se puede señalar que la mayoría de trabajadores destinan más de 8 –e incluso 10 u 11– horas diarias al trabajo, lo que anula y difumina la distinción entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio, complejizando el tiempo para la reproducción adecuada de la fuerza de trabajo que sufre un mayor desgaste.

Si bien es cierto, los ingresos que reciben las y los repartidores por el ejercicio de su trabajo son mayores que el sueldo básico unificado, no logran cubrir el valor de la canasta básica familiar, misma que se encuentra en \$841,11, para la ciudad de Quito. Además, existen varios costos que deben ser asumidos por las personas repartidoras: arriendo o pago y mantenimiento de vehículo de movilización; dispositivo móvil y plan de datos, lo cual reduce significativamente sus ingresos, equiparándolo en ciertos casos al sueldo básico, con la diferencia de que invierten muchas más horas de trabajo. Cabe señalar también el carácter variable de sus ingresos, ya que dependerán de las horas de trabajo invertidas, como de la asignación (algorítmica) de pedidos a la semana, lo cual

complejiza la posibilidad de ahorro y limita el diseño de un plan de vida a mediano y largo plazo (Beck 1998).

El panorama de precariedad se intensifica debido a la casi inexistente afiliación a la seguridad social de las y los repartidores de plataformas digitales, incluida PedidosYa, lo cual, como señala Maya et al. (2021, 22), incide significativamente en las condiciones de vida de las y los trabajadores, pues no logran acceder a un sistema de salud integral ni pueden proyectarse a pensiones jubilares. Panorama que se agrava más aún en contextos como la declaratoria de una pandemia mundial, en la cual, tras ser considerados como trabajadores esenciales, sus labores de trabajo estuvieron presentes y consecutivas durante todo el periodo de confinamiento decretado por el gobierno nacional (El Comercio 2020), lo cual significó mayores niveles de exposición a contagios y posibles afectaciones a su salud, sin la menor garantía o respaldo por parte de las empresas de plataformas digitales. Así, como lo señalan Collier, Dubal y Carter (2017), las plataformas representan una *continuación y aceleración de tendencias laborales más amplias* que han llevado a la desprotección de los trabajadores, tales como la casualización y la informalización del empleo.

Este panorama presenta serios desafíos para los estados en desarrollo: la limitada capacidad institucional, la informalidad laboral y la falta de infraestructura tecnológica dificultan la regulación efectiva del trabajo digital.

La limitada capacidad institucional es uno de los principales desafíos, pues muchas instituciones no cuentan con las capacidades técnicas o humanas para monitorear y regular de manera efectiva. Además, la alta informalidad laboral resulta en una huella débil del trabajo digital, dificultando la implementación de mecanismos de protección social. La infraestructura tecnológica y la conectividad también limitan el acceso a plataformas digitales, creando desigualdades en quienes pueden participar en esta economía. Estos factores, combinados con la rápida velocidad de la innovación tecnológica, dificultan que los marcos regulatorios evolucionen al mismo ritmo que el mercado digital, lo que puede conducir a brechas regulatorias y vulnerabilidades adicionales para los trabajadores (Parthasarathy y Matilal 2019).

Resulta indispensable diseñar marcos regulatorios flexibles que involucren a todos los stakeholders, incluidos los trabajadores, plataformas y Estado, para así poder responder a la rápida evolución del mercado de trabajo digital. Es fundamental, como señalan Parthasarathy y Matilal (2019), promover procesos de consulta y participación multisectorial, así como el fortalecimiento de organizaciones de trabajadores que

garanticen un proceso de diálogo abierto, que permita anticipar riesgos, aprovechar oportunidades y reducir conflictos.

En suma, la falta de participación efectiva del estado en la economía de plataformas, así como el reconocimiento tanto de una relación laboral contractual, como una de organización y representación sindical, profundiza la desprotección a las y los repartidores bajo plataformas digitales frente a los riesgos inminentes derivados de su labor cotidiana.

## Capítulo tercero

### Percepción del riesgo laboral en el trabajo bajo plataformas digitales

El riesgo laboral cotidiano al que se enfrentan las y los repartidores bajo plataformas digitales puede ser identificado en dos dimensiones:

*i)* los riesgos físicos, externos y no previsible derivados propiamente del contexto y las características del trabajo en el que desarrollan sus actividades diarias;

*ii)* y los riesgos intrínsecos derivados del gobierno y la intermediación algorítmica que caracterizan el trabajo bajo plataformas digitales.

A continuación, se analizan en detalle.

#### 1. Riesgos cotidianos del contexto y características del trabajo

El trabajo de reparto o entrega a domicilio se caracteriza por ser realizado en entornos urbanos; la jornada laboral transcurre entre restaurantes, farmacias, centros comerciales, conjuntos residenciales, edificios, parqueaderos, aceras y calles de diversa índole y bajo condiciones climáticas muy dispares, desde días altamente calurosos, fríos, lluviosos, como noches despejadas y otras de espesa neblina. Las personas con que las y los repartidores se relacionan para la realización de su trabajo consisten en empleados y dueños de locales de comida, guardias de seguridad, administradores de edificios y conjuntos residenciales y clientes de todo tipo que realizan los más diversos pedidos.

Durante el trayecto de movilización para llevar el pedido u orden al cliente, los *riders* se encuentran con toda una variedad de conductores que no siempre respetan a los motorizados, así como también peatones y agentes de control, con quienes el repartidor debe tener prudencia en el ejercicio de su trabajo. Los riesgos a los que se enfrentan diariamente en el desarrollo de sus labores radican precisamente en la intersección de estos aspectos. Así, lo manifestaron la mayoría de los repartidores entrevistados, quienes ubicaron a riesgos relacionados con:

- a. *inseguridad ciudadana*: ya que están expuestos a ser víctimas de robos, agresiones, secuestros y otras formas de violencia.

- b. *inseguridad laboral*: debido a la posibilidad de la ocurrencia de incidentes y/o accidentes de trabajo, como puede ser accidentes de tránsito, choques, caídas, lesiones musculares y/o fracturas.
- c. *enfermedades*: principalmente por la variabilidad del clima, la exposición a gases provenientes de los automotores en la vía, y el alto contacto con clientes de toda condición médica.
- d. *trato y atención con clientes*: debido a la existencia de prejuicios sociales relacionados a la xenofobia; discriminación étnica, racial y de género; acoso sexual; abuso de confianza y de tareas (trato como servidumbre).

Estos aspectos escenifican el riesgo laboral al que se enfrentan diariamente las y los trabajadores de reparto, condición importante para la percepción del riesgo (Beck 1998; 2000). La composición de estos se nutre de su particularidad externa, no previsible y frente a una actitud pasiva de los sujetos, ya que no radica en ellos posibilidad alguna de sortear dichas situaciones: no pueden prever que mientras en el ejercicio de su trabajo, no les asalten, agredan o sufran accidentes ya que las rutas y los barrios asignados para realizar los pedidos no son determinados por ellos<sup>31</sup> y las condiciones de seguridad ciudadana y laboral responden a un contexto estructural.

La tarea de reparto resulta esencial para el traslado y entrega de órdenes de pedidos, sean de alimentación, abastos, mercado, medicinas, e insumos de diversa índole. El núcleo de su trabajo radica en la existencia de una demanda creciente, constituyente de una economía a demanda (De Stefano 2016; OIT 2021), la cual asegura la distribución y el abastecimiento de variados productos a clientes, que por variadas razones como no disponibilidad de tiempo, no permisibilidad de salir y/o ausentarse de su lugar de trabajo o estudios; o por condiciones de salud y/o de movilidad –entre otras- no pueden o se les dificulta ir por ellos mismos a conseguirlos; o responde a variados hábitos de consumo. Esto implica que las relaciones sociales que establecen día a día, pedido tras pedido son de lo más diversas, porque el contacto con los clientes responde a muy variadas características. Ello incrementa el riesgo potencial de contagio de alguna enfermedad, ya que los clientes no mencionan sus patologías o síntomas con los que se encuentren (fase de campo, noviembre 2023).

---

<sup>31</sup> Aunque cabe señalar, que algunos *riders* si pueden delimitar el área donde deciden realizar sus entregas, más no pueden sortear ni anticipar riesgo alguno en las rutas o destinos asignados, lo cual resalta el contexto de creciente inseguridad al que se enfrentan cotidianamente.

La falta de acceso a la seguridad social, no solo representa riesgos y problemas de acceso a un sistema de atención médica inmediatamente o luego de algún contacto, incidente o accidente en el corto plazo, sino que, también pone en riesgo y desampara al repartidor en una visión a mediano y largo plazo, ya que son personas que, si bien en su mayoría son jóvenes, y no presentan problemas de salud ahora mismo, debido al tipo de trabajo y la exposición a diferentes escenarios y factores de riesgo, podrían incubar o provocar un agravamiento de problemas de salud a futuro, complejizando los sistemas de salud públicos y/o menoscabando los recursos o fondos de ahorro de las y los repartidores, además de dejarlos desamparados en su vejez por la inexistencia de algún sistema de pensiones.

La heterogeneidad de clientes, proveedores y actores sociales con quienes se relacionan por su trabajo, también hace referencia a la diversidad de pensamiento, ideología, nivel formativo y nivel de prejuicios sociales que mantienen sobre las y los repartidores, lo que instaura una *visión estigmatizante* sobre los mismos (Maya et al. 2021). La reproducción de prejuicios sociales como la xenofobia, el machismo, el racismo, la *aporofobia* y la desigual relación de poder configuran un entorno cotidiano de riesgo y vulneración de derechos.

Carolina Hevia, dirigente sindical de FRENAPP, comenta al respecto: “los *riders* sufrimos de discriminación y vulneración de derechos, ya sea porque seas de otro país, de otro tono de piel, si eres mujer o simplemente si trabajas como repartidor/a, siempre estás expuesto a los prejuicios de los clientes. En mi tarea de representación he escuchado casos de violencias que han sufrido otros/as compañero/as como que el cliente te insulte, te discrimine, te invite a propuestas indecentes, salga en toalla e invite a pasar a la repartidora al departamento, te pida que hagas otras tareas aparte de la entrega del pedido como que saques la basura del departamento y la coloques en los tachos respectivos del edificio, etc.” (Carolina, *mujer y líder entrevistada*; fase de campo, noviembre 2023)

El trato por parte de las y los clientes hacia las y los repartidores, resaltan la discriminación y abuso de poder al identificarlos como “servidumbre”, a manera de vestigio colonial (Hidalgo y Salazar 2020).

El riesgo laboral está presente cotidianamente y responde a condiciones estructurales tanto del ejercicio de su trabajo como de la sociedad en su conjunto.<sup>32</sup> Las y los repartidores evidencian la precarización del trabajo, en medio del deterioro de sus

---

<sup>32</sup> La bibliografía especializada al respecto muestra una sociedad ecuatoriana y quiteña con características altamente racistas, xenófobas, machistas y de *hacendazgo*.

condiciones y la incorporación bajo formas atípicas (Mora 2008), quienes deben sortear su participación en los reconfigurados mercados laborales, lo que instaura un sentimiento de desprotección, vulnerabilidad e incertidumbre respecto a las vivencias cotidianas del ejercicio de su labor.

Otro riesgo laboral que experimentan las y los repartidores, consiste en el riesgo de empobrecimiento (Mora 2003), el cual se establece en función de las condiciones precarias y la desafiliación de la estructura social (Castel 1995). Al no tener una relación contractual no pueden gozar ni vincularse a la estructura social de protecciones en la sociedad. De igual manera, al no estar inscritos en la seguridad social, en el caso de la ocurrencia de algún incidente o accidente hace que deban buscar las más variadas estrategias para solventar y garantizar su salud, su integridad y sus vidas, como recurrir a los ahorros personales, a préstamos o endeudamientos externos, lo que implica destinar recursos del fondo del consumo obrero a priorizar dichas situaciones urgentes.

Sin embargo, resalta otra estrategia que las y los *riders* cuentan para sortear estas adversidades, la cual consiste en el sostenimiento de redes de apoyo tanto familiares como de sus compañeras/os de trabajo, quienes en muchas ocasiones han organizado rifas, colectas y otras actividades destinadas para recaudar fondos y así poder ayudar económicamente para solventar las necesidades del o la repartidora en aprietos (fase de campo, noviembre 2023).

## **2. Riesgos derivados del gobierno y la gestión algorítmica en el trabajo bajo plataformas digitales de reparto**

Las plataformas digitales se caracterizan y se reconocen como “intermediarios digitales” que permiten la interconexión entre clientes, restaurantes y repartidores mediante el uso de una infraestructura digital (aplicación digital), que funciona a través de un sistema algorítmico y la computación en la nube que nutren un enorme *big data* y facilita la conexión, asignación y mejor ruta para vincular a las 3 partes y llevar con éxito la entrega del pedido. Sin embargo, además de ello, a través del uso de los algoritmos se crea una eficiente forma de control directo, que se caracteriza por un tipo de instrucciones directas y casi cibernéticas, dictaminando qué y cuándo hacerlo (Fachin 2021, 6). Este uso de los algoritmos es conocido como gestión algorítmica (Woodcock y Graham 2020) y consiste en el mecanismo por el cual es posible ejercer un nuevo tipo de organización,

control y gobierno sobre el trabajo y sobre las/los trabajadoras: lo que la convierte en un mecanismo sofisticado del nuevo *management* empresarial.

El trabajo de reparto mediante plataformas controlado algorítmicamente implica, más allá del desconocimiento y anulación de la relación laboral, un reordenamiento y optimización del proceso de trabajo. Con ello se impone un control más rígido y eficiente, ya que toda actividad es medida y evaluada, donde la fuerza de trabajo se convierte en una fuerza a demanda del capital mediado por la lógica justo a tiempo (*just-in-time*) (De Stefano 2016; Abilio 2020).

La fragmentación o *taskification* del trabajo en unidades pequeñas, justamente permite evaluar el rendimiento y ejecución de dichas tareas, que no es otra cosa que otra forma de “digitalizar la gestión de los recursos humanos, reemplazando la supervisión humana y redefiniendo las relaciones de trabajo” (ILO 2021, 97). Así, los algoritmos y el *big data* ahora ocupan y realizan el trabajo que anteriormente era realizado por “gerentes medios” (*middle managers*), contadores y representantes de atención al cliente (Schmidt 2017, 11). El control del trabajo y de los trabajadores entonces reemplaza algunos cargos y ocupaciones ocupadas por humanos por los algoritmos (Scasserra 2019). La opacidad de jefes y supervisores crea un vacío en la relación y en el seguimiento de pedidos, reclamos u oportunidades de mejora hacia las y los repartidores.

La gestión algorítmica del trabajo de reparto bajo plataformas digitales produce un nuevo tipo de sujeto modelado y conducido algorítmicamente (De Stavola 2021) cuya dirección es anticipar y regular su comportamiento futuro, a través de la creación/asignación de perfiles (automáticos) que genera el procesamiento y análisis de los datos recopilados en cada interacción humana que se registra como huella digital. Mediante dichos perfiles es posible gobernar para todos y cada uno de los trabajadores de plataformas digitales, ya que impulsa a la auto regulación del yo. Así, será en la minimización de la implicación del sujeto en cada actividad, que la Gubernamentalidad algorítmica se comprende como tecnología de poder.

Gestionar el trabajo y la mano de obra, vía algoritmos resalta, como señala De Stavola, una continuidad con el *Just-in-Time* y el *Total Quality Management* en razón a “sofisticados controles informáticos [que] permiten a las plataformas supervisar a los trabajadores en tiempo real (...) [a la vez que pone de manifiesto] que la conciencia de los trabajadores [está mediada por sistemas de vigilancia, los cuales] ya actúa[n] como una función panóptica del régimen de control, lo que resulta en la activación del compromiso laboral” (Veen, Barratt y Goods 2019, 13-4 citados en De Stavola (52). El

trabajo se gobierna a través de la gestión y la administración (Barlett 2019). La gestión del proceso de trabajo, siguiendo la línea taylorista de origen de racionalización científica del trabajo, logra claramente cronometrar y medir con precisión, a través de algoritmos, controlar, conducir todos los movimientos del trabajador.

Así, sin presencia física de supervisores o inspectores, las decisiones respecto al desarrollo de actividades de los repartidores se basan en la información procesada y determinada algorítmicamente. Ello trae consigo inquietudes sobre el conjunto de prejuicios y estereotipos con los cuales fueron construidos los algoritmos (Noble 2018).

A través de las entrevistas realizadas en la fase de campo, se identificó que existe un alto desconocimiento y falta de transparencia sobre el funcionamiento de la gestión algorítmica y uso de los algoritmos en general. Quienes refirieron poseer algún conocimiento sobre su funcionamiento, señalaron que la plataforma digital divide a los conductores en 4 categorías, siendo la primera y segunda las mejores puntuadas y por ende quienes tienen preferencia en la asignación de pedidos, así como mayor libertad de elegir los horarios de trabajo. Las categorías tres y cuatro, no tienen tanta preferencia y se relacionan a aquellos repartidores que no llevan mucho tiempo trabajando para la plataforma. Para recibir mayores pedidos, disponer de mejores horarios, las y los *riders* deben permanecer mayor tiempo conectados, para ir ganando visibilidad (fase de campo, noviembre 2023).

En segundo lugar, tenemos la evaluación de rendimiento que las plataformas digitales de reparto efectúan sobre las y los repartidores, la cual como se mencionó anteriormente, se ejerce de manera tripartita: clientes, dueños o responsables del despacho de pedidos en restaurantes o locales comerciales y la plataforma como tal. Esto evidencia una clara asimetría en la relación de poder que se ejerce hacia las y los repartidores, ya que ellos no tienen posibilidad de disputar ni apelar a dichas calificaciones que son unidireccionales. Ello también anula la posibilidad de mejora, ya que no existe manera de recibir un *feedback* adecuado que les permita mejorar su desempeño, sino que este es condicionado de manera coercitiva y estricta por las calificaciones de sus evaluadores (fase de campo, noviembre 2023).

Ahora bien, el hecho que el trabajo de reparto sea gestionado vía algorítmicamente a través de plataformas digitales, pone en tela de discusión los riesgos a los que se enfrentan cotidianamente las y los repartidores, aquí haremos hincapié principalmente en el riesgo de desempleo (Beck 1996; 1998; Mora 2003), el cual no hace referencia al desempleo como tal, sino “al patrón perceptivo del peligro del desempleo [masivo]”

(Reyna 2019). Esto motivado por la posibilidad constante de que –debido a peligros externos, no controlables- de un momento a otro y sin previo aviso o justificación el o la repartidora pueda sufrir una “desactivación” o suspensión definitiva de la cuenta con la que trabaja mediante la aplicación digital (fase de campo, noviembre 2023).

Las razones por las que la plataforma puede suspender o bloquear cuentas se debe a: bajas calificaciones por parte de clientes o propietarios/ encargados de restaurantes o locales comerciales; incumplimiento con los pedidos de entrega y otras razones que no quedan claras (Entrevista a Machado, fase de campo, noviembre 2023...) Esto conlleva a un estado de ansiedad ontológica (Beck 1998; Giddens 2000) ya que él o la repartidora vive constantemente con la incertidumbre y/o preocupación de en qué momento y debido a que razón, pueden quedarse sin trabajo.

La incertidumbre, como señalaba Mora (2003), se apodera del modo de vivir de las personas e impide la planificación de una historia de vida, a la vez que los somete a situaciones ni esperadas, no deseadas, en las cuales afecta la conciencia práctica de sus rutinas. Al consultar a repartidores respecto a qué harían en el caso de que el día de mañana sus cuentas seas desactivadas, la mayoría señalaron la completa incertidumbre y desconocen sobre las acciones a tomar (fase de campo, noviembre 2023).

Sin embargo, resulta interesante que para un alto porcentaje de los entrevistados, al indagarles más profundamente sobre las alternativas que emplearían para sortear el desempleo, manifestaron que buscarían trabajar para otra aplicación de reparto o que recurrirían al alquiler de cuentas –mecanismo estudiado por Albornoz y Chávez (2020) bajo otros perfiles, lo cual precarizaría aún más sus condiciones de trabajo, ya que no tendrían forma alguna de visibilizar su condición de vulnerabilidad y de riesgo al sufrir un accidente o un mal trato por algún cliente, sin contar la significativa disminución de ingresos económicos. El riesgo de desempleo constituye un peligro constante, global y conductual para disciplinar, vigilar, someter y modular la conciencia y los modos de obrar de las personas que trabajan haciendo tareas de reparto bajo plataformas digitales. Es una forma de trabajo que resulta de un mercado de trabajo mayormente precarizado y con una tendencia bien marcada.



## Conclusiones

La expansión de los procesos de globalización, la consolidación de la revolución digital, el desarrollo científico técnico en el contexto de la cuarta revolución industrial permitió observar la tendencia a la reestructuración del capital, orientadas a la fragmentación del proceso productivo, la deslocalización, externalización y flexibilización del empleo y del trabajo, son tendencias globales en el capitalismo contemporáneo. El interés de la acumulación, eje central del capitalismo, pasó de la acumulación de recursos materiales a la acumulación centrada en la *datificación* de la información que se producía en función del proceso productivo y en las preferencias, valores, intereses que se generaban en la interacción entre grupos de personas. Nuevos modelos de negocio y antiguas formas de trabajo instauran el marco de las plataformas digitales, tanto en economías desarrolladas como en dependientes y periféricas, como la ecuatoriana, que reconfiguran y se aprovechan de las características de los mercados laborales locales.

El término capitalismo de plataformas (Srnicek 2018) trata de explicar la expansión de las plataformas digitales, cuya función esencial radica en la de funcionar como intermediarios en las transacciones entre proveedor y cliente. Por su posición de intermediación, dichas empresas acumulan una información que es totalmente asimétrica en relación con los otros participantes. La intermediación mediante la cual se presentan las plataformas digitales revisten esta lógica extractiva, determinada por el desarrollo de algoritmos que permiten cuantificar toda acción humana, que, en relación con el mundo del trabajo, contempla los comportamientos de los trabajadores dentro y fuera de su lugar y horario de trabajo. En cuestión de segundos, los usuarios de las plataformas digitales y los trabajadores son monitoreados a través de un complejo sistema de vigilancia y control que permite recopilar enormes cantidades de datos que luego serán analizados e interpretados para medir sus preferencias, valores y rendimientos, alimentando un enorme *big data*.

El objetivo de esta investigación fue analizar el fenómeno emergente a nivel global del trabajo de reparto mediante plataformas digitales en una economía dependiente de la dinámica mundial, para identificar los riesgos a los que se encuentran sometidos cotidianamente las y los trabajadores. El espacio de estudio se centró en el mercado laboral quiteño, el cual es altamente informal y con altas tasas de desempleo estructural.

El excedente de mano de obra desocupada, la falta de ingresos y la discriminación etaria, de género y nacionalidad, facilitaron el arribo y el auge de las plataformas digitales, como es el caso de la plataforma de reparto PedidosYa en la ciudad de Quito, desde el 2018 a la actualidad. Pero también, aparentemente, sea por acción u omisión, porque las políticas laborales y los marcos normativos propiciadas desde el Estado están orientadas por la flexibilización y expulsión de las y los trabajadores del marco de protección laboral, con la finalidad de que el mercado sea el único que regule las relaciones de trabajo, como si se tratase de personas en igualdad de condiciones (Toapanta 2022).

El marco de interpretación de este fenómeno estuvo compuesto por el advenimiento de una modernidad de tipo reflexiva que mostró los efectos secundarios no intencionados del desarrollo técnico industrial, que trajo consigo la instauración de una sociedad caracterizada por el riesgo, no como una externalidad, sino como un componente estructural (Beck 1996). La radicalización de la innovación tecnológica actual, desarrollada por la cuarta revolución industrial, facilitó los procesos de automatización, digitalización, el desarrollo del *big data*, el *data minning*, el análisis y procesamiento de datos, entre otros, los cuales repercutieron en la morfología del trabajo. La estructura del empleo y los trabajos cambian de acuerdo con la velocidad a la que las nuevas tecnologías se extienden, y que, en el caso de la digitalización del trabajo, visibiliza una serie de efectos negativos que alientan el desempleo, empleos informales, atípicos y la precariedad de estos en un contexto en que la dependencia tecnológica profundiza las desigualdades sociales, lo que conlleva a una bipolarización de empleos e ingresos, entre quienes tienen mayores capacidades digitales y de adaptación a las nuevas dinámicas del empleo y quienes no (Salama 2018).

Cabe señalar que, pese que la digitalización y plataformización del trabajo, visibiliza efectos negativos, como la precarización del trabajo, no son generados por ellas, sino que nacen de un contexto de falta de regulación laboral global, regional y local, así como también las características propias de cada mercado laboral y la participación de cada economía dentro de una economía global estructuralmente determinante (Robinson 2007). Como también a las acciones y respuestas diferenciadas tomadas por los gobiernos centrales y locales.

Lo que sí les corresponde a las plataformas digitales en lo que respecta a la precarización y reconfiguración de las relaciones laborales y del trabajo, son sus características propias de desconocimiento de la relación laboral; el impulso a la *taskification* o fragmentación del trabajo; la nula distinción entre tiempo productivo e

improductivo; el control y vigilancia; y la falta de transparencia en el funcionamiento de la gestión algorítmica que utilizan (Woodcock y Graham 2020; Noble 2018). Por todo ello, es que se argumenta que el trabajo, bajo plataformas digitales, incluido los centrados en tareas de reparto, inaugura un nuevo tipo de Gubernamentalidad sobre él, de tipo algorítmico (Rouvroy y Berns 2018). Y esto se da en medio de la fortaleza o debilidad de los estados centrales para controlar y regular esta actividad económica en medio de tendencias como la digitalización, la innovación científico técnica y la globalidad de estas tendencias novedosas en los mercados laborales nacionales.

La Gubernamentalidad, entendida como una estrategia de gobierno, producto de configuraciones históricas (Foucault 1998), existe para producir y posibilitar conductas en los sujetos, bajo posibilidades establecidas para los mecanismos de poder (Rivera 2019). Lo que busca es estructurar el campo de acción posible, que, en el caso del mundo del trabajo, no intenta limitar la libertad de los trabajadores, sino que la promueve (Castrillón y Arango 2022). Para ello, se sirve de las innovaciones tecnológicas, como la gestión algorítmica y otros dispositivos tecnológicos, mediante los cuales busca conseguir una nueva forma de conducción y gestión de las conductas de los sujetos.

La gestión algorítmica utilizada por las plataformas digitales, incluidas las de reparto, se basan en la recopilación, análisis y procesamiento de todas las actividades generadas a través de la plataforma digital. Cada actividad es registrada. Todo es medido. A través de la recopilación, procesamiento y análisis de los datos, se elaboran perfiles, para todos y para cada uno, en la que todas las acciones del sujeto trabajador se encuentran registradas, sin que él se entere o dimensione por completo su finalidad. La información de las tareas asignadas a las y los repartidores es específica y en completa asimetría con los trabajadores, quienes cuentan únicamente con información para cada paso y pierden de vista el proceso de trabajo entero.

Los sistemas de evaluación de rendimiento son opacos, ya que consiste en un frío cálculo estadístico, una interpretación de patrones y conductas, sin lugar a refutación o diálogo, que pueda persuadir o conciliar un acuerdo equitativo. Toda actividad es registrada. La activa participación de los trabajadores repartidores en medio de este entramado de configuraciones algorítmicas encubre o minimiza la implicación del sujeto, y es allí donde la Gubernamentalidad algorítmica se comprende como tecnología de poder, por lo que se argumenta que opera un nuevo tipo de gobierno sobre el trabajo de reparto bajo plataformas digitales.

La principal innovación en el gobierno del trabajo bajo plataformas digitales consiste justamente en la concepción del *just in time* como eje articulador de la gestión del trabajo, ello debido a que la tarea laboral únicamente válida y reconocida económicamente es la referente a lo que produce el trabajador (la entrega), disponible para ser inmediatamente utilizado, a demanda de este nuevo modelo de negocios y/o gestión del trabajo (De Stefano, 2016; Abilio 2020). En otras palabras, una vez fragmentada la actividad del reparto, sólo se reconoce al trabajador por el tiempo y desgaste que toma la entrega de un producto, más desconoce totalmente el resto de tiempo en que los repartidores están a la espera de una nueva asignación de pedido, de las instrucciones del aplicativo o de los tiempos de espera en los restaurantes y negocios, obligándolos a estar disponibles permanentemente, aunque se confunda y oculte el tiempo de trabajo real.

En lo que respecta a las principales características del trabajo de reparto bajo la plataforma digital PedidosYa digitales se identificó las siguientes: se trata de un trabajo que es concebido dentro del ámbito de la contratación civil o *prestación de servicios*, y no del laboral, o bajo relación de dependencia. Esta concepción aleja a este tipo de trabajo como un soporte de inscripción en la estructura social y lo lleva a un proceso hacia una zona de vulnerabilidad (Castel 1995). El trabajo es gestionado y asignado mediante una aplicación digital que se usa a través de la creación de una cuenta de usuario mediante un teléfono inteligente, el cual junto con un plan de datos móviles y una herramienta de trabajo como una motocicleta o bicicleta son comprados por el repartidor.

Además, se presenta como una oportunidad de obtener ingresos económicos dentro del apelativo de la autonomía y libertad de horario y/o jornada laboral, lo que a su vez va en concordancia con la cantidad de ingresos generados; es decir, mientras más tiempo de trabajo sea invertido los ingresos pueden ser mayores. Finalmente, el trabajo de reparto bajo plataformas digitales se organiza y estructura en torno al control y gestión algorítmica por medio de las aplicaciones digitales; que miden y cuantifican las actividades realizadas, así como crean perfiles con base a la información registrada en cada entrega y posteriormente deciden y asignan más o menos pedidos o la suspensión de la cuenta, dependiendo del rendimiento de cada trabajador. Así, la gestión algorítmica del trabajo bajo plataformas digitales produce un nuevo tipo de sujeto modelado y conducido algorítmicamente (De Stavola 2021).

Las y los trabajadores que se dedican a las tareas de reparto bajo plataformas digitales comparten ciertas características como, que es un trabajo mayormente

masculinizado; que comprende una distribución etaria entre los 25 y 31 años; que contiene un alto componente de trabajadores migrantes, principalmente venezolanos y que en la mayoría de los casos congrega a jefes de hogar. El nivel de instrucción en las y los *riders* varía entre una educación secundaria y de tercer nivel, lo que sugiere un contingente de trabajadores más capacitados para distintas tareas; más, ante la falta de otro tipo de oportunidades laborales y/o los propios intereses de las y los repartidores (a corto y mediano plazo) escogen dedicarse a este tipo de trabajos mediados por las plataformas digitales, ante la carencia de un contexto estructural de falta de creación de empleos de calidad.

Pese al discurso de las plataformas digitales de libertad y autonomía, se esconde un alto porcentaje de repartidores que trabajan más de 50 horas semanales; cuya remuneración semanal depende de la cantidad de tiempo invertido y la ejecución de las entregas a ellos asignados, lo cual, en muy pocos casos se traduce en un ingreso que pueda alcanzar o superar el costo de la canasta básica familiar en Ecuador.

El trabajo de reparto bajo plataformas digitales, como es el caso de PedidosYa en la ciudad de Quito, al no establecer y reconocer una relación contractual de tipo laboral y mantener a sus trabajadores bajo una relación civil, no permite a los repartidores acceder a beneficios laborales como horarios determinados, salario mínimo, vacaciones, como tampoco afiliación a la seguridad social o algún tipo de protección social en casos de asistencia por enfermedad, maternidad, pensión jubilar, calamidad o muerte; como también cobertura de salud, seguro de riesgos del trabajo y seguro de desempleo y cesantía (OIT 2022), entre otros beneficios.

En Ecuador no se reconoce como relación laboral a la relación existente entre las plataformas digitales y los repartidores, pese a varios esfuerzos e intentos realizados por organizaciones de la sociedad civil, así como la exhortación a reconocer y regular esta modalidad de empleo, emitidas por la Defensoría del Pueblo y la Organización Internacional del Trabajo. Al no existir un marco normativo claro y puntual respecto a la relación laboral entre las y los repartidores y las empresas de plataformas digitales, ubica a los primeros en una situación de riesgo y vulnerabilidad, mientras que favorece a los intereses y ganancias de las empresas de plataformas digitales, así como agudiza la informalidad del empleo. La falta de regulación efectiva en el contexto de las plataformas digitales profundiza un sistema que prioriza la flexibilidad y la reducción de costos sobre la protección de los derechos de los trabajadores.

El código de trabajo ecuatoriano no cuenta con una definición específica para los trabajadores de plataformas digitales y para los trabajadores autónomos, así como tampoco se han expedido por parte del Ministerio de Trabajo reglamentos, directrices o resoluciones para normar este tipo de trabajo. Esto en medio de una exposición a riesgos que no pueden ser calculados o previstos y que cotidianamente se enfrentan los *riders*, como son los riesgos físicos, propios de las actividades características del trabajo; y también por los riesgos intrínsecos del gobierno y gestión algorítmica del trabajo de reparto. Entre los primeros riesgos se encuentran los relacionados a la inseguridad ciudadana, la inseguridad laboral, la exposición a enfermedades y el trato y atención con clientes de diversa índole, como también a las condiciones estructurales tanto de los mercados laborales, las dinámicas de la economía global, la estructura productiva y las características sociales de cada región. La ausencia del Estado y su capacidad regulatoria es crucial para la promoción de políticas inclusivas y de protección social que se adapten a la realidad digital: su influencia determina en gran medida qué tan vulnerable o segura será la experiencia laboral en las plataformas digitales. El enfrentamiento a estos desafíos dependerá del fortalecimiento de capacidades institucionales y de infraestructura tecnológica, en medio de los contextos propios de cada región y localidad.

Los segundos riesgos que se presentan en el trabajo de reparto bajo plataformas digitales consiste en la Gubernamentalidad algorítmica que se manifiesta en la gestión del trabajo de reparto mediante la asignación de pedidos, la creación de perfiles automáticos, la evaluación del rendimiento y la optimización del proceso de trabajo. Estos riesgos se relacionan especialmente con el control y vigilancia constantes, así como con la falta de transparencia en el tratamiento de la información recolectada y los principios bajo los cuales operan los algoritmos, cuidadosamente programados; como también en la vulnerabilidad e inequidad frente a las decisiones de desactivación de cuentas, lo cual puede afectar negativamente la seguridad y el bienestar de las y los repartidores. Resulta indispensable la participación activa del Estado en la regulación, control y diseño de políticas y adecuación de marcos regulatorios que priorice la protección social básica y la creación de un ambiente justo y favorable para la innovación digital, ya que, de lo contrario, todo ese gobierno se lo deja a las plataformas digitales.

Todo este panorama, ubica al riesgo de desempleo como un peligro constante y cotidiano en el trabajo de reparto bajo plataformas digitales, el cual es gestionado algorítmicamente, en donde, además, debido a la desprotección laboral en la que se encuentran las y los repartidores en la ciudad de Quito, induce a que en caso de algún

incidente o accidente, los trabajadores deban recurrir a sus fondos propios o ahorros para solventar estas situaciones, lo cual se traduce en un riesgo de empobrecimiento (Mora 2003). Es imperativo explorar el alcance que pueden tener estos riesgos, no solo en el corto plazo, sino sobre todo a mediano y largo plazo, ya que las y los trabajadores, que en su mayoría son jóvenes, no sentirán los efectos o consecuencias de estos riesgos sino hasta cuando lleguen a su vejez, y al no contar tanto con un sistema de protección social como de pensiones, agudiza la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran. La falta de empleos de calidad y con una mínima protección social, son factores determinantes para perpetuar la pobreza y las desigualdades sociales.

Es por todo lo señalado que, resulta necesario un enfoque más justo y basado en los derechos humanos para visibilizar a quienes están detrás de estos modelos de negocio digitales. Son necesarias acciones importantes para promover entornos laborales seguros y saludables y que permitan garantizar el correcto desarrollo de las actividades de reparto en los diferentes contextos sociales y económicos. Esta investigación, pese a que, es enfocado en las y los trabajadores de reparto bajo plataformas digitales, logra señalar aspectos cruciales para la comprensión del trabajo gestionado algorítmicamente, que no consisten en una novedad, si no que consisten en una continuación y profundización de las tendencias laborales existentes. Resulta indispensable entonces, abrir el debate sobre la necesidad de nuevas formas de protección social que se adapten a la realidad del empleo contemporáneo, así como también un debate más amplio y diverso respecto al nuevo gobierno del trabajo y la gestión algorítmica del mismo.

## Obras citadas

- Abilio, Ludmila Costhek, Henrique Amorim, y Rafael Grohmann. 2021. “Apresentação - Trabalho em Plataformas Digitais: perspectivas desde o Sul Global”. *Sociologias* 23 (57): 18-25. doi: <https://doi.org/10.1590/15174522-117530>.
- Abilio, Ludmila Costhek. 2019. “Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado”. *Psicoperspectivas* 18 (3): 41-51. doi: <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>.
- Abílio, Ludmila Costhek. 2020. “Uberização: a era do trabalhador just-in-time?” *Estudos Avançados* 34 (4): 111-26. doi: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>.
- Adams-Prassl, Jeremias. 2019. “What If Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work”. *SSRN Scholarly Paper ID 3661151*. Rochester, NY: Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=3661151>.
- Albornoz, María Belén, y Henry Chávez. 2020. “De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0”. *Mundos Plurales: Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública* 7 (2): 43-54.
- Amorim, Henrique, y Felipe Moda. 2020. “Work by app: algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil”. *Work Organisation, Labour & Globalisation* 14 (1): 101-18. doi: <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.14.1.0101>.
- Antunes, Ricardo. 2001. *Adiós al trabajo?: ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Sao Paulo, Brasil: Cortez Editora.
- . 2005. *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales: Herramienta.
- . 2009. “Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo).” *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Julio César Neffa, Enrique De la Garza Toledo y Leticia Muñoz Terra, comps: 29-44. Buenos Aires: CLACSO.
- . 2020. “¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?”. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño - Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe* 4 (1): 13-22.

- Antunes, Ricardo, y Giovanni Alves. 2004. "Mutações no Mundo do Trabalho na Era Da Mundialização Do Capital". *Educ. Soc., Campinas* 25 (87): 335-351. doi: maio/ago.
- Antunes, Ricardo, y Graça Druck. 2015. "A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra". *O Social em Questão* 18 (33): 19-40. <https://www.redalyc.org/journal/5522/552264586001/html/>.
- Arias Marín, Karla, Paul Carrillo Maldonado, y Jeaneth Torres Olmedo. 2020. "Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador". *Documentos de Proyectos*. Santiago: CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45866>.
- Bartlett, Joaquín. 2019. "El gobierno del trabajo a través de la gestión y administración". En *El Gobierno como problema: Objetivos y abordajes en clave de Gubernamentalidad*, compilado por Joaquín Bartlett y Daniel Chao. Argentina: Teseo Press. 1ª ed. <https://www.teseopress.com/gobierno/chapter/el-gobierno-del-trabajo-a-traves-de-la-gestion-y-administracion/>.
- Basco, Ana Inés, Gustavo Beliz, Diego Coatz, y Paula Garnero. 2018. "Industria 4.0: Fabricando el Futuro". *Inter-American Development Bank*. doi: <https://doi.org/10.18235/0001229>.
- Batisttini, Osvaldo y Rodrigo Carmona. 2021. "Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia". *Los Polvorines* (1): 67-102. doi; <https://doi.org/10.31243/id.v16.2022.1804>.
- Bazzara, Lucas. 2021. "¿Todo el poder a los Algoritmos? Asistencias, Delegaciones y Modulaciones en la Nueva Razón Gubernamental". *Argumentos* (23): 1-27. <http://publicaciones.sociales.uba.ar/argumentos/>.
- Beck, Ulrich, Wolfgang Bonss, y Christoph Lau. 2003. "The Theory of Reflexive Modernization". *Theory, Culture & Society* 20 (2): 1-33. doi; <https://doi.org/10.1177/0263276403020002001>.
- Beck, Ulrich, y Christoph Lau. 2005. "Second modernity as a research agenda: Theoretical and empirical explorations in the "meta-change" of modern society". *The British journal of sociology* 56 (4): 525-57. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2005.00082.x>.
- Beck, Ulrich. 1996. "La teoría de la sociedad del riesgo." *Las consecuencias perversas de la modernidad: Modernidad, contingencia y riesgo*. Josteo Berriain, comp. 201-223. Barcelona: Anthropos Editorial.

- . 1998. *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. España: Paidós.
- . 2009. *World at Risk*. Malden: Polity Press.
- Beer, David. 2017. “The social power of algorithms”. *Information, Communication & Society* 20 (1): 1-13. doi: <https://doi.org/10.1080/1369118X.2016.1216147>.
- Bernal Yamuca, Jorge Luis, Carolina Michelle Fuentes Indio, Naithany Yunan Sion Ganchozo, y Erika Elizabeth Tapia Miranda. 2022. “Análisis de los principales indicadores del mercado laboral y las ramas de ocupación en el Ecuador”. *Ciencia Latina: Revista Científica Multidisciplinar* 6 (5): 903-24. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3151](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3151).
- Bernis, Maira, y Natalia Guinsburg. 2019. “De la flexibilización a la plataformización: el desafío de repensar el trabajo en la economía GIG”. *XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales*. 1-16. doi: <https://www.academica.org/000-023/126>.
- Bittencourt, Andréa. 2020. “Da planta taylorista/fordista ao capitalismo de plataforma: as engrenagens da exploração do trabalho”. *Research, Society and Development*. 9 (6): 1-15. doi: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i6.3473>
- Carrión, Diego. S.f. “Repartidores de Plataformas Situación Previa y Post Pandemia” *Observatorio de Trabajo y el Pensamiento Crítico*. Quito: Universidad Central del Ecuador. 23 de mayo de 2023. <https://trabajoypensamientocritico.com/wp-content/uploads/2022/04/Estudio%20sobre%20repartidores%20de%20plataformas.pdf>.
- Casilli, Antonio y Julian Posada. 2019. “The Platformization of Labor and Society”. *Society and the Internet: How Networks of Information and Communication are Changing Our Lives*. Mark Graham, William H. Dutton and Manuel Castells, eds. Oxford: Oxford University Press. <https://academic.oup.com/book/35088/chapter/299134028>.
- Casilli, Antonio. 2016. “Is There a Global Digital Labor Culture? Marginalization of Work, Global Inequalities, and Coloniality.” En *2nd Symposium of the Project for Advanced Research in Global Communication (PARGC)*, abril, Filadelfia, Estados Unidos.
- Castel, Robert. 1995. *Las metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, Robert. 2012. *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto de individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

- Castells, Manuel. 2000. "Globalización, Estado Y Sociedad Civil: El Nuevo Contexto histórico De Los Derechos Humanos". *Isegoría*, (22):5-17. <https://doi.org/10.3989/isegoria.2000.i22.518>.
- Castrillón Aldana y Mauricio Arango. 2022. "Materiales para la comprensión de una gubernamentalidad algorítmica". *Dorsal: Revista de estudios foucaultianos* (12): 175-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8522188>.
- Cedrola Spremolla, Gerardo. 2017. "El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 5 (1): 8-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5987912>.
- Cingolani, Patrick. 2016. "Capitalismo de plataforma: nuevas tecnologías de la comunicación e internacionalización del trabajo." *Boletín Onteiken* 22 (noviembre): 42-47.
- Collier, Ruth Berins, V. B. Dubal, y Christopher Carter. 2017. "Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate". *Institute for Research on Labor and Employment. Working Paper*, 106 (17):1-31. doi: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3039742>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral". *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* (20): 1-46. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44604-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-futuro-trabajo-america-latina-caribe>.
- Cruz Villalón, Jesús. 2017. "El futuro del trabajo y su gobernanza". *Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (137): 13-39. <https://idus.us.es/handle/11441/69736>.
- De las Heras García, Aránzazu, y Eugenio Lanzadera Arencibia. 2019. "El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (Extraordinario): 55-83. doi: <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1432>.
- De las Heras García, Aránzazu. 2021. "Los factores de riesgo laboral en el trabajo en plataformas digitales". *Revista CEF: Gestión, Laboral y Seguridad Social* (274): 75-90. <http://hdl.handle.net/20.500.12226/795>.
- De Stavola, Federico. 2021. "El smartphone de Foucault. Poder, trabajo y subjetividad en las plataformas digitales de entrega a domicilio: el análisis de la app

- latinoamericana Rappi”. *Arxius de sociologia (Arxiu de Ciències Socials)* (44): 49-64. <https://hdl.handle.net/10550/83072>.
- De Stefano, Valerio. 2016. “The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdfund and Labour Protection in the “Gig-Economy”. *Conditions of Work and Employment Series*. Geneva: International Labour Office. [http://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_443267/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm).
- Degryse, Christophe. 2017. “Shaping the World of Work in the Digital Economy”. *SSRN Electronic Journal*. doi: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2901937>.
- . 2019. Disrupción tecnológica, ¿abandono social? *El Trimestre Económico*, 86 (344): 1115–47. <https://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/995>
- Del Bono, Andrea. 2019. “Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”. *Cuestiones de sociología* (21): 1-14. doi: <https://doi.org/10.24215/23468904e083>.
- Delgado, Jorge L., Jesus R. Melendez, Walter C. Andrade, y Ana E. Dumagualla. 2019. “Incidencia del proceso migratorio venezolano en el mercado laboral ecuatoriano y chileno: Perspectivas desde el escenario econométrico”, *Revista Espacios* 40 (11): 1-15. <http://localhost:8080/xmlui/handle/654321/6459>.
- Domínguez, David, y Mario Domínguez. “Panoptismo digital y gubernamentalidad algorítmica. Una mirada desde la Teoría social”. *Las Torres de Lucca. Revista internacional de filosofía política* 12 (2): 249-277. doi: <https://dx.doi.org/10.5209/ltdl.83864>.
- El Comercio. 2025. "Cómo estuvo el empleo en Ecuador en el primer trimestre de 2025." *El Comercio*, 1 de mayo de 2025. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/como-estuvo-empleo-ecuador-primer-trimestre-2025/>
- Esteves, Ana. 2020. “El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador”. En *Mundos Plurales. Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública* 7 (2): 35-41.
- Fachin, Patricia. 2021. “El capitalismo de plataforma y su impacto en la reorganización del trabajo”. *Viento Sur*. 13 de marzo. <https://vientosur.info/el-capitalismo-de-plataforma-y-su-impacto-en-la-reorganizacion-del-trabajo/>.

- Fairwork. 2021. "Fairwork Ecuador Puntuaciones 2021: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas". Fairwork, *Plataform Hybrid Models*. Accedido 7 de junio de 2023. <https://fair.work/es/fw/fairwork-reports/>
- . 2022. "Ecuador Puntuaciones 2022". *Fairwork. Plataform Hybrid Models*. <https://fair.work/es/fw/fairwork-reports/>
- . 2023. "Fairwork Ecuador Ratings." *Fairwork. Plataform Hybrid Models*. Accedido 7 de junio. <https://fair.work/es/fw/fairwork-reports/>
- Fernández Prieto, Marta. 2021. "Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (156): 167-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929291>.
- Fernández-Trujillo, Francisco Moares, y Javier Gil. 2021. "Mecanismos y dinámicas del trabajo en las plataformas digitales: los casos de Airbnb y de las plataformas de reparto". *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (52): 175-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042787>.
- Fernández-Trujillo, Francisco Moares. 2020. "Precariedad e inestabilidad: contradicciones en el trabajo en las plataformas de reparto de comida". *Teknokultura* 17 (1): 35-45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7280705>.
- Figueroa, Víctor. 2019. "¿Hacia el fin del trabajo? Mitos, verdades y especulaciones." *Nueva Sociedad* 279: 49-61.
- Florisson, Rebecca, and Irene Mandl. 2018. "Platform Work: Types and Implications for Work and Employment - Literature Review". *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)*. Working paper. 1-132. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-12/wpef18004.pdf>.
- Forbes Ecuador. 2021 «PedidosYa apunta a 13 tiendas propias hasta cerrar el 2021». 22 noviembre de 2021. Accedido 3 de diciembre de 2022. <https://www.forbes.com.ec/negocios/pedidosya-apunta-13-tiendas-proprias-cerrar-2021-n10176>.
- Foucault, Michel. 1988. "El sujeto y el poder." *Revista Mexicana de Sociología* 50 (3): 3-20.
- Foucault, Michel. 2006. *Seguridad, territorio y población. Curso en el Collège de France (1977-1978)*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Foucault, Michel. 2007. *Nacimiento de la biopolítica: curso en el Collège de France (1978-1979)*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

- Frank, Gunder. 1978. *Capitalismo y subdesarrollo en América Latina*. México: Siglo XXI editores.
- Galindo, Jorge. 2015. “El concepto de riesgo en las teorías de Ulrich Beck y Niklas Luhmann.” *Acta Sociológica* 67: 141-164.
- Giddens, Anthony. 2000. *Un mundo desbocado: los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Madrid: Taurus.
- Gomensoro, Rodrigo. 2021. “Psicología y gubernamentalidad. La psicología frente al inconsciente colonizado. Nuevos retos y perspectivas” Tesis de maestría, Universidad de Barcelona. [https://www.academia.edu/51368304/Psicolog%C3%ADa\\_y\\_gubernamentalidad\\_La\\_psicolog%C3%ADa\\_frente\\_al\\_inconsciente\\_colonizado\\_Nuevos\\_retos\\_y\\_perspectivas\\_Trabajo\\_Final\\_de\\_M%C3%A1ster\\_](https://www.academia.edu/51368304/Psicolog%C3%ADa_y_gubernamentalidad_La_psicolog%C3%ADa_frente_al_inconsciente_colonizado_Nuevos_retos_y_perspectivas_Trabajo_Final_de_M%C3%A1ster_).
- Gramsci, Antonio. 2012. *La política y el Estado moderno*. Buenos Aires: Editorial Sol 90.
- Grohmann, Rafael, y Jack Qiu. 2020. “Contextualizing Platform Labor”. *Revista Contracampo* 39 (1):1-10. doi: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.42260>.
- Grohmann, Rafael. 2020. “Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal”. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura*. 22 (1): 106-22. <https://periodicos.ufs.br/eptic/article/view/12188>.
- Grupo FARO. 2021. *Plataformas digitais ¿Oportunidad de trabajo o precarización laboral? En Grupo Faro*. Quito, Ecuador: Grupo FARO. [https://grupofaro.org/wpcontent/uploads/2021/06/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-detraabajo-o-precarizacio%CC%81n-laboral-1\\_compressed.pdf](https://grupofaro.org/wpcontent/uploads/2021/06/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-detraabajo-o-precarizacio%CC%81n-laboral-1_compressed.pdf).
- Haidar, Julieta and Maarten Keune. 2021. “Introduction: Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism”. *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Haidar, Julieta and Maarten Keune, eds. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. International Association of Labour and Employment Relations. <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781802205121/9781802205121.xml>.
- Han, Byung-Chul. 2014. *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Barcelona: Herder.

- Harvey, David. 1998. *La Condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Held, David, Anthony McGrew, David Goldblatt, and Jonathan Perraton. 1999. "Globalization." *Global Governance* 5, (4): 483–96. <http://www.jstor.org/stable/27800244>.
- Hidalgo Cordero, Kruskaya, y Belén Valencia Castro. 2019. "Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito". *Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Ecuador Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS)*. Accedido 7 de junio de 2023. <https://ecuador.fes.de/mediateca/publicaciones/economia-justa/entre-la-precuarizacion-y-el-alivio-cotidiano-las-plataformas-uber-eats-y-glovo-en-quito1>.
- Hualde, Alfredo. 2019. "El trabajo y el empleo en la era digital: "¿Una nueva ola de precarización?". *Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball-QUIT*. (24): 1-52. [https://www.researchgate.net/publication/336926684\\_El\\_trabajo\\_y\\_el\\_empleo\\_en\\_la\\_era\\_digital\\_una\\_nueva\\_ola\\_de\\_precuarizacion\\_QUIT2019\\_httpsddduabcatreCORD211213](https://www.researchgate.net/publication/336926684_El_trabajo_y_el_empleo_en_la_era_digital_una_nueva_ola_de_precuarizacion_QUIT2019_httpsddduabcatreCORD211213).
- Huws, Ursula. 2014. *Labor in the Global Digital Economy. The Cybertariat Comes of Age*. New York: Monthly Review Press. <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=749C9ECC637AA58937E2DF51E9BDF5C2>.
- . 2016. "Logged labour: a new paradigm of work organisation?" *Work Organisation, Labour & Globalisation* 10 (1): 7-26. doi: <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.10.1.0007>.
- . 2019. "Labour in Contemporary Capitalism: What Next?" *Dynamics of Virtual Work*, 1-197. doi: <https://doi.org/10.1057/978-1-137-52042-5>.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). 2025. *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu)*. Publicado el 30 de abril de 2025.
- International Labour Organization. 2021. "World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work". *Report*. Geneva. Accedido 23 de mayo de 2023. [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm).

- Kenney, Martin, and John Zysman. 2016. "The Rise of the Platform Economy". *Issues in science and technology*. 32 (3): 61-69. [https://www.researchgate.net/publication/309483265\\_The\\_Rise\\_of\\_the\\_Platform\\_Economy](https://www.researchgate.net/publication/309483265_The_Rise_of_the_Platform_Economy).
- Larrea, Carlos, e Isabel Larrea. 2007. "Empleo apropiado y desempleo estructural en el Ecuador". *Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. Observatorio Laboral Ecuatoriano* (41): 1-41. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/838/1/LARREAC-CON004-EMPLEO.pdf>.
- Lassi, Agustina. 2022. "La ética de los algoritmos: Un mapeo del debate". *Revista Ciencias Sociales* (44): 145-77. doi: <https://doi.org/10.29166/csociales.v1i44.4213>.
- Laval, Christian, y Pierre Dardot. 2013. *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- Lemke, Thomas. 2019. *Foucault's Analysis of Modern Governmentality: A Critique of Political Reason*. Nueva York: Verso.
- Luhmann, Niklas. 1992. *Sociología del riesgo*. México: Universidad de Guadalajara: Universidad Iberoamericana.
- Luhmann, Niklas. 1996. "El concepto de riesgo". *Las consecuencias perversas de la modernidad: Modernidad, contingencia y riesgo*. Jostx Beriaín, comp. 123-154. Barcelona: Anthropos Editorial.
- Marini, Ruy Mauro. 1974. *Dialéctica de la dependencia*, 2.<sup>a</sup> ed. México: Ediciones Era.
- Martínez, Alejandra Dinegro. 2020. "Capitalismo de plataformas: mi jefe es una App". *Espiral, Revista de Geografías y Ciencias Sociales* 2 (3): 123-31. <https://doi.org/10.15381/espiral.v2i3.18452>.
- Martínez, Javier. 2001. "Globalización: elementos para el debate. Una revisión." En *Crítica de la razón globalizada*. Martínez Javier y Vidal José María, eds. 9-44. Quito: Abya Yala.
- Maya, Nataly, Tomás Quevedo, Diego Carrión, y Paola Sánchez. 2021. "Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador". *Fundación Rosa Luxemburg Oficina Región Andina. Quito, Ecuador*, (33): 1-43. <https://trabajoypensamientocritico.com/wp-content/uploads/2022/02/caracterizacion-plataformas-ecuador.pdf>.

- Meda, Dominique. 2007. "¿Qué sabemos sobre el trabajo?". *Revista de Trabajo* 3 (4): 1-16. [https://polsocytrabiigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2021/09/Meda\\_Que-sabemos-del-trabajo\\_RevistaMT.pdf](https://polsocytrabiigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2021/09/Meda_Que-sabemos-del-trabajo_RevistaMT.pdf).
- . 2017. "Los efectos de la automatización en el trabajo y en el empleo". *Pasos a la izquierda* (blog). 24 de octubre. <https://pasosalaizquierda.com/los-efectos-de-la-automacion-en-el-trabajo-y-en-el-empleo/>.
- Meneses Bucheli, Karla J., Gabriela Córdova Montero, y Kamila Aguirre Soria. 2021. "Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados". *Revista Economía y Política*, (33): 1-33. <https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.01>.
- Mideros Mora, Andrés, Juan Ignacio Luna Escudero, y Andrea Carolina Sánchez Pilco. 2022. "La estructura del mercado laboral en Ecuador, 2003-2019: Análisis de las brechas de informalidad por género y etnia, y su relación con la pobreza." *Los mercados laborales en América Latina – Los grandes retos de la región*. EDUCC - Universidad Católica de Córdova.
- Möhlmann, Mareike, y Lior Zalmanson. 2017. *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*. International Conference on Information Systems (ICIS 2017), December 10-13, Seoul, South Korea.
- Molina, Mariela, Natalia Benítez, y Christoph Ernst. 2018. "Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina". *Serie Documentos de Trabajo. Organización Internacional del Trabajo* 23, (1): 1-66. doi: 2310-4627.
- Mora Salas, Minor. 2003. "El riesgo laboral en tiempos de globalización". *Estudios Sociológicos* 21 (63): 643-66. <https://www.redalyc.org/pdf/598/59806306.pdf>.
- . 2008. *En el borde: el riesgo de empobrecimiento de los sectores medios en tiempos de ajuste y globalización*. Buenos Aires: CLACSO.
- . 2010. *Ajuste y Empleo: La precarización de trabajo asalariado en la era de la globalización*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Moya González, Lisbeth. 2024. "Deliveries: el eslabón perdido de los derechos laborales." *Periodistas Sin Cadenas*, 17 de julio de 2024. <https://www.periodistassincadenas.org/deliveries-derechos-laborales-quito/>
- Muñoz, Karol, Sofía Negri, Rafael Grohman, Alejandra Martínez, Carolina, Salazar, Kruskaya Hidalgo, Derly Sánchez, Osacar Maldonado, María Artavia, Máximo

- Jaramillo, y Rubén Cortina. 2020. “Precarización Laboral en Plataformas Digitales. Una lectura desde América Latina”. *Friedrich Ebert Stiftung*. doi: 978-9978-94-212-3.
- Nava Becerra, Mayra Eréndira, y Víctor Manuel Alvarado García. 2023. “Sin necesidad de nadie (excepto del algoritmo)”. *Desde el Sur* 15 (2): 1-15. <https://doi.org/10.21142/e0020>
- Neffa, Cesar, Jorge Kohen, María Henry, Silvia Korinfeld, Carolina Lualdi, y Ricardo Padrón. 2020. *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo: Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical*. Santa Fe: Homo Sapiens Ediciones.
- Neffa, Cesar. 2022. “Un Nuevo trabajo atípico o forma específica de empleo”. *Orientación y Sociedad* 22 (2): 1-37. <https://doi.org/10.24215/18518893e049>.
- Noble, Safiya Umoja. 2018. *Algorithms of Oppression. How Search Engines Reinforce Racism*. New York: New York University Press.
- OIT/UIA. 2020. “El futuro del trabajo en el mundo de la Industria 4.0”. Compilado por Pablo Dragún, Christoph Ernst y Fernando García Díaz. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina. [http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS\\_749337/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_749337/lang--es/index.htm).
- Olmedo, Pamela. 2018. “El empleo en el Ecuador: Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual”. En *Friedrich-Ebert-Stiftung*. Quito, VE: Friedrich-Ebert-Stiftung-FES.
- Organización Internacional del Trabajo. 2021. “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. 11 de junio. <https://www.ilo.org/es/publications/el-papel-de-las-plataformas-digitales-en-la-transformacion-del-mundo-del>.
- . 2022. “El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador”. *Organización Internacional del Trabajo. Oficina de la OIT para los países andinos*. Accedido 29 de mayo de 2023. [http://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS\\_864345/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_864345/lang--es/index.htm).
- Palermo, Hernán, Natalia Radetich, y Luis Reygadas. 2020. “Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg”. *Revista LAT* (7): 1-35. doi: 2591-2755.

- Palermo, Hernán y Juan Ignacio Molina 2022. Plataformas digitales de delivery y el (des)extrañamiento del trabajo. *Trabajo y Sociedad* 39 (23): 439-453. Santiago del Estero, Argentina.
- Parthasarathy, Balaji, y Oindrila Matilal. 2019. “The Platform Economy and Digital Work: A Developmental State Perspective”. *Developmental Impacts of Digital Economies*. (9): 1-22. Global Development Institute: University of Manchester. [https://www.researchgate.net/publication/332246399\\_The\\_Platform\\_Economy\\_and\\_Digital\\_Work\\_A\\_Developmental\\_State\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/332246399_The_Platform_Economy_and_Digital_Work_A_Developmental_State_Perspective)
- Pérez Sáinz, Juan Pablo. 2003. “Globalización, riesgo y empleabilidad”. *Nueva Sociedad* 184: 68-85. [https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3111\\_1.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3111_1.pdf),
- Pérez, Carlota. 2005. “Revoluciones tecnológicas y paradigmas tecno-económicos”, *Tecnología y Construcción*, 21(1), pp. 77–86. Pérez, Carlota. 2005. «Revoluciones tecnológicas y paradigmas tecnoeconómicos». *Tecnología y Construcción* 21 (I): 77–86. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_tc/article/view/2886](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_tc/article/view/2886).
- Porras Velasco, Angélica Ximena. 2023. “Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas”. *Foro: Revista de Derecho* (40): 26-46. doi: <https://doi.org/10.32719/26312484.2023.40.2>.
- Poutanen, Seppo, Anne Kovalainen y Petri Rouvinen. 2019. “Digital Work in the Platform Economy”. *Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era*. Poutanen, Seppo, Anne Kovalainen y Petri Rouvinen. (Eds.) New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429467929>
- Prassl, Jeremias. 2018. *Humans as a Services. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Primicias. 2021. “Glovo se transforma en PedidosYa, por su venta en América Latina”. *Primicias*. 17 de marzo. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/glovo-transformacion-pedidos-venta-america-latina/>.
- . 2022. “La Falta de regulación a las plataformas de entrega crea un mercado negro”. *Primicias*. 14 de julio. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/inmigrantes-mercado-negro-perfiles-plataformas/>
- . 2023. “La precarización laboral en plataformas digitales se agudiza”. *Primicias*. 15 de enero. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/plataformas-digitales-prezarizacion-trabajo-ecuador/>

- . 2024. “Largas filas en feria de empleo en Quito que ofrece más de 2.000 trabajos”. *Primicias*. 16 de agosto. <https://www.primicias.ec/economia/feria-empleo-quito-filas-trabajo-ecuador-76538/>
- . 2025. “El mercado laboral se deterioró en Quito y mejoró en Cuenca, en el primer trimestre de 2025”. *Primicias*. 05 de mayo. <https://www.primicias.ec/economia/mercado-laboral-quito-cuenca-subempleo-empleo-adecuado-ecuador-95457/>
- Revista Líderes. “Daniel Arévalo: ‘Ante el desempleo, esto es una oportunidad’”. *Revista Líderes*, 23 de septiembre de 2019. <http://www.revistalideres.ec/lideres/danielarevalo-desempleo-oportunidad-glovo.html>
- Reyna, Víctor Hugo. 2018. “Ulrich Beck y el malestar del trabajo.” *Sociológica (México)* 33 (95): 93-124.
- . 2019. “Individualización y riesgo de desempleo en los periódicos del norte de México.” *Frontera Norte* 31 (1).
- Rifkin, Jeremy. 1996. *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- Rivera López, Diego. 2019. “Socialización mediante algoritmos. gubernamentalidad algorítmica, sujeto y relaciones sociales en los sistemas informáticos de recomendación”. Tesis de maestría, Universidad de Valparaíso. [https://www.academia.edu/41172475/Socializaci%C3%B3n\\_mediante\\_algoritmos\\_Gubernamentalidad\\_algor%C3%ADmica\\_sujeto\\_y\\_relaciones\\_sociales\\_en\\_los\\_sistemas\\_inform%C3%A1ticos\\_de\\_recomendaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/41172475/Socializaci%C3%B3n_mediante_algoritmos_Gubernamentalidad_algor%C3%ADmica_sujeto_y_relaciones_sociales_en_los_sistemas_inform%C3%A1ticos_de_recomendaci%C3%B3n).
- Rivera, Jairo. 2022. “El mercado laboral ecuatoriano y los efectos del Covid-19: Percepciones desde los trabajadores”. *Revista Investigación y Desarrollo* 16: 324-42. doi: <https://doi.org/10.31243/id.v16.2022.1804>.
- Robinson, William I. 2007. *Una teoría sobre el capitalismo global: producción, clases y Estado en un mundo transnacional*. Bogotá: Ediciones Desde Abajo.
- Rodríguez Fernández, María Luz. 2021. “Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social. Insumo para la discusión en Ecuador”. *ILO*. 21 de junio. [http://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS\\_806083/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_806083/lang--es/index.htm).
- Rodríguez, Juan. 2017. “Transformaciones tecnológicas, su impacto en el mercado de trabajo y retos para las políticas del mercador de trabajo”. *Comisión Económica*

- para América Latina y el Caribe, 8 de enero.  
<https://www.cepal.org/es/documentos/transformaciones-tecnologicas-su-impacto-mercado-trabajo-retos-politicas-mercado-trabajo>.
- Rodríguez, Pablo Esteban. 2018. "Gubernamentalidad algorítmica: Sobre las formas de subjetivación en la sociedad de los metadatos". *Revista Barda*, (6): 14-35.  
<https://www.cefc.org.ar/assets/files/rodriguez.pdf>.
- Rose, Nikolas, Pat O'Malley, y Mariana Valverde. 2006. "Governmentality." *Annual Review of Law and Social Science* 6 (8): 83-104. Sydney Law School Research Paper No. 09/94.
- Rose, Nikolas, y Peter Miller. 1992. "Political Power beyond the State: Problematics of Government." *British Journal of Sociology* 43: 173-205.
- Rosenblat, Alex. 2019. *UBERLAND: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Oakland, CA: University of California Press.
- Rouvroy, Antoinette, y Thomas Berns. 2018. "Gobernabilidad algorítmica y perspectivas de emancipación: ¿lo dispar como condición de individuación mediante la relación?". *Ecuador Debate* 104: 124-47.  
<http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/15424>.
- Ruyter, Martyn Brown, y John Burgess. 2019. "Gig Work and The Fourth Industrial Revolution". *Journal of International Affairs Editorial Board*. 72 (1): 37-50. doi:  
<https://www.jstor.org/stable/10.2307/26588341>.
- Sadín, Eric. 2018. *La humanidad aumentada: la administración digital del mundo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra.
- Salama, Pierre. 2018. "Nuevas tecnologías: ¿bipolarización de empleos e ingresos del trabajo?". *Problemas Del Desarrollo. Revista Latinoamericana De Economía*. 49 (195). <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2018.195.64825>.
- Salazar, Carolina, y Kruskaya Hidalgo. 2020. "La aplicación te precariza: experiencias de personas repartidoras y conductoras en Ecuador." *Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina*. Kruskaya Hidalgo Cordero y Carolina Salazar Daza, eds.: 83-98. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.
- Scasserra, Sofía. 2019. "El despotismo de los algoritmos: Cómo regular el empleo en las plataformas." *Nueva Sociedad* 279: 133-140.

- Schmidt, Florian. 2017. "Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work." *Friedrich-Ebert-Stiftung*. 1-32. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>.
- Schwab, Klaus. 2016. *La cuarta revolución industrial*. México: Debate.
- Sennet, Richard. 2000. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Serrano, Alfredo. 2013. "Análisis de condiciones de vida, el Mercado laboral y los medios de producción e inversión pública". *Cuaderno N# 3*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- Serrano, Alfredo. 2013. *Análisis de condiciones de vida, el mercado laboral y los medios de producción e inversión pública*. Cuaderno de Trabajo No. 3. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- Sørensen, Mads Peter, y Allan Christiansen. 2013. *Ulrich Beck: An Introduction to the Theory of Second Modernity and the Risk Society*. London: Routledge. <http://public.ebib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=1016115>.
- Sotelo Valencia, Adrián. 2003. *La reestructuración del mundo del trabajo: superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*. México D.F: Ítaca.
- Srnicek, Nick. 2018. *Capitalismo de Plataformas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra Editora.
- Stanford, Jim. 2017. "The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives". *The Economic and Labour Relations Review* (0): 1-20. doi: <https://doi.org/10.1177/1035304617724303>
- Subirats, Joan. 2019. "¿Del poscapitalismo al postrabajo?". *Nueva Sociedad* 279: 34-48.
- Sun, Ping. 2019. "Your order, their labor: An exploration of algorithms and laboring on food delivery platforms in China". *Chinese Journal of Communication* 12 (3): 308-23. doi: <https://doi.org/10.1080/17544750.2019.1583676>.
- Tan, Teck-Boon, y Shang-su Wu. 2017. "Public Policy Implications of the Fourth Industrial Revolution for Singapore". *Policy Report*. S. Rajaratnam School of International Studies, Nanyang Technological University Singapore. 1-28. <https://think-asia.org/handle/11540/8061>.
- Toapanta Ventura, Angie Katherine. 2022. "Trabajadores de reparto en plataformas digitales: condiciones de trabajo y alternativa de regulación en Ecuador". Tesis de

- maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9022>.
- Urabayen, Julia, y Jorge León Casero. 2018. “La gubernamentalidad biopolítica: de la sociedad de control estatal al liberalismo”. *Co-herencia* 15 (29): 67-92. <https://doi.org/10.17230/co-herencia.15.29.3>.
- Valenduc, GGrard, y Patricia Vendramin. 2016. *Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New*. Bruselas: ETUI Printshop. [http://ftu-namur.org/fichiers/Work\\_in\\_the\\_digital\\_economy-ETUI2016-3-EN.pdf](http://ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf).
- Vallas, Steven, y Juliet B. Schor. 2020. “What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy”. *Annual Review of Sociology* 46 (1): 273-94. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>.
- Van Doorn, Niels. 2017. “Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy”. *Information, Communication & Society* 20 (6): 898-914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>.
- Varoufakis, Yanis. 2024. *Tecnofeudalismo: El sigiloso sucesor del capitalismo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ariel.
- Viana, Andrés, y William Ramos. 2025. *Tendencias del Mercado Laboral en el Distrito Metropolitano de Quito*. Quito: Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. <https://investigaciones.quito.gob.ec/wp-content/uploads/2025/03/Boletin-Tendencias-del-Mercado-Laboral-13032025-signed-signed-2.pdf>
- Villón, Jorge. 2021. “Desempleados se convirtieron en repartidores de hasta 12 horas para hallar ingresos básicos”. *El Universo*, 15 de marzo. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/desempleados-se-convirtieron-en-repartidores-de-hasta-12-horas-para-hallar-ingresos-basicos-nota/>.
- Weller, Jurgen. 2017. “Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales”. *Macroeconomía del Desarrollo. CEPAL* 190.
- Wood, Alex J. 2021. “Algorithmic Management Consequences for Work Organisation and Working Conditions”. *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology* (7): 1-27. <https://www.econstor.eu/handle/10419/233886>.
- Wood, Alex, Mark Grham, Vili Lehdonvirta, and Isis Hjorth. 2018. “Good Gig, Bad Big: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy”. *Work, Employment and Society*. (0): 1-20. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>.

Woodcock, Jaimie y Mark Graham. 2020. "The Gig Economy: a critical introduction".

Melford: Polity Press.

Zuboff, Shoshana. 2019. *La era del capitalismo de vigilancia: La lucha por un futuro humano en la nueva frontera del poder*. Nueva York: PublicAffairs.



## Anexos

### Anexo 1: Formulario de entrevista

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA TITULACIÓN EN MAESTRÍA EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS  
UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR  
PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL Y GOBIERNO DEL ALGORITMO EN EL TRABAJO DE REPARTO  
BAJO PLATAFORMAS DIGITALES – EL CASO DE PEDIDOS YA EN LA CIUDAD DE QUITO

#### ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

##### I. DATOS GENERALES

Nombre/ Alias:		Entrevista N°	
Edad:		Fecha:	
Género:		Lugar:	
N° de contacto		Coordenadas:	/

¿Cuánto tiempo lleva trabajando como repartidor en plataformas tecnológicas en Quito?

- Menos de 6 meses
- 6 meses - 1 año
- 1-2 años
- Más de 2 años

¿Ha realizado labores de reparto de comida/ bebida/ encomiendas por fuera de una plataforma digital?

- Si
- No

¿Cuál es el mayor nivel de instrucción alcanzado?

- Primaria
- Secundaria
- Bachillerato
- Tercer nivel (Universidad)
- Cuarto nivel

¿Cuál es su lugar de procedencia?

- Mismo cantón
- Misma provincia
- Mismo país
- Otro: ¿De dónde? \_\_\_\_\_

Asume usted la responsabilidad económica de alguien más que usted mismo/s (hijos, personas de la tercera edad, etc)

- Si
  - No
- En caso de ser afirmativa ¿Cuántos? \_\_\_\_\_

##### II. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

1. ¿El medio de transporte que emplea para su trabajo en la aplicación es \_\_\_\_\_?

- Propio
- Alquilado

2. ¿Cuánto tiempo a la semana le dedica al trabajo para la aplicación?

- Menos de 40 horas
- Entre 40 y 50 horas
- Más de 50 horas

3. ¿De qué factores depende la planificación de sus jornadas de trabajo? (¿Cómo planifica sus jornadas de trabajo, ingresos alcanzados, horas determinadas al día)

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA TITULACIÓN EN MAESTRÍA EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS  
 UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR  
 PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL Y GOBIERNO DEL ALGORITMO EN EL TRABAJO DE REPARTO  
 BAJO PLATAFORMAS DIGITALES – EL CASO DE PEDIDOS YA EN LA CIUDAD DE QUITO

---



---



---

4. ¿Cuáles fueron las motivaciones principales para convertirse en “rider” en esta aplicación?
- Desempleo
  - Libertad y autonomía
  - Flexibilidad
  - Oportunidad de ingresos complementarios
  - Otro: ¿Cuál? \_\_\_\_\_
5. ¿Cuál es la principal ventaja y desventaja de trabajar como “rider”?
- Ventaja: \_\_\_\_\_
  - Desventaja: \_\_\_\_\_
6. ¿El trabajo en la aplicación “Pedidos Ya” es su principal fuente de ingresos?
- Si
  - No
7. ¿Considera que los ingresos que recibe por el tiempo que invierte en el trabajo son satisfactorios?
- Sí
  - No ¿Por qué? \_\_\_\_\_
8. ¿Cuánto percibe al mes por el trabajo que realiza en la aplicación (por fuera de los costos de producción, es decir, gasolina, arriendo o pago de letra de medio de movilización, etc)?
- Menos de 450
  - Equivalente a 450
  - Más de 450

**III. PERCEPCION DE LA GESTION ALGORTIMICA Y DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN**

9. Si tu pudieses describir el funcionamiento de la gestión algorítmica (uso de algoritmos en la gestión del trabajo) en la aplicación Pedidos Ya, ¿cómo sería?

---



---

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA TITULACIÓN EN MAESTRÍA EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS  
UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR

PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL Y GOBIERNO DEL ALGORITMO EN EL TRABAJO DE REPARTO  
BAJO PLATAFORMAS DIGITALES – EL CASO DE PEDIDOS YA EN LA CIUDAD DE QUITO

10. ¿Qué tanto influye el sistema de evaluación de la aplicación en la asignación de pedidos que recibe?
- Mucho (determinante)
  - Más o menos
  - Poco
  - Nada (No afecta mis actividades en la aplicación)
11. ¿Considera que el sistema de evaluación de la aplicación es \_\_\_\_\_?
- Justo (bien)
  - Tiene problemas (más o menos)
  - Injusto (mal)
  - ¿Por qué? \_\_\_\_\_
12. ¿Se ha visto afectado alguna vez por una decisión tomada por la plataforma? (Penalización, suspensión, etc)
- Sí                    En el caso de ser afirmativa ¿Cuál fue el motivo/afectación? \_\_\_\_\_
  - No                    \_\_\_\_\_
13. ¿Qué consecuencias laborales tiene una mala puntuación?
- Desactivación de la cuenta
  - Suspensión de la cuenta
  - Baja asignación de pedidos
  - Otro. ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**IV. PERCEPCION RIESGO COTIDIANO**

14. ¿Ha recibido alguna capacitación o formación por parte de la empresa/ aplicación Pedidos Ya para el desarrollo de tus actividades de reparto o para la prevención de riesgos?
- Sí                    En el caso de ser afirmativa ¿Qué temas se trataron? \_\_\_\_\_
  - no                    \_\_\_\_\_
15. ¿Cuáles son los principales riesgos y peligros que enfrentan en el desarrollo de tu trabajo diario? (Movilización, servicio al cliente, riesgo de seguridad asociado a los sectores a donde acude, riesgo en torno a la integridad física, etc)
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA TITULACIÓN EN MAESTRÍA EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS  
UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR  
PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL Y GOBIERNO DEL ALGORITMO EN EL TRABAJO DE REPARTO  
BAJO PLATAFORMAS DIGITALES – EL CASO DE PEDIDOS YA EN LA CIUDAD DE QUITO

16. ¿Qué riesgos percibe usted ante el hecho de que la organización y gestión de su trabajo dependen de un algoritmo?

---

---

17. ¿Se siente protegido y amparado por la aplicación en caso de enfrentar alguno de los problemas que mencionaste?

- a. Sí
- b. No

18. ¿Qué haría si de un momento a otro la aplicación decide desactivar tu cuenta (fin del servicio, fin de relación laboral o civil)?

- a. Buscaría otro trabajo
- b. Aplicaría para trabajar en otra aplicación
- c. No sé qué haría
- d. Otro: \_\_\_\_\_

19. ¿Está cubierto por algún tipo de seguro (sea privado o de la seguridad social) ante el caso de algún accidente dentro de sus actividades de reparto?

- a. Sí                    ¿Cuál? \_\_\_\_\_
- b. No                    En el caso de ser negativa, ¿a dónde acudiría o qué estrategias emplearía?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**V. OBSERVACIONES/APORTES ADICIONALES:**

---

---

---

---

## Anexo 2: Listado de actores sociales entrevistados

Registro de actores entrevistados							
Número	Fecha	Lugar	Nombre/Alias :	Edad	Género	Procedencia	Coordenadas
1	18/11/2023	Chimbacalle	Alias Luis	28	Masculino	Venezuela	17 M 776280/9972969
2	18/11/2023	CC. Recreo	Alias Pedro	30	Masculino	Venezuela	17 M 775700/997271
3	18/11/2023	Gasolinera Terpel (Sector CC.Recreo)	Cisco Toledo	24	Masculino	Venezuela	17M 7759335 99723
4	18/11/2023	Av, Pedro Vicente Maldonado (Villaflora)	Jhoao Rubio	28	Masculino	Venezuela	17 M 776042 9972809
5	18/11/2023	Av, Pedro Vicente Maldonado (Villaflora)	Tulio Peña	29	Masculino	Venezuela	17 M 776042 9972809
6	18/11/2023	Parqueadero CC Portal	José Jiménez	30	Masculino	Venezuela	17M 789105/9980674
7	18/11/2023	Parqueadero CCI. Portal	Cristian Carrasco	36	Masculino	Ecuador (Cotopaxi)	17M 783029/9988126
8	18/11/2023	Parqueadero CCI. Portal	Jean Carlos Machado	38	Masculino	Venezuela	783029/9988126
9	18/11/2023	Parqueadero CCI. Portal	César Hernández	23	Masculino	Venezuela	17M 783053/9988077
10	22/11/2023	virtual (plataforma zoom)	Carolina Hevia	28	Femenino	Colombia/ Ecuador	