

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Precarización laboral de los repartidores que utilizan plataformas
digitales del sector norte de la ciudad de Guayaquil.**

AUTOR:

Pacheco Cortez, Aquiles Israel

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de licenciado en
TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Valenzuela Triviño, Gilda Martina

Guayaquil, Ecuador

13 de febrero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Pacheco Cortez, Aquiles Israel**, como requerimiento para la obtención del título de Licenciado en Trabajo Social.

TUTORA

f. _____
Valenzuela Triviño Gilda Martina

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Quevedo Terán Ana Maritza

Guayaquil, a los 13 días del mes de febrero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Pacheco Cortez, Aquiles Israel**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Precarización laboral de los repartidores que utilizan plataformas digitales del sector norte de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciado en Trabajo Social** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 13 días del mes de febrero del año 2023

EL AUTOR

f. 

Pacheco Cortez, Aquiles Israel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

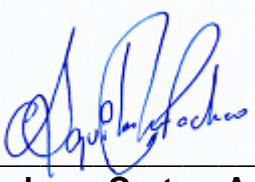
AUTORIZACIÓN

Yo, **Pacheco Cortez, Aquiles Israel**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Precarización laboral de los repartidores que utilizan plataformas digitales del sector norte de la ciudad de Guayaquil** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 días del mes de febrero del año 2023

EL AUTOR:

f. 









Pacheco Cortez, Aquiles Israel

REPORTE URKUND

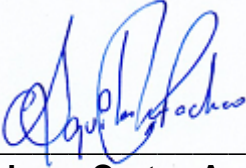
Document Information

Analyzed document	Trabajo Titulacion Aquiles 13 de febrero 2023.docx (D158627266)
Submitted	2023-02-14 17:00:00
Submitted by	
Submitter email	aquiles.pacheco@cu.ucsg.edu.ec
Similarity	1%
Analysis address	gilda.valenzuela.ucsg@analysis.orkund.com

Sources included in the report

W	URL: https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/82691/FES_Estudio_Plataformas_digitales_y_p... Fetched: 2023-02-14 17:00:00		1
W	URL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf Fetched: 2023-02-14 17:02:00		1
W	URL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45009/RVE129_Blanco.pdf?sequence=1&isAllo... Fetched: 2023-02-14 17:00:00		1
SA	Tesis doctoral Emely Lopez.pdf Document Tesis doctoral Emely Lopez.pdf (D146871879)		1
SA	Franz Ibarra_Correccion final tesis.docx Document Franz Ibarra_Correccion final tesis.docx (D155515367)		1
W	URL: https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/563/352Plan Fetched: 2023-02-14 17:01:00		1
SA	ERIKA CEDEÑO.docx Document ERIKA CEDEÑO.docx (D130240113)		2
SA	04 Riders.docx Document 04 Riders.docx (D143202832)		1

FIRMA ESTUDIANTE:

f. 
Pacheco Cortez Aquiles Israel

FIRMAS DE DOCENTES:

f. 
Valenzuela Triviño, Gilda Martina

TUTORA SEMESTRE B2022

f. 
Valenzuela Triviño, Gilda Martina

COORDINADORA UIC B2022

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios el todo poderoso por haberme acompañado en esta etapa, por la salud y la fortaleza que me brindó en este camino, la sabiduría y por jamás dejarme caer.

Además, a mi compañera de vida María Fernanda, a mis hijos Aquiles Jr., Eva Luna, Darina, por ser parte de este proceso y la confianza que depositaron en mí.

A mi Madre Jackeline Cortez, por ser ese pilar y ejemplo por seguir y por la ayuda que me dio en todo este recorrido. A mi Padre por la mano brindada.

A mis hermanos, Eliana, James, Ian por el apoyo, a mi amiga Joselyne que fue de gran ayuda en este proceso, a un amigo que ya no está en este mundo y que siempre confió en que lo iba a lograr, a mis docentes por generar en mi confianza, aprendizaje y ayuda, pero sobre todo a mí, porque jamás me di por vencido.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

Valenzuela Triviño Gilda Martina

TUTORA

f. 


Quevedo Terán Ana Maritza

DDIRECTORA DE CARRERA

f. 

MUÑOZ SANCHEZ, CHRISTOPHER FERNANDO

DOCENTE DE CARRERA

f. 

León Nevárez Roxana del Rocío

DOCENTE Oponente



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R)
PERIODO B-2022

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PRECARIZACIÓN LABORAL DE LOS REPARTIDORES QUE UTILIZAN PLATAFORMAS DIGITALES DEL SECTOR NORTE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante AQUILES ISRAEL PACHECO CORTEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.5 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.50 / 10		

Para constancia de lo actuado, el/la Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
Capítulo I: Planteamiento del Problema.....	3
1.1 Definición del Problema de Investigación	3
1.1.1 Antecedentes Contextuales	3
1.1.2 Antecedentes Estadísticos	5
1.1.3 Antecedentes Investigativos.....	7
1.2 Preguntas de Investigación.....	12
1.2.1 Preguntas específicas	12
1.3 Objetivo General.....	13
1.3.1 Objetivos específicos	13
1.4 Justificación	13
CAPÍTULO II: Marcos Referenciales	15
2.1 Referente Conceptual.....	16
2.2 Referente Normativo.....	17
2.3 Referente Estratégico	20
2.4 Marco conceptual	21
Capitulo III: Metodología	24
3.1 Enfoque de Investigación.....	24
3.2 Tipo y Nivel de la investigación.....	25
3.3 Métodos de Investigación	25
3.4 Universo, Muestra y Muestreo	26

3.5	Categorías y Subcategorías de estudio	27
3.6	Técnicas de Recolección de Datos.....	27
3.7	Forma de Análisis de la información	28
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		50
CONCLUSIONES		50
REFERENCIAS (o BIBLIOGRAFÍA)		54

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es conocer la Precarización laboral de los repartidores que utilizan plataformas digitales en el sector norte de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas. Para lo cual, se diseñó una metodología de enfoque mixto y se aplicó una encuesta a 65 repartidores y entrevistas a 5 sujetos de la misma. Entre los principales resultados se pudo determinar que estas personas en el campo laboral presentan vulneración de derechos, condiciones inseguras e inestables, además no cuentan con un lugar adecuado para recibir pedidos, alimentarse, con un horario que pasan las 10 horas al día, y un total abandono en caso de que hechos puedan tener algún siniestro, también hay una gran población venezolana que están de forma irregular en el país. Además, que la motivación principal para realizar estas actividades es por la falta de empleo, la crisis económica, la desvinculación del gobierno central para garantizar las necesidades de todos, el desespero para generar ingresos, y que sus familias puedan cubrir sus necesidades materiales e inmateriales.

Palabras claves: Trabajo precario, accesibilidad laboral, vulneración de derecho, condiciones laborales, beneficios sociales, inexistencia de contratos.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se han venido desarrollando nuevas formas de generar empleo, nuevos modelos de negocios que permiten integrar una economía colaborativa o empleo colaborativo. Estos nuevos modelos generan de una u otra forma realizar intercambios de bienes y servicios, muy aparte de las transacciones habituales que se ven en internet. Pero para tener una idea más clara, tenemos algunos ejemplos como son estas empresas online que son intermediarias de servicio de transportes como Rappid, Uber eats, Globo, Indriver, Pedidos ya, que su objetivo principal es conectar la oferta con demanda a través de sus aplicaciones. Por lo cual, tienen incidencia en las relaciones de trabajo, dado a que, todas dándole un clic conectan al cliente, con el repartidor que presta sus servicios.

Este nuevo modelo de negocios, rápidamente crea oportunidades de empleo a grupos afectados por la falta de empleo, como migrantes, jóvenes sin experiencia laboral, a todos que cuenten con su licencia y un medio de transporte y que se les ponga difícil el acceso al área laboral. Sin embargo, esto provoca precariedad porque solo es una simulación de empleo, por ende hay una fuga al derecho laboral.

A medida de la pandemia COVID-19 y debido a los despedidos intempestivos que se dieron en aquel año, cientos de personas tuvieron que buscar de una u otra forma la manera de poder salir adelante y a su vez subsistir.

Como estudiante de Trabajo Social, enmarque esta investigación en aquellos sujetos, y a su vez conocer como estas transformaciones tecnológicas en el mundo laboral afectan sus derechos, y la esencia del trabajo digno.

Por otro lado esta investigación se enfoca en confirmar las violaciones al derecho de un trabajo digno que es fundamental para los seres humanos, sin importar su nacionalidad, raza, color, género sin discriminación alguna, por ende, se pone la responsabilidad al estado ecuatoriano, a los marcos normativos y las leyes que lo regulan.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1 Definición del Problema de Investigación

1.1.1 Antecedentes Contextuales

“La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define la precariedad como “el trabajo remunerado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales”.

Para la OIT (2019) las plataformas digitales brindan a los trabajadores la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento y aceptar el trabajo que más les convenga. Sin embargo, dedicarse a este tipo de trabajo también conlleva algunos riesgos en relación con la situación de empleo, y el goce o no de ingresos adecuados, protección social y otros beneficios. (pág. 7)

Actualmente y debido a la falta de empleo que hay en América Latina y Ecuador se puede observar que la precarización laboral se está introduciendo con más fuerza a través de las plataformas digitales, generando ingresos económicos, pero reduciendo el empleo adecuado, ya que le resta a la ciudadanía las garantías necesarias para organizar sus vidas con base a lo que establece la ley “la precariedad es un concepto que se relaciona con el mercado de trabajo, es decir se refiere a las condiciones en que se vincula el trabajador y a las condiciones en que desempeña su trabajo” (FLACSO, 2004, pág. 3)

“El problema es que apunta al hecho de que la precarización no solo se debe a una duración limitada del contrato, sino a la insuficiencia y la progresión salarial, la reducción del acceso a las leyes y la protección social”. (Martínez-Licerio, Arreola, & Bolívar, 2019, pág. 2). Los debates sobre la precarización laboral son significativos para comprender la transformación del mercado laboral y el análisis sociocultural de las nuevas formas de relaciones de producción.

De esta forma, la lucha por la defensa de derechos laborales en el trabajo en aplicaciones digitales en Latinoamérica debe considerar las condiciones estructurales particulares de los países de la región. Las experiencias de maltrato y abuso en las trayectorias laborales de repartidores y conductores, la marcada insuficiencia de los ingresos del empleo, la imposibilidad de compatibilizar un trabajo “típico” con las demandas extra laborales y las exiguas protecciones derivadas de la relación de empleo en general hacen pensar que el problema de la precariedad en el trabajo en plataformas no se soluciona únicamente con el reconocimiento de la relación laboral (Hidalgo & Salazar, 2020, pág. 32)

La precarización laboral es un proceso que está causando grados diversos de alejamiento del trabajo estándar y modalidades diferenciados, de acuerdo con el carácter de las ocupaciones y las trayectorias laborales de los sujetos. No obstante, este impacto es significativo debido a que hay una limitación a la hora de firmar un contrato, ya sea tácito o verbal como se estipula en el código de trabajo, apartándose de los estándares que brinda el seguro social para la protección de estos sujetos y sus familias.

Para el 2020 no fue factible producir la ENEMDU (Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo anual), dado que, durante los meses de abril hasta agosto del 2020, resultado de la pandemia, la metodología de levantamiento fue telefónica y es incompatible con la agregación de muestra que requiere la ENEMDU anual. (INEC, 2022)

Además, se debe considerar el poco reconocimiento que se les da a las familias de estos trabajadores al no estar reconocidos bajo los estándares que el estado ecuatoriano plantea, ya que al vivir en la precarización, no solo afecta de forma individual a los repartidores, sino también al núcleo familiar en el cual, estos trabajadores están inmersos, porque de forma directa se están vulnerando derechos, seguridad social, bienestar social; dado a que no hay una entidad que brinde, respalde y garantice una calidad de vida digna a todos los miembros de cada familia.

Según estos indicadores observados en los párrafos anteriores se evidencia que la situación de desempleo con la llegada de la pandemia ha

generado una nueva forma de precariedad, que corresponde a diversos tipos de trabajo que surgieron en este contexto, uno de estos trabajos es de los repartidores que usan plataformas digitales.

Y este trabajo que puede considerarse dentro de las categorías que establece el Código de Trabajo, como un trabajo no digno y cuando el trabajo es no digno y reúne estos desniveles laborales como; desigualdad de derecho, inhabilidad al seguro social, y riesgos psicosociales, como lo mencionan fuentes oficiales. Código de Trabajo; 2008; INEC, 2021; FLACSO, 2004), es precarización laboral.

Por tal motivo, esta precarización laboral causa como efecto, aumento de espacio para la informalidad, las cuales crean en los trabajadores marginalidad de contratos, incumplimiento en las jornadas laborales, salarios bajos, y de forma directa crea una disminución de seguridad y desprotección laboral a los trabajadores, arrastrando con ellos las condiciones socio-familiar, ya que durante el año 2021 el 73,9% de las personas entre 35 y 65 años se encontraban participando de un empleo de tipo precario, la cual trae como consecuencias, deterioro de la salud, mayor riesgo a sufrir accidentes de tránsito y desvinculación a la seguridad social (IESS), así como con un alto índice de riesgo a una serie de problemas psicosociales. No obstante, según la autora Ana Esteves (2020), los grupos más débiles de trabajadores y los más afectados por la precariedad son los jóvenes, en especial las mujeres y los que trabajan en el sector informal de la economía, especialmente en la ciudad de Guayaquil, con esta investigación y análisis que se ha levantado, podemos concluir diciendo que este tipo de “empleo” crean condiciones de vulnerabilidad, desempleo, subempleo, enmascarado de flexibilidad laboral entre los trabajadores de estas plataformas digitales, creando gran incertidumbre a futuro en el ámbito laboral.

1.1.2 Antecedentes Estadísticos

Según previsiones del Banco Mundial (2020) la economía del mundo y las perspectivas económicas globales se reducirá a un 5,2% en el año 2020,

mientras que la previsión para el 2021 es de 4,2 donde un 3,9% es para las economías avanzadas y un 4,6% para los Mercados Emergentes y las Economías en Desarrollo (MEED) toda esta crisis se ha venido dando desde la segunda guerra mundial. Particularmente en los países más afectados por la pandemia donde la mayoría de países y la población dependen en gran medida de lo que es el comercio internacional, el turismo, exportaciones de productos y financiamiento externo, más allá de eso la comunidad mundial debe unirse para lograr una recuperación lo más sólida posible e impedir que más personas caigan en la pobreza y el desempleo donde “las perspectivas dan mucho que pensar ya que es probable que la crisis deje cicatrices difíciles de borrar y que se plantee complejos, desafíos mundiales” (Sumba, Saltos, Rodríguez, & Tumbaco, 2020)

Se puede identificar las cifras que se han venido desarrollando durante el año 2020, las cuales el 73.9% de los sujetos que están en la edad desde los 35 hasta 65 años se evidencia que estaban participando de un tipo empleo precario, y siguiendo estas cifras las particularidades más relevantes de esta población en el Ecuador en el año 2020 fueron: el 62% de los trabajadores precarios viven en los sectores urbanos del país, por tal motivo se puede determinar que la precarización afecta más a los hombres que a las mujeres, bajo este contexto se puede definir que el 58% de los trabajadores precarios son los hombres

El contexto sitúa a Ecuador como un país en el que el desempleo es un fenómeno muy difícil de erradicar y controlar, más aún en los actuales momentos, con la crisis económica provocada por la nueva enfermedad del coronavirus. Según la (INEC, 2021) “Durante el trimestre enero a marzo de 2021, la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 5,8%. En el área urbana esta tasa fue de 7,3%, mientras que en el área rural fue de 2,8%”. (p, 7)

En Guayaquil se concentra el 15% de la Población Económicamente Activa del país y el 9.8% de los desempleados a nivel nacional. Esto quiere

decir que cerca de 50 mil habitantes de la urbe no tienen empleo y si se le suman los subempleados, los no remunerados, otros empleos no plenos y los no clasificados, se llega a una cifra cercana a las 700 mil personas con problemas de empleo e ingresos en la ciudad. (Ortega, Marquéz, Sorhegui, & Vergara, 2021, pág. 75)

Entre junio de 2019 y junio de 2020 la tasa de empleo bruto cayó en 11,1 puntos porcentuales (pp.) hasta ubicarse en 52,8%. Por ende, se entiende que cientos de personas tuvieron que dejar sus puestos de trabajo por la crisis pandémica. Por consiguiente, la tasa de participación global (TPG) bajó de 66,8% a 60,9%, mientras que 801.140 personas adicionales pasaron a la inactividad. (Esteves, 2020)

1.1.3 Antecedentes Investigativos

Es de importancia académica conocer el tema expuesto a través de las diferentes tesis y revistas científicas, ya que permite conocer en qué estado investigativo se encuentra tanto en el contexto nacional, e internacional. Por lo cual, se presentan los siguientes estudios previamente realizados.

Comenzando en el contexto europeo, en España se realizó un estudio titulado “La precariedad laboral en España: “los sectores más afectados y el caso Glovo”, cuyo objetivo según su autor Cortés (2007), es estudiar las condiciones laborales a las que están sumidos los empleados y, si verdaderamente las características de su contrato corresponden con las tareas que realizan, el salario es justo y en cantidad suficiente para cubrir los gastos y necesidades, su jornada laboral les permite la conciliación, los riesgos laborales se ven limitados o en definitiva este trabajo les aporta seguridad y futuro. (pág. 3)

Como resultados, se obtuvo que la aparición de nuevos trabajos de la mano de plataformas tecnológicas puede verse como un beneficio para los potenciales consumidores de estas aplicaciones, pero es importante conocer,

como en todos los trabajos, qué hay detrás de esta plataforma de reparto y cómo viven sus empleados. (Cortés, 2020)

Otro estudio, realizado en este mismo país, lo llevó a cabo Morales & Medina (2020) titulado “Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España”. Esto se logra a través de los tiempos de reconstrucción, la cual permite conocer al repartidor cómo será su forma de obtener ganancias a través de la plataforma digital.

Por otra parte, la metodología que dio respuesta a este objetivo fue una metodología con enfoque cualitativo, estudio de casos, que dio como evidencia que existe una amplificación de la asimetría de poder: “Aumento de los controles, desaparición de las protecciones”. (Morales, 2020)

Este estudio realizado en España, se pudo constatar en primer lugar, que, al momento de convertirse en repartidor por medio de la aplicación móvil, la cual les decía de forma verbal que se le iba a reconocer hasta 20 horas si la demanda de pedido era baja, a lo que equivale a dos pedidos. Sin embargo, según este estudio esto no se daba, debido a que no estaba estipulado en el contrato y además solo se hablaba de esto en las capacitaciones que los repartidores tenían; en segundo lugar, y ya estando dentro de la app, estos colaboradores no podían visualizar a donde tenían que llevar los pedidos, lo cual les afectaba no solo por las millas que tenían que recorrer, si no por los lugares peligrosos a los cuales transportaban los pedidos, en tercer lugar, al momento de dirigirse a realizar la entrega, muchos de estos *delivery* sufrían accidentes, las cuales no eran tomadas en cuenta por la app, dado a que les pedían un *selfie*, para saber si la versión del sujeto era verídica.

Continuando el análisis en este contexto, en Costa Rica, y según los autores (Artivia, Trisstan, Siles, & Ross, 2020) titulado “Plataformas digitales y precarización laboral en Costa Rica: El caso de Uber”. En el objetivo se logra comprender que las plataformas digitales han alcanzado mayor acogida debido a la pandemia y confinamiento, además de que se crea en los repartidores el concepto de ser su propio jefe, y las ganancias altas que esta aplicación les brinda.

Para llevar a cabo el estudio, el equipo de investigación aplicó tres metodologías diferentes entre abril y setiembre del 2020 para recolectar información: una encuesta a 103 conductores de Uber que recopila datos cuantitativos, un análisis de discurso de las narrativas de Uber a través de su página web y entrevistas a 15 conductores de Uber, que reúnen sus percepciones y vivencias en su trabajo. (Artivia, Tristán, & Siles, 2020). Como resultado se obtuvo que casi el 88% de trabajadores realiza esta actividad debido a que no hubo otra forma de generar ingresos debido al confinamiento, en lo que respecta a protección social existe un alto incremento de informalidad de casi 87,5% debido a la falta de cobertura. “Mientras que el 71,5% no cotiza para una futura pensión, lo cual agrava la desprotección de las y los trabajadores de la plataforma, y se suma a los graves problemas de sostenibilidad que enfrenta el sistema de pensiones costarricense” (pág. 20)

En Argentina a través de la autora Del Bono (2020) que, a partir de una investigación basada en entrevistas a trabajadores y trabajadoras, análisis de foros y redes sociales, observaciones de campo en la ciudad de Buenos Aires y en la ciudad de La Plata, relevamiento de prensa y análisis de documentación empresarial, hemos identificado las problemáticas clave que abarcan a los repartidores de dos plataformas de reparto a domicilio, la colombiana Rappi y la empresa catalana Glovo. (pág. 3)

La metodología utilizada en la investigación fue enfoque cualitativo y se aplicó una entrevista con su respectivo instrumento, dado a estos métodos la información más relevante es que. “las condiciones laborales se describen como preocupantes porque reflejan el trato injusto que reciben los trabajadores y trabajadoras de plataformas. Se analiza también la naturaleza de la gestión algorítmica y su impacto sobre la organización del trabajo”. (Del Bono, 2020)

Dando continuidad a los estudios investigativos pero esta vez desde el estado uruguayo sobre un estudio titulado “Identidad, organización y acción colectiva, El caso de los trabajadores de delivery en Uruguay” Según González (2021) para este estudio se planteó el siguiente objetivo “Indagar

sobre la construcción de una identidad colectiva en torno al trabajo entre los repartidores de plataformas en Montevideo entre los años 2018 y 2021”. (pág. 18)

Tomando estudios del contexto Latinoamericano, se encontró un estudio realizado en Perú, titulado “Vulneración de los derechos laborales e indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo” por Delgado (2021). En este estudio se planteó como objetivo: Determinar la relación existente entre la vulneración de los derechos laborales y los indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo Chiclayo. Por otro lado, el estudio se realizó bajo un método inductivo. Además, se utilizó la técnica de la encuesta. (pág. 15)

En relación con los resultados, se obtuvo que las empresas de plataformas digitales consideran que su actividad se concentra en el desarrollo de tecnologías y en la intermediación entre la oferta y demanda de un bien o de un servicio, entonces entienden que el prestador de ese servicio se trata de un autónomo o de un empresario independiente. (Delgado, 2021)

Ya en un contexto Nacional, se realizó un estudio titulado “Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador”. Según los autores Maya, Quevedo, Carrión, & Sánchez, (2022) En el presente estudio los autores plantean el siguiente objetivo; caracterizar a la población de trabajadoras y trabajadores de las plataformas de reparto, en el marco de su sector económico y en el contexto ecuatoriano. Así también, se busca comprender las especificidades de la precarización en este campo, así como los límites del sector en relación con el mercado laboral ecuatoriano. (pág. 3)

En este mismo contexto Nacional, la autora Cedeño (2022) realizó un estudio titulado “Las Actividades Laborales de Delivery de Las Plataformas Digitales En Ecuador que vulnera los derechos de Los Trabajadores”. En este estudio se planteó como objetivo general. “Analizar las condiciones laborales, de seguridad social y salud en el trabajo de los repartidores Delivery, haciendo énfasis en la vulneración de derechos de los trabajadores

ecuatorianos en la actualidad”. (pág. 8) El estudio fue desarrollado mediante un enfoque mixto: cualitativo y cuantitativo.

En esta investigación de análisis se pudo identificar que si existe una relación laboral, debido a las características en la cual se emplea en contrato por mutuo acuerdo de ambas partes. Sin embargo, también se observa, que estos sujetos no están sujetos a los derechos laborales, además hay algo alarmante en este estudio, y es la exclusión que existe ya sea por género, nacionalidad, edad, siendo estos individuos los más vulnerables dado a que ya tienen una discriminación de fondo. Las plataformas digitales están plagadas de vulneración a los derechos laborales, porque usan una de las peores formas de precarización laboral, y humana puesto que no solo se lucran de la actividad laboral sino del hombre mismo, beneficiándose del trabajo mediante la intermediación. (Cedeño, 2022)

Así mismo en Ecuador, se llevó a cabo el estudio “La Precarización como Fraude Laboral en la Era Digital” cuyo objetivo planteado según García & Flores, (2020) “Determinar la existencia de una relación laboral de dependencia, entre las plataformas digitales que proporcionan servicios de entrega a domicilio, con los trabajadores “socios repartidores”, los mismos que deben estar sujetos al Código de Trabajo”. (pág. 6). En el trabajo realizado el autor decide indagar con responsabilidad si los repartidores que utilizan las app para realizar su trabajo, están sujetos al el Código laboral.

Siguiendo en el contexto ecuatoriano, pero esta vez en Guayaquil según Domínguez & Jiménez (2022) titulado “Análisis de la Precarización Laboral en Plataformas Digitales de Entrega a Domicilio en Guayaquil”. El estudio se realizó con el siguiente objetivo. Analizar la relación contractual que existe entre los trabajadores y las plataformas digitales de servicios de entrega a domicilio y su conformidad con la legislación laboral en el Ecuador y los Convenios Internacionales que protegen los derechos de los trabajadores. “(pág. 8)

En base a lo expuesto la metodología utilizada en la investigación fue con enfoque de tipo cualitativa, utilizando técnicas como la observación y entrevistas estructuradas a usuarios que trabajen en las plataformas digitales.

De tal forma, esto determinara la afectación y vulneración en sus derechos. (Dominguéz & Jiménez, 2022)

Conforme a los acontecimientos que se dieron en el 2020 por pandemia Covid-19, quedaron libres de circulación las personas que trabajan en sectores estratégicos, y que abastecían de alimentos, medicina y servicios de primera necesidad. Según el decreto 1052, “No se suspenderán los servicios de plataformas digitales de entregas a domicilio y otros medios relacionados.”

A raíz de la pandemia todo se paralizó, especialmente el comercio alrededor del mundo, las personas buscaron rápidamente la forma de subsistir en un momento de colapso, los comerciantes especialmente de restaurantes y lugares de comida se las ingeniaron para no decaer en sus ventas y poder seguir en marcha pero cada vez se hacía más difícil, al pasar de los días se podía observar que solo los preparados en herramientas tecnológicas mantenían sus puertas abiertas al público, pero con la noticia de que hacían servicio a domicilio, o una previa compra por sus app y los clientes pasaban retirando los productos previamente comprados. (López & Morales, 2022)

1.2 Preguntas de Investigación.

¿Cómo se evidencia la precariedad laboral en el trabajo desarrollado por los repartidores que se ubican en la zona norte de la ciudad de Guayaquil y utilizan las plataformas digitales?

1.2.1 Preguntas específicas

¿De qué manera desarrollan el trabajo los repartidores que utilizan plataformas digitales en la ciudad de Guayaquil?

¿Qué características del trabajo realizado evidencia precariedad laboral?

¿Cuáles son los riesgos laborales a los que están expuestos los repartidores?

1.3 Objetivo General

Conocer cómo se evidencia la precariedad laboral en el trabajo desarrollado por los repartidores que se ubican en la zona norte de la ciudad de Guayaquil y utilizan las plataformas digitales.

1.3.1 Objetivos específicos

- Identificar las características sociodemográficas de los repartidores que utilizan plataformas digitales en el sector norte de la ciudad de Guayaquil.
- Describir las condiciones de trabajo de los repartidores que utilizan plataformas digitales como forma de trabajo.
- Exponer cómo las condiciones laborales vulneran los derechos de los repartidores que utilizan plataformas digitales.

1.4 Justificación

La nueva era tecnológica ha asociado nuevas formas de generar trabajo o ingresos económicos en la sociedad, generando oportunidades de inclusión a tener un empleo para cientos de personas que no cuentan con un trabajo en nuestro país. Por otra parte, y dado a que esta nueva forma de generar ingresos no está regulado o supervisado por los mandatos y normativas laborales que exige la ley, puede llegar a desbordar vulnerabilidad y violación a los derechos de los trabajadores.

En la actualidad, las plataformas digitales brindan un servicio de comodidad a los otros, mediante diversos canales de entregas como lo son Rappi, Uber Eats, Glovo, entre otros, lo que les genera a los consumidores recibir productos que son fundamentales para su subsistencia, como medicinas, alimentos, sin olvidar que estos fueron en la Pandemia del Covid-19 de total importancia durante el proceso del confinamiento y que genero de una u otra forma la disminución del virus y así evitar que este se siga propagando.

El interés de este trabajo investigativo es poder encaminar a las plataformas digitales, para que se genere una fuente transparente de empleo

y que sea una vía para la erradicación de la precarización laboral. Acorde con Recio (2007), es que realmente la reducción sustancial de la precariedad exige un modelo organizativo alternativo que restablezca una orientación hacia una ciudadanía social. Donde los riesgos de la vida económica, el producto social y las cargas laborales se repartan más equitativamente. Y la gente corriente vea más reconocida su esencial aportación laboral. Y ello exige no constreñir el debate de la precariedad a la regulación de un estrecho marco de condiciones laborales, sino discutir en serio de modelos de organización social, de objetivos del proceso económico, de la relevancia social de los diferentes trabajos humanos, de la regulación justa de todos los movimientos socio-económicos (pág. 19)

Cabe mencionar que el trabajo investigado, permite conocer las medidas de apoyo para la sostenibilidad de empleo que están establecidas en la ley de apoyo humanitario, como, por ejemplo; las garantías de estabilidad laboral y la no afectación al salario básico unificado. Asimismo, el abordaje de esta problemática también favorecería al objetivo de la Asamblea Nacional, (2020) en el Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. “Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas”. (pág. 8). En pocas palabras, esta ley de apoyo humanitario lo que hace es hacer referencia en garantizar el cumplimiento de los derechos de toda la nación ecuatoriana, eliminando cualquier tipo de desvinculación laboral, incluyendo protección, seguridad social no solo a los repartidores, sino a sus familias y la no precarización laboral.

Adicionalmente, la profesión de Trabajo Social focaliza su intervención en el bienestar de todos los individuos, reconociendo a estas personas como sujeto de derechos, con la capacidad de realizar una transformación positiva a sus vidas, a través del empoderamiento social y la integración en la sociedad. “El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una

disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas”. (IFSW, 2022)

Ahora bien, dado a que esta investigación consiste en conocer la precariedad laboral de los repartidores que utilizan plataformas digitales en la ciudad de Guayaquil, en el sector norte y es de gran interés para la carrera de Trabajo Social y sus estudiantes. La gestión social de los aprendizajes es una oportunidad para el desarrollo de la democracia deliberativa, porque plantea el aporte de la UCSG en la reorientación de las políticas públicas hacia la verdadera solución de los problemas, estableciendo acciones coordinadas y acordadas para el empoderamiento y participación de la ciudadanía en la toma de decisiones y en la gestión del conocimiento, implicándola con el desarrollo del buen vivir y convivir; además aporta formas de comunicación que enfatizan la transferencia de información y la divulgación del saber para el análisis crítico de los problemas y la construcción de consensos a través de las redes. (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2017, pág. 8)

En síntesis, y como se pudo apreciar en el contexto planteado, este estudio resulta de importancia para toda la población que trabaja de forma precaria en general, el sistema Apoyo Humanitario, y Código de Trabajo y los profesionales de Trabajo Social, ya que al considerar a estas población como sujetos de derechos se está visibilizando las diferencias que hay entre los trabajadores que realizan sus jornada laboral de una forma adecuada y los otros de una forma precaria, y a su vez se resaltan todos los beneficios que esta personas no cuentan y así ir transformando de forma inclusiva este capítulo de la precarización que existe en las plataformas digitales. Por ende, este trabajo investigativo servirá como estrategia para erradicar esta problemática.

CAPÍTULO II: Marcos Referenciales

2.1 Referente Conceptual

El trabajo tiene que ver con los procesos que desarrollan todas las personas, por la cual tiene procesos humanos sociales y culturales en la cual existe un propósito las cuales se deben garantizar, respetar y cumplir.

En 2020, la pandemia de la COVID-19 ocasionó una crisis sin precedentes en la economía y el mercado laboral en nuestro país. Los efectos de esta crisis se han evidenciado en la contracción del empleo y en la reducción de ingresos. Los grupos más afectados de esta crisis han sido las mujeres y los jóvenes. (Ministerio de Trabajo, 2020)

De tal forma, el trabajo se plantea como un todo individual, las cuales hacen referencias a múltiples formas de generar funciones, estas dinámicas que pueden incluir diferentes formas de crisis, contradicciones, aciertos o desbalance social, lo que quiere decir que el empleo puede generar cambios en el ámbito laboral. “La vulnerabilidad de los trabajadores informales y sus familias quedó muy expuesta durante la pandemia. En situaciones de restricción de la movilidad, a muchos de estos trabajadores les resultó imposible realizar sus tareas”. (p. 17)

Para la OIT, Garantizar un entorno de trabajo decente en la industria, el comercio o los servicios suele ser de suma importancia para la comunidad local. Las medidas de seguridad y salud en el trabajo son un ingrediente crucial de cualquier combinación de políticas destinadas a preservar un planeta habitable. (OIT, 2022, pág. 2)

La pandemia de COVID-19 ha demostrado una vez más la inextricable relación que existe entre un lugar de trabajo saludable y seguro, y el hecho de mantener el aire y el agua limpios y un entorno habitable. La seguridad y salud en el entorno de trabajo se convirtió en un elemento esencial de la respuesta a la pandemia, así como de la recuperación a largo plazo. (OIT, 2022, pág. 1)

Entre las principales consecuencias de la digitalización se ha identificado la sustitución tecnológica del trabajo humano, la transformación de ocupaciones existentes y el surgimiento de nuevas ocupaciones. Sobre la

envergadura de la destrucción de empleos y las ocupaciones más o menos afectadas por este proceso existe una amplia literatura que, según la metodología aplicada, abarca grandes diferencias en las proyecciones correspondientes. (Weller, 2020, pág. 7)

2.2 Referente Normativo

En los primeros meses de 2020, se propagó por el mundo un brote de la denominada enfermedad por coronavirus (COVID-19). La COVID-19 fue calificada de pandemia, y la emergencia sanitaria que originó hizo necesaria la aplicación de políticas de aislamiento social, lo que redundó en la interrupción de las actividades económicas a una escala nunca antes vista. (CEPAL, 2020)

Este escenario provocará la mayor crisis económica y social de la región de las últimas décadas, que afectará de manera muy negativa al empleo, la lucha contra la pobreza y la reducción de la desigualdad, compromisos asumidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. (CEPAL, 2020, pág. 7)

Frente a este fenómeno global, el contexto laboral específicamente las app de servicio de entrega a domicilio, tuvo que implementar estrategias para enfrentar los desbalance que ocasiono la crisis sanitaria en el trabajo, por la cual se cerraron varios establecimientos públicos como privado. Debido a esto, el gobierno ecuatoriano a través de los municipios gubernamentales y no gubernamentales, crearon un sin número de normas que apuntaron a la protección de los derechos de los trabajadores.

Por tal motivo, se presentaran algunos lineamiento normativo que apuntan a que se siga garantizando los derechos que son inalienable en la vida de los seres humanos.

Legislación Internacional

“Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en

condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. OIT.

Continuando en el contexto internacional las Naciones Unidas, 2015, en el art. 23.

- Literal 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Literal 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Literal 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (p. 48).

Constitución de la República del Ecuador.

En la constitución del (2008) se establece como responsabilidad del Estado Ecuatoriano brindar garantías a todos los ciudadanos sin distinción alguna, esto significa que se cumplan los derechos constitucionales. Debido a esto, se plantea en el art. 3 como deber primordial la cual de forma específica menciona que la seguridad social es un derecho. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008, pág. 9)

El trabajo se plantea como un derecho establecido en la norma ecuatoriana, sin embargo, para que este decreto pueda ser gozado necesita de algunos lineamientos importantes, como puede ser que mediante el trabajo que realizan los repartidores que utilizan plataformas digitales no se encuentra expuestos en situaciones de vulnerabilidad en lo que respecta a los beneficios

que brinda la seguridad social, las cuales al no tenerlos generan un impacto negativo en esta población

Por otra parte en el art. 33 menciona aspectos específicos sobre el trabajo y es que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 18)

De tal forma, estos artículos hacen referencia a la participación y solidaridad obligatoria de trabajo, la cual conlleva una responsabilidad de por medio y es la de generar condiciones dignas de empleo y así lograr la participación de los trabajadores que utilizan plataformas digitales en la ciudad de Guayaquil, sin dejar que estas condiciones creen situaciones de desventajas entre unas empresas y otras.

Por otra parte, es importante para el Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 18)

Ley Orgánica.

El trabajo al ser un derecho establece entre los objetivos que, entre los objetivos del Régimen de Desarrollo constitucionalmente establecido, se encuentra el de construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable. (Ley Orgánica, 2015, pág. 3)

Además, la misma Norma Suprema en su Artículo 367, dispone que el Sistema de Seguridad Social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las contingencias de la población a través de las prestaciones del seguro universal obligatorio, que cubrirá toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral de acuerdo al artículo 369; de las prestaciones para las personas que realizan tareas de cuidado que se financiarán con aportes y contribuciones del Estado; (Ley Orgánica, 2015, pág. 2)

Ministerio de Trabajo

Según el Código de Trabajo ecuatoriano, el contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (CODIGO DE TRABAJO, 2008)

Ahora bien, es de suma importancia tener presente el tipo de contrato a la cual los son aceptados por los repartidores ya que en el art. 11 se hace referencia de los diferentes contratos que pueden ser relacionados a estos sujetos; a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; e) Por obra cierta, por tarea y a destajo. (CODIGO DE TRABAJO, 2008)

2.3 Referente Estratégico

Ahora bien, en lo que respecta al referente estratégico de esta problemática, es importante conocer El Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, dado a que se ha enmarcado nuevos ejes, entre los más importante tenemos el objetivo 9 que tiene relación con el presente apartado propuesto, lo cual mencionan lo siguiente. “Incrementar y fomentar de manera inclusiva las oportunidades de empleo y condiciones laborales”. Así mismo, en el eje territorial A7 “Crear redes de empleo, priorizando el acceso a grupos excluido

y vulnerables, con enfoque de plurinacionalidad e interculturalidad. (Secretaría Nacional del Ecuador, 2021, pág. 33)

Además, otro de los instrumentos que se consideran dentro de este referente estratégico es el "Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida" de Ecuador. Los objetivos de mayor relevancia es el 8 la cual es "Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas". (Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida, 2017)

Ahora bien, estos instrumentos se enfoca para generar políticas que posicionen al trabajo de una forma partidaria creando innovación, creando un sub sistema por parte del estado para los sujetos que atraviesan precarización laboral, como los repartidores que utilizan plataformas digitales.

2.4 Marco conceptual

Características sociodemográfica

Actualmente la sociedad occidental está siendo sometida a trascendentales cambios en el entorno social, económico, cultural y en el área laboral, se dan principalmente a las nuevas condiciones económicas que hay en el mercado laboral la globalización y los cambios que avanzan con más rapidez, la elevada forma de incorporación de la tecnología en las empresas, pero sobre todo al surgimiento de la nueva demografía poblacional-

En este caso, al analizar las características sociodemográficas más relevantes de los repartidores, se encuentra, por el contrario, la ausencia de diferencias sustanciales entre los repartidores en los distintos espacios nacionales. En Argentina, Perú, Colombia, Ecuador y México los repartidores son mayoritariamente hombres, jóvenes, migrantes y con un alto nivel educativo. (Montes de Oca, 2021, pág. 2)

“Al profundizar en las características de los repartidores observamos un entramado de desempleo e informalidad laboral que vincula el perfil de los repartidores jóvenes y migrantes con las condiciones de trabajo de las plataformas” (p. 22)

Condiciones de Trabajo

De acuerdo con la (OIT, 2016) existen condiciones de trabajo que muestran injusticias, miseria y privaciones de los derechos humanos, por tal razón es importante y urgente crear vías justas para crear sociedades firmes, sostenibles y de igualdad.

Las personas aspiran a tener no solo un empleo, sino un buen empleo. El salario, las horas de trabajo, la organización y las condiciones del trabajo, las maneras de equilibrar la vida laboral con las exigencias de la familia y la vida fuera del trabajo, la no discriminación y la protección contra el acoso y la violencia en el trabajo son elementos básicos de la relación laboral y la protección de los trabajadores, y dichos factores también pueden afectar el desempeño económico (OIT, 2016)

Ahora bien ¿Cuáles son estas condiciones de trabajo? Podemos definir que dentro de estas se encuentran el SBU, horas de trabajo, permisos, afiliación, periodos de vacaciones, buen ambiente, seguridad, prestaciones condiciones en la cual desarrollan sus actividades ya sean físicas y mentales.

De acuerdo con el (CODIGO DE TRABAJO, 2008) entre las condiciones laborales más relevantes que se establecen son las siguientes.

- Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.
- Art. 49.- Jornada nocturna.- La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

- Art. 53.- Descanso semanal remunerado.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.
- Art. 56.- Prohibición.- Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede.
- Art. 69.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.
- Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.
- Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.
- Art. 96.- Pago en días hábiles.
- Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas.
- Art. 111.- Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño
- Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración.

Capítulo III: Metodología

3.1 Enfoque de Investigación

Dado a que el objetivo de estudio será conocer cómo se evidencia la precariedad laboral en el trabajo desarrollado por los repartidores que se ubican en la zona norte de la ciudad de Guayaquil y utilizan las plataformas digitales, se recurrirá a un diseño experimental de manera transversal, ya que el tema de investigación tiene un marco referencial considerable, por lo que se procederá a realizar una investigación de tipo descriptivo para conocer a profundidad el fenómeno de investigación.

Cabe mencionar que dentro del planteamiento de los problemas de investigación, existen varios recorridos para el abordaje del mismo, dado a que estos permiten comprender los fenómenos de una forma más individual dependiendo de su forma y naturaleza. De este modo, al investigar de manera científica, existen tres enfoques que pueden ser utilizados y son: cuantitativo, cualitativo y mixto. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

De tal forma, el presente trabajo se va a realizar bajo el planteamiento de un enfoque mixto. Dado a que este enfoque nos permite tener un acercamiento más profundo al objeto de estudio, además tiene mejor adaptación a las necesidades y características de la investigación.

Según Bernal, 2010, (pág. 60), desde este enfoque se usa la recolección y tabulación de datos numéricos y estadísticos como medio para comprobación de hipótesis. Por lo tanto, se pretende conocer la realidad, con base al levantamiento de información que se obtenga en los repartidores que utilizan plataformas digitales.

Lo importante de la investigación mixta es que nos brinda información ms concreta, que nos permite acercarnos a la característica de los grupos

sociales, su interacción dentro de su entorno, y los sistemas de reproducción en diferentes ámbitos de la vida de estos sujetos.

Por tal motivo, desde el enfoque mixto se escogerá como instrumentos de levantamiento de información, una encuesta y la entrevista para analizar y describir las percepciones de los repartidores que se ubican en la zona norte de la ciudad de Guayaquil y utilizan las plataformas digitales, y así lograr tener una mejor comprensión de las características, condiciones y el tipo de empleo que estos individuos tienen.

3.2 Tipo y Nivel de la investigación

Como punto de partida, se ha considerado trabajar con un tipo de investigación explorativo, ya que es un tema poco estudiado, se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Hernández, Fernández, & Baptista,(2014, pág. 91), a pesar de que el tema sobre la precarización laboral, es tema de tratados internacionales, legislaciones actuales, inclusive de normativas nacionales, estos problemas siguen siendo visibles, dejando sin protección a estos sujetos. Y a su vez de forma descriptiva, para las cuales se debe detallar de forma minuciosa cada participación, son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación Hernández, Fernández, & Baptista, (2014,pág. 92)

3.3 Métodos de Investigación

- 1) Método deductivo: será de utilidad para extraer un resultado lógico y en especial para la redacción y comprobación de mi hipótesis de afirmaciones que podrían ser ciertas.
- 2) Método sistémico: lo utilizaremos en la redacción del planteamiento del problema, las preguntas de investigación, objetivos, justificación, definición, y operacionalización de variable, marco referencial en la elaboración del instrumento de trabajo y su posterior aplicación y análisis y concluir el estudio.

3.4 Universo, Muestra y Muestreo

Universo

“La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados”. (Arias, Villasís, & Miranda, 2016, pág. 201) Por lo tanto, la población del presente estudio estará conformada por 200 repartidores que utilizan plataformas digitales en los alrededores de los centros comerciales que se encuentran en el sector norte de la ciudad de Guayaquil, indistintamente de su género, en el mes de Diciembre del 2022.

Muestra

Dentro de este estudio se identificará como población a los repartidores que utilizan plataformas digitales en el sector de Rio-centro Norte y Citty-Moll un aproximado de 65 repartidores. Es decir, que esta población pasaremos a delimitar la muestra y de tal forma, esto nos va a permitir determinar el tamaño apropiado. Este número se conoce como tamaño de muestra, que se estima o calcula mediante fórmulas matemáticas o paquetes estadísticos. Este cálculo es diferente para cada investigación y depende, entre otras cosas, de su diseño, hipótesis planteadas, número de grupos a estudiar, y de la escala de medición de las variables. (Arias, Villasís, & Miranda, 2016, pág. 206)

Muestreo

En este trabajo se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia, en donde el procedimiento de selección de la muestra es un poco más informal, pues no tiene una relación de dependencia con las probabilidades, sino con las características específicas que se le quiere brindar a la investigación para que se cumplan los criterios. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). De tal forma, se solicitara a 10 repartidores que utilizan plataformas digitales en el sector norte de la ciudad de Guayaquil formen parte de forma voluntaria.

3.5 Categorías y Subcategorías de estudio

Variables

Categorías:

- Características
- Condición laboral
- Vulneración de derechos

Sub categorías

- Características sociodemográficas
- Migración poblacional
- Nivel ocupacional
- Zonal
- Calidad de trabajo
- Protección social

3.6 Técnicas de Recolección de Datos

El instrumento de recolección de datos está orientado a crear las condiciones para la medición. Los datos son conceptos que expresan una abstracción del mundo real, de lo sensorial, susceptible de ser percibido por los sentidos de manera directa o indirecta, donde todo lo empírico es medible. (Hernández & Duana, 2020)

La técnica de recolección de Datos que se utilizara en esta proceso investigativo será la encuesta y entrevista.

3.7 Forma de Análisis de la información

Codificación axial

Utilizaremos la codificación axial, ya que este nos permite relacionar las categorías con subcategorías, se denomina axial por su tipo de codificación ya que se realizara alrededor del eje de las categorías principales.

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

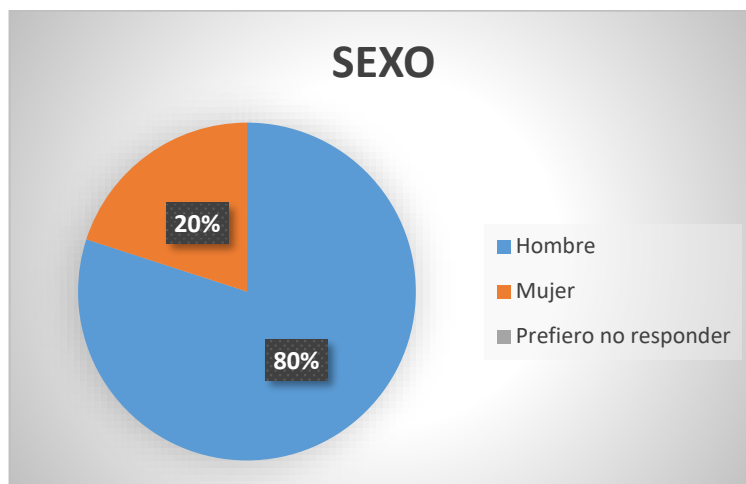
Para la interpretación de los resultados en este cuarto apartado se presentan las técnicas e instrumentos aplicados, de tal forma se realizara una triangulación entre los objetivos definidos, los referentes normativos, conceptuales y la información recopilada de los individuos en esta investigación. Para tener un concepto más específico, se realizó una encuesta de forma aleatoria a 65 repartidores en los que se hayan ecuatorianos y venezolanos, además una entrevista aplicada a 5 sujetos que pertenecen a las aplicaciones, para obtener un resultado con mayor profundidad.

El análisis de los datos se los detallara de la siguiente forma.

- Análisis demográfico.
- Condiciones de trabajo.
- Vulneración de derechos.

4.1. Identificar las características sociodemográficas de los repartidores que utilizan plataformas digitales en el sector norte de la ciudad de Guayaquil.

Para poder identificar a esta población de repartidores, fue necesario recopilar datos de información general, considerando que en esta forma de “trabajo” de repartidores hay ecuatorianos y extranjeros, y esto se debe a varios factores sociales, económicos, y culturales y por la emergencia sanitaria COVID-19, por tal motivo se muestran los siguientes gráficos para poder realizar un análisis de cómo se encuentra la situación.



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil.



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil.

Según el grafico 1 se pudo identificar el nivel de estudio de esta población en los que están inmersos ecuatorianos y venezolanos el 22% ha culminado su bachillerato, mientras que los siguientes porcentajes corresponden a personas con títulos de tercer nivel y los siguientes han dejado sus estudios superiores de forma inconclusa.



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil

En lo que respecta sobre su nivel educativo culminado, se puede observar que el 83.1% son bachilleres, mientras que el porcentaje de profesionales es del 16.9%.

4.2. Describir las condiciones de trabajo de los repartidores que utilizan plataformas digitales

En este segundo objetivo, la finalidad es analizar y relatar las condiciones de trabajo, desde el tiempo, las actividades, tipo de contrato, las relaciones entre el empleador y empleado.



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil

Para describir las condiciones en las cuales estos repartidores están inmersos, se procedió en primer lugar, a conocer que tiempo estos sujetos tienen brindando sus servicios y se pudo observar que el 48,4% tiene un año o menos de eso, el 40,3% tiene de 2 a 3 años, 11,3% tiene de 4 a 7 años, y el 11,3% más de 8 años. De tal forma, se pudo constatar que en el último año esta población ha tenido un crecimiento dado a la falta de oportunidades laborales que hay en la ciudad, por la facilidad que hay para ingresar a esta App, y además porque varios de estos sujetos se han quedado sin empleo. Según, Del Bono, 2020, el mundo del trabajo es actualmente testigo del surgimiento y desarrollo de nuevas formas de empleo, muchas de las cuales están vinculadas con las transformaciones tecnológicas.

Luego de ver los resultados arrojados a través de las encuesta sobre el tiempo que tienen trabajando como repartidores, también es dable conocer con más profundidad las razones principales por la cual decidieron escoger estas labores, ante lo cual estos sujetos indicaron lo siguiente.

- ...”hace ya un año empecé a trabajar, y comencé a trabajar en esta aplicación debido a que al comienzo mmm mis amigos que son de Venezuela me hablaron de... aquí no te piden mayor requisitos y se puede trabajar así no este con mis papeles en regla en el país”. (Entrevista 2, 2023)

- ...”eh! Llevo dos años trabajando como repartidor delivery, o sea uber eats, entonces eh comencé por temas o sea temas personales ya para generar un poco más de ingreso dijeron, pero de ahí como digamos poco tiempo, pocas horas trabajo en esto no demasiado largo mi horario de trabajo, entonces a eso es lo que me dedico ahora”. (Entrevista 1, 2023)
- “...hace dos meses, eh! O sea yo llegué aquí y me dijeron, “no que trabaja de delivery aquí manejan moto taxi” y eso, entonces yo llegue de Venezuela y me ofrecieron esa oportunidad...” (Entrevista 3, 2023)
- “...comencé a trabajar como repartidor hace aproximadamente 2 años, y bueno comencé debido a la falta de trabajo que hay en el país, y usted sabe no... uno tiene que ver la forma de llevar la comida a la casa y aparte, eh como le explico, mm trabajar de delivery no implica (se queda callado varios segundos) tener tantas cosas que te piden en una empresa, solo ingresas los papeles de la moto, tus documentos y listo”. (Entrevista 4, 2023)
- “...bueno si no me equivoco ya voy para dos años trabajando, y bueno comencé debido a que antes de la pandemia yo trabaja y todo, pero como usted sabe la situación que vivió el país en esos días, me sacaron

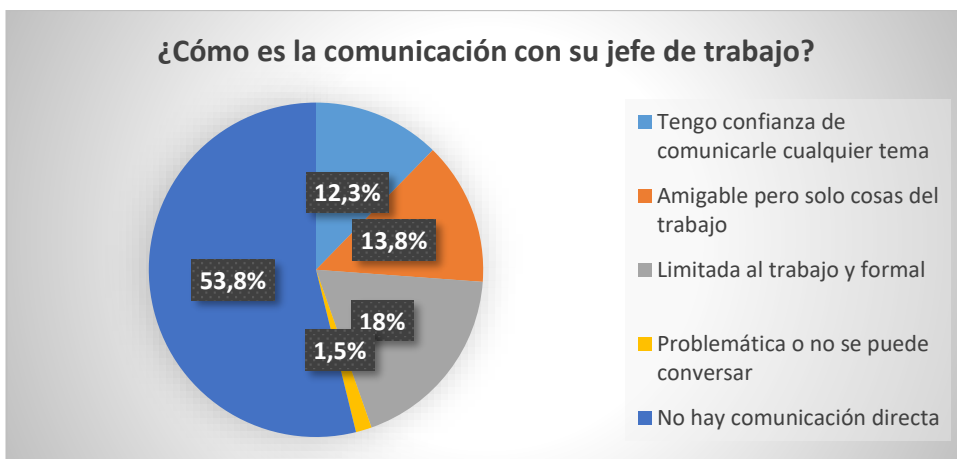
del



trabajo, y yo ya tenía una idea debido a que por mi sector hay varios conocidos que trabajan de delivery y ellos decían que en pandemia fue bueno trabajar y así, ah y con lo que me dieron en mi trabajo me compre la moto y aquí estoy jajá”. (Entrevista 5, 2023)

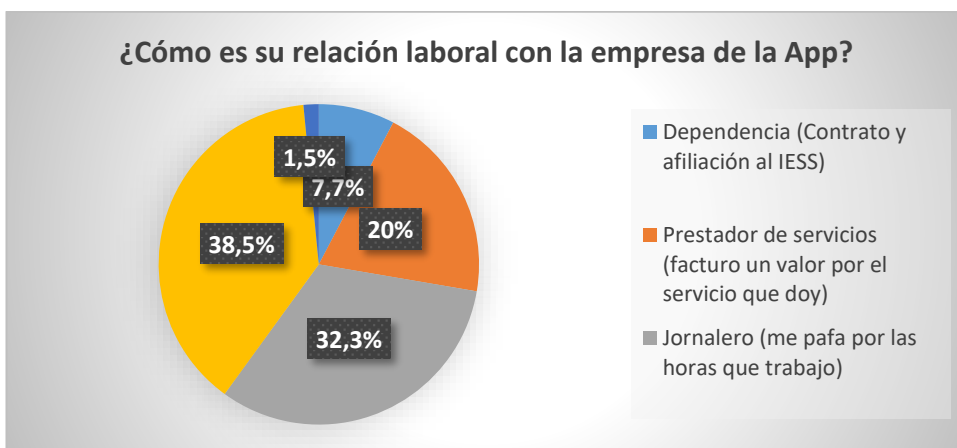
Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil

Dándole continuidad al análisis, se indagó sobre cómo estos sujetos se sienten al realizar sus recorridos y se pudo detectar que el 60% de los repartidores se siente poco satisfecho, el 26% satisfecho. El 12,3% insatisfecho, y el 1,5% satisfecho, lo que nos dice que las actividades laborales que ellos hacen día tras días no son las mejores y esto se debe a los múltiples factores que se interponen en sus jornadas, sin dejar pasar por alto, que una de las principales estrategias para atraer repartidores son las formas en cómo estas plataformas se promocionan, las más utilizadas son “flexibilidad laboral” “se tu propio jefe” trabaja cuando quieras” socio repartidor” “gana hasta 200 semanales”, los cuales generan en ellos esperanza de crecer. Según Del Bono, 2020, afirma estos datos al decir que en el caso del trabajo de plataformas de reparto, las condiciones de trabajo asociadas con esta forma de empleo incluyen horarios de trabajo muy flexibles, salarios extremadamente variables y altas expectativas en términos de disponibilidad.



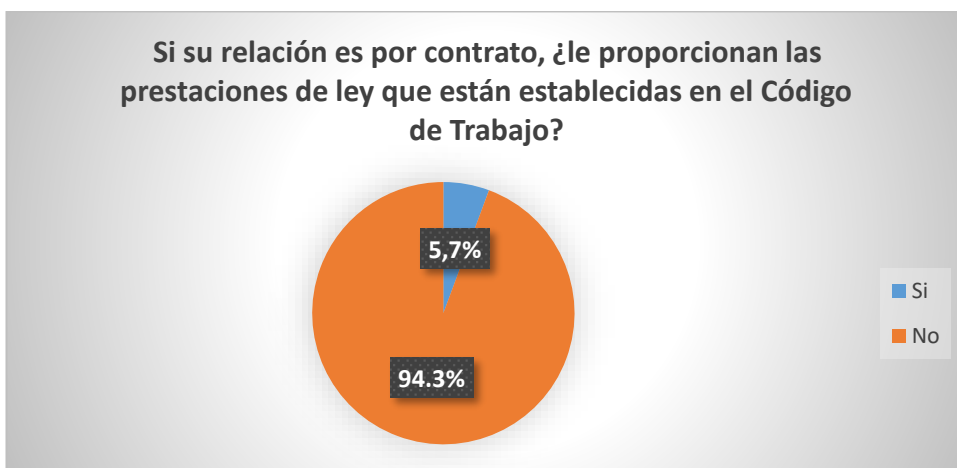
Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil

Además, la comunicación que hay entre los repartidores y su jefe directo, en este apartado hay una variación, ya que los repartidores asumen que sus jefes son los que les dan los pedidos, en este caso serían los puntos donde ellos recogen el pedido para después entregarlos, el 53.8% dice que no hay comunicación directa, el 18,5% limitada al trabajo y formal, 13,8 amigable pero solo cosas de trabajo, y el 12,3% tiene confianza de comunicarle cualquier tema. Aquí podemos inferir que al no tener contactos directo con la app, ellos ven a todos como sus jefes. Como señala del Bono, 2020, estas formas de trabajo plantean una serie de circunstancias que son motivo de preocupación y que exigen formas apropiadas de regulación.

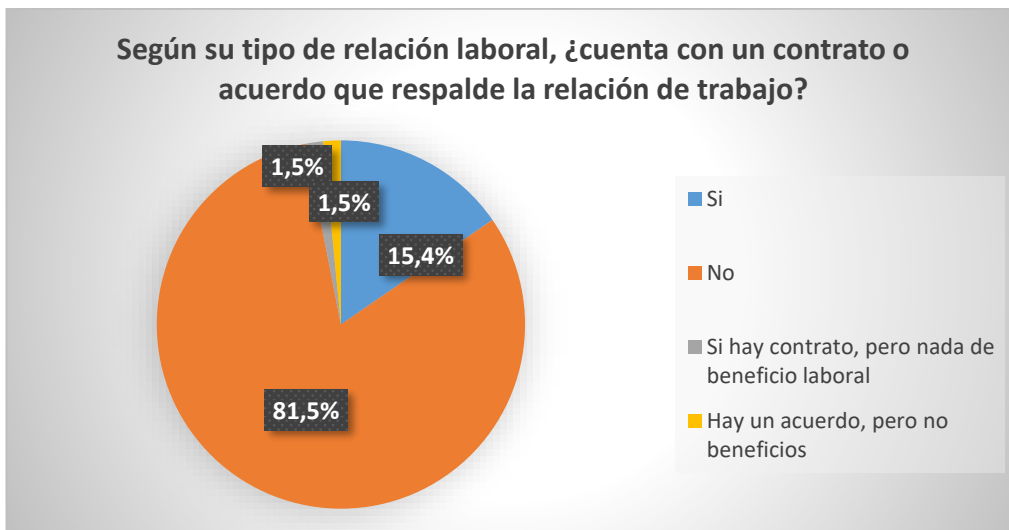


Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil

La otra variable estudiada tiene que ver sobre cómo es la relación con la empresa, la cual arroja como resultado 38,5% es por comisión, el 32,3% jornalero (se les paga por las horas de trabajo), el 20% prestador de servicio (factura un valor por el servicio que brinda), y el 7,7% sin nada de beneficio, hace referencia a los servicios que brindan y a los ingresos económicos.



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil



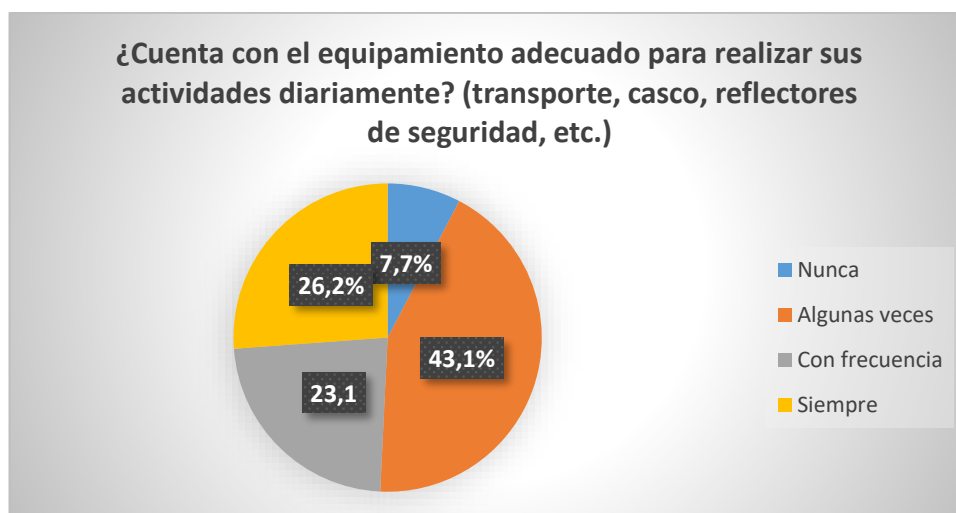
Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil

Para el análisis en lo que respecta si existe o no un contrato de por medio que garantice lo que está establecido en el CT y los beneficios a los que puede acceder el 94,3% no cuenta con este contrato como está establecido y el 5,3% dice que sí. Para la OIT, 2016, las personas aspiran a

tener no solo un empleo, sino un buen empleo. El salario, las horas de trabajo, la organización y las condiciones del trabajo.

Para finalizar este segundo objetivo, podemos definir que si existiera un departamento de seguridad social se podrían crear condiciones ambientales, de tiempo y sociales. Para Chiavenato, 1999, “la seguridad de los empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad” (pág. 50)

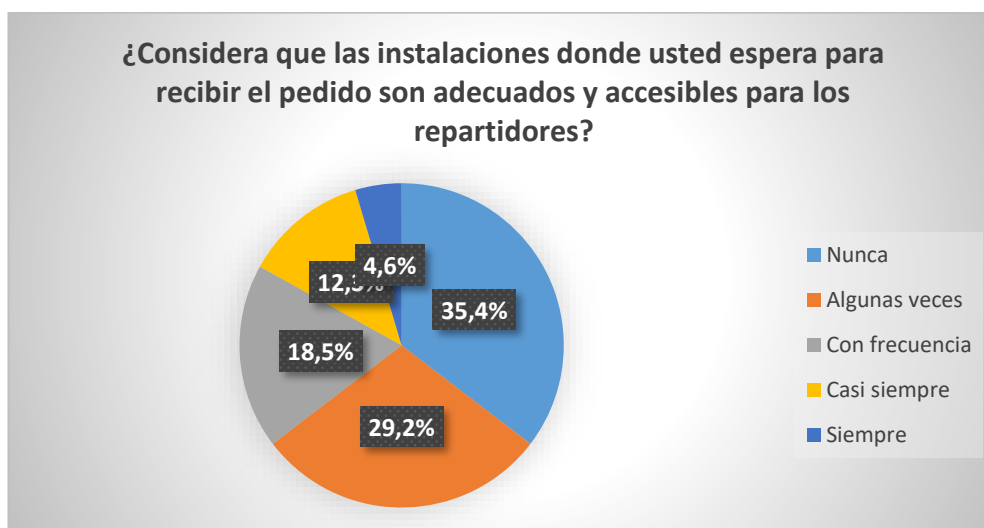
4.3. Exponer como las condiciones laborales que vulneran los derechos de los repartidores que utilizan plataformas digitales.



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil.

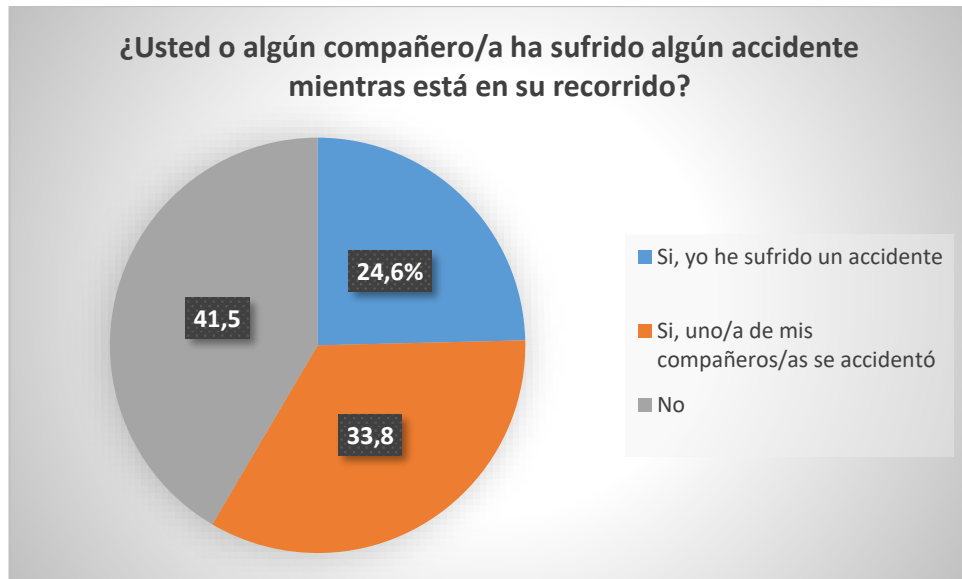
Siguiendo con este análisis en lo que respecta al equipamiento adecuado para llevar a cabo sus funciones, el 43,1% dice que algunas veces, el 26,2% siempre y el 23,1% con frecuencia, aquí se observa que estas personas no siempre están con todos los implementos necesarios para hacer sus recorridos. Según Chiavenato, 1999, la seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas

para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas.

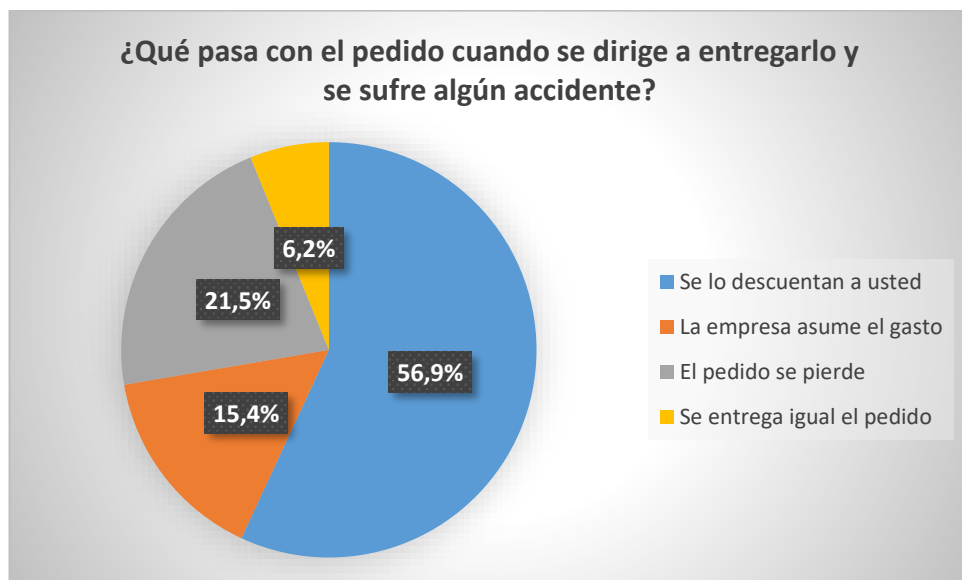


Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil

Por otra parte en lo que respecta a las instalaciones donde ellos hacen base para recibir sus pedidos son adecuados y accesibles para ellos, el 35,4% dice que nunca, el 29,2% algunas veces, y el 18,5% con frecuencia. Para la OIT, 2022, las medidas de seguridad y salud en el trabajo son un ingrediente crucial de cualquier combinación de políticas destinadas a preservar un planeta habitable. En cambio para Chiavenato, 1999, en el ambiente de tarea se hallan las entradas y salidas del sistema, es decir, proveedores de recursos y clientes o consumidores. Y también los competidores y organismos reguladores.



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil, y entrevista.

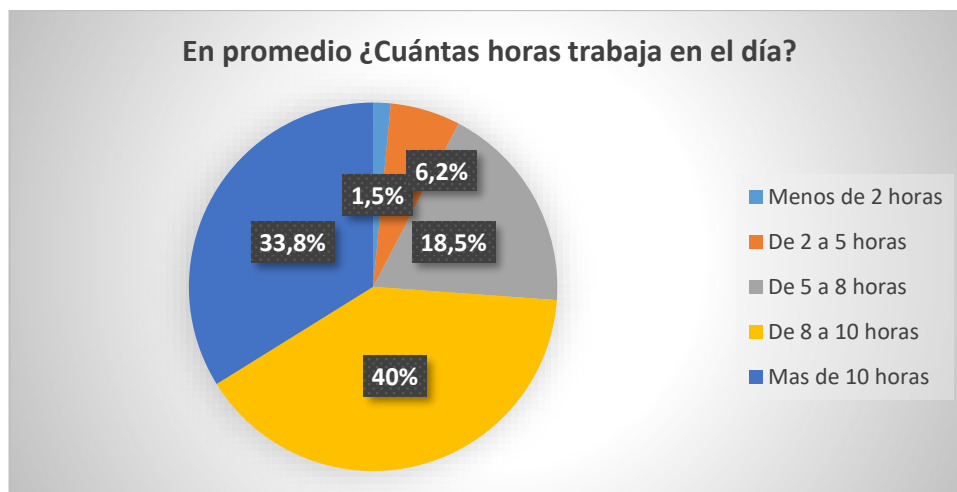
Para realizar este análisis y tener una mejor comprensión en el contexto sobre seguridad laboral y visibilizar como la vulneración de derechos, no solo pone en riesgo su integridad física, si no también emocional, social y económica a la vez. Por tal motivo, se utilizó como instrumentos de recolección de datos la encuesta y para tener una comprensión más legible y profunda la entrevista, en lo que respecta a como estas aplicaciones asume los riesgos que pueden tener estos sujetos si llegan a tener algún tipo de accidente en su recorrido; el 41,5% no ha sufrido un accidente, mientras que el 33,8 sí. Por otra parte, cuando el repartidor se dirige a entregar el pedido y sufre algún accidente, al 56,9% dice que se lo descuenta a los repartidores, el 21,5% dice que el pedido se pierde, y el 15,4% expresa que la empresa asume el gasto. Además, aquí se dividen la falta de apoyo que brinda la empresa cuando un repartidor sufre algún accidente, ya que el 72% no recibe ninguna ayuda. Sin embargo, para la autora Del Bono, 2020, las plataformas descargaron estas obligaciones sobre los trabajadores, que resultaron ser los verdaderos perjudicados por la suspensión del funcionamiento de la app.

Posteriormente se preguntó a los repartidores que tipo de seguridad o respaldo le da el trabajar en esta aplicación, y sobre como la empresa asume las responsabilidades, obteniendo lo siguiente:

- “...ninguno, ningún tipo de seguro ni nada de eso, y no hay responsabilidad de la empresa” (Entrevista 1, 2023)

- “...en este tema no tenemos ningún respaldo, solo el cuidarnos nosotros mismos, o sea tener la precaución de... conducir de la mejor manera, nada más, además, la empresa se desvincula de mí, porque yo he sufrido un accidente y yo asume el cien por ciento de mis gastos”. (Entrevista 2, 2023)
- “...No, ellos no... o sea... no... de un seguro no, nada de eso, como le estoy diciendo normalmente ellos nunca responden, bueno nunca he escuchado de aquí de los compañeros, que han respondido por algún compañero” (Entrevista 3, 2023)
- “...bueno... aquí no tenemos ningún tipo de respaldo, además la empresa nunca asume ninguna responsabilidad cuando se trata de nosotros, eh... creo que a ellos lo único que les preocupa es que no se deje el perdido” (Entrevista 4, 2023)
- “...aquí no hay seguridad para nadie, y es... como le puedo decir
- mmm, la responsabilidad que ellos tienen con nosotros solo es que nos den los pagos de los pedidos”. (Entrevista 5, 2023)

Estas respuestas y testimonios demuestran que a pesar de que ellos trabajen directamente con la aplicación, son víctimas de abandono, no solo por no contar con un seguro, sino que también, no cuenta con un respaldo organizacional que den respuestas a los problemas. La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo. Podemos definir accidente de trabajo como el que ocurre en el trabajo y provoca, directa o indirectamente, lesión corporal, perturbación funcional o enfermedad que ocasiona la muerte, la pérdida total o parcial, permanente o temporal de la capacidad de trabajo. (Chiavenato, 1999, pág. 54)



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil y entrevista.

También se obtienen datos de cuantas horas al día estos repartidores laboran, el 40% trabaja entre 8 a 10 horas, 33,8% más de 10 horas y el 18,5% de 5 a 8 horas, estos datos demuestran que si bien es cierto uno elige el horario de trabajo, pero hay un alto porcentaje que muestra que no trabaja las 8 horas. Para los autores Maya, Quevedo, Carrión, & Sánchez, 2022, es necesario comprender que los trabajadores estables son aquellos que ganan al menos el salario básico, tienen jornadas adecuadas (40 horas o más) y están afiliados a la seguridad social, lo que indica que sostienen una relación de dependencia.

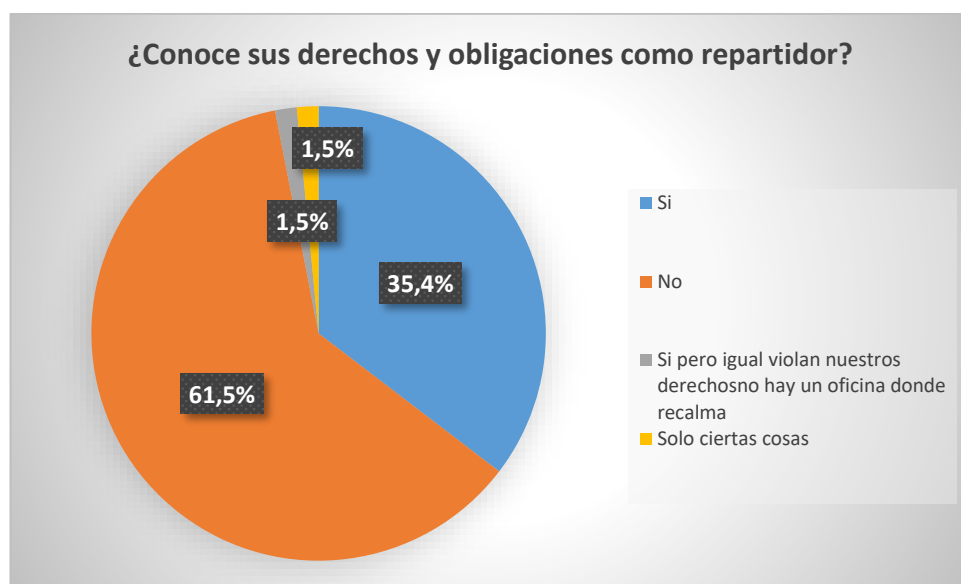
Aunque los repartidores han demostrado una autonomía en sus actividades diarias, como se puede observar a través de los resultados anteriores, siempre es bueno conocer un poco más la forma de realizarlo, ya que son persona que trabajan más de 10 horas llegando a casi 14horas al día, por ende es necesario tener un concepto más específico de como ellos deciden las horas en las que salen a laborar, si son bien remunerados, y como es la forma en que ellos generan un mayor ingreso económico, ya sea por propina o algo que se asimile a este, ante lo cual ellos respondieron lo siguiente:

- “...sí creo que soy bien remunerado, porque mientras más trabajo más gano y bueno las horas que elegimos siempre es en la mañana por cuestión de desayuno y al media día, y ya en la noche eee tenemos un cálculo de las horas que son movidas. eee mmm si si, dependiendo de las horas del día, si hay lluvia etc... Y bueno si si si trabajamos más de las horas normales, pero también agarramos más de lo que es el sueldo fijo y bueno no conozco los criterios con los que se genera mayor ganancias y bueno las propinas eh según completos, no tenemos como saber mm tampoco le preguntamos al cliente cuanto dio, ni nada por el estilo, según la aplicación viene completo el pago y el valor se nos acredita inmediatamente, y claro es preferible el pago en efectivo”. (Entrevista 1, 2023)
- “...más que bien remunerado, creo que para eso, solo depende de nosotros, porque si trabajo 3 horas no me alcanza ni para la olla jajá, y bueno pocas horas trabajo en esto, no son demasiados largos mi horario de trabajo entonces a eso es lo que me dedico ahora... tenemos un cálculo de las horas que son movida, las ganancias siempre son según las tarifas según los... nosotros, la distancia mejor, si más larga es la distancia mejor ganamos, puede llover, o todo, pero eso no se mide, si no el kilómetro que recorramos, además generamos un mayor ingreso con las propinas, según eso está reflejado en la aplicación, o sea lo que recibimos por llevar el pedido, eso les sale en la aplicación, lo que recibimos por parte del cliente, pero si nos descuentan de ahí a nosotros no le sabría decir y bueno siempre es mejor el pago en efectivo. Además, yo salgo a trabajar a partir de las 6pm por el aumento de pedido y si hay mayor trabajo yo extendo mi horario, y entre viernes, sábado y domingo las carreras aumentan mayorablemente, o sea hay más entregas y se puede generar más ingresos”. (Entrevista 2, 2023)
- “...no es por nada pero creo que algunas veces somos bien remunerados y otras No, además, no conozco los criterios con los que se asigna las ganancias, en la noche si un poquito no es mucho la diferencia, cuando llueve o sea el precio de la carrera o el viaje se mantiene igual, no importa si llueve o no llueve se ha de día o sea de

noche, eh la propina nos agarra dependiendo si el cliente te quiere otorgar una propina eso depende del cliente eso ya no depende de nosotros ya nosotros aceptamos la propina por medio de la aplicación y bueno en lo que corresponde al pago sea en efectivo o tarjeta no tiene que ver con nosotros, ellos pagan una orden si es efectivo o tarjeta, porque si nos pagan con tarjeta o en efectivo, nosotros tenemos que depositar, ya la aplicación se encarga de pagarle a cada establecimiento lo acordado. Y en lo que respecta a las horas que uno va a trabajar, eso ya depende de cada aplicación, porque son muchas, ya sea uber, pedidos rápidos o pedidos ya, por lo menos pedidos ya eso depende del horario que pueda obtener la persona, uber si te da un poquito, puede, puede, agarrar y conectarse a cualquier hora que desee, claro uber ya tiene un lapso de 12 horas de trabajo, ya de ahí no puede seguir trabajando en ella, y las tarifas se mantienen de lunes a domingo de igual, así llueva se mantiene todo igualito”. (Entrevista 3, 2023)

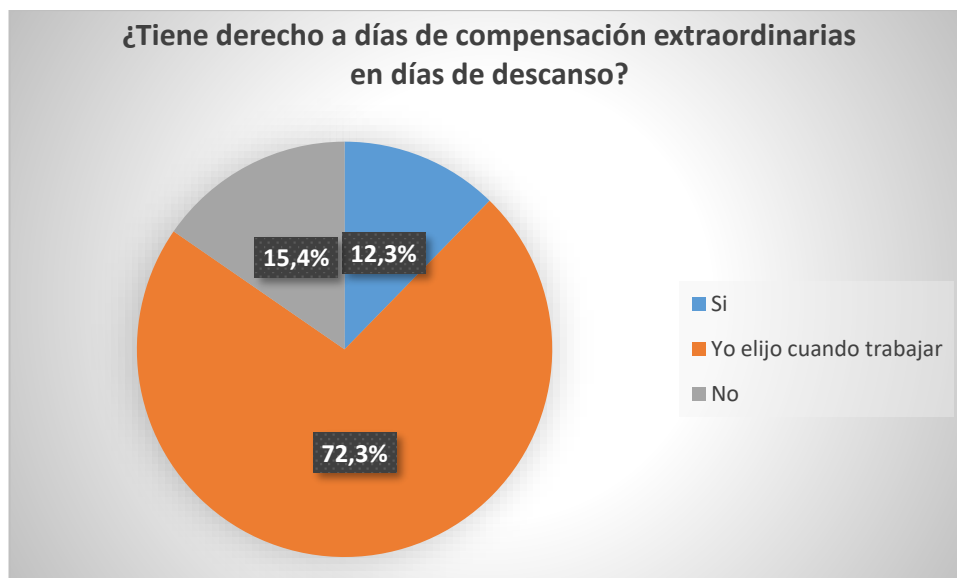
- “...para ser bien pagado o bien remunerado como usted me hace la pregunta, creo que mmm solo depende de cada uno de nosotros en realidad no tengo claro los criterios de ganancias que se obtiene, ya que solo sé que días de feriados y fines de semana las carreras tienen un aumento, eh pero bueno... y bueno en lo tiene que ver con las propinas, las personas que hacen el pedido deciden si darnos algo aparte o no y bueno eh la propina se acepta por medio de la aplicación y bueno los pagos son inmediatos y eso es bueno, porque nos da esa dinero diario, aunque no sé si al momento de la propina que nos dan las app se queden con algo del cliente, en realidad no sé, y bueno eh, como le digo, yo trabajo más de 12 horas, porque mientras más horas trabaje, tengo posibilidad de llevar un poquito más de dinero a mi familia”. (Entrevista 4, 2023)
- “...si creo que soy bien pagado, no me puedo eh... quejar, porque como trabajo bastantes horas, ya pues saco un poco más, incluso gano más que... en una empresa, podría decirse. Y bueno si conozco los criterios por el tiempo que tengo aquí, mire si me sale un pedido de aquí a

samborondon me representaría un valor más o menos considerable, y eh... en las propinas todo depende del cliente, ahora si la app se queda con un porcentaje no sabría cómo asegurar eso, ya que todo eso, sale hay en la aplicación, y bueno siempre prefiero mi pago en efectivo diariamente, porque si no... imagínese, y bueno yo siempre salgo a las 7am porque a esa hora ya piden los desayunos en todos lados y me quedo hasta tarde, ya cuando vea que he hecho la bolita... ja jajá". (Entrevista 5, 2023)



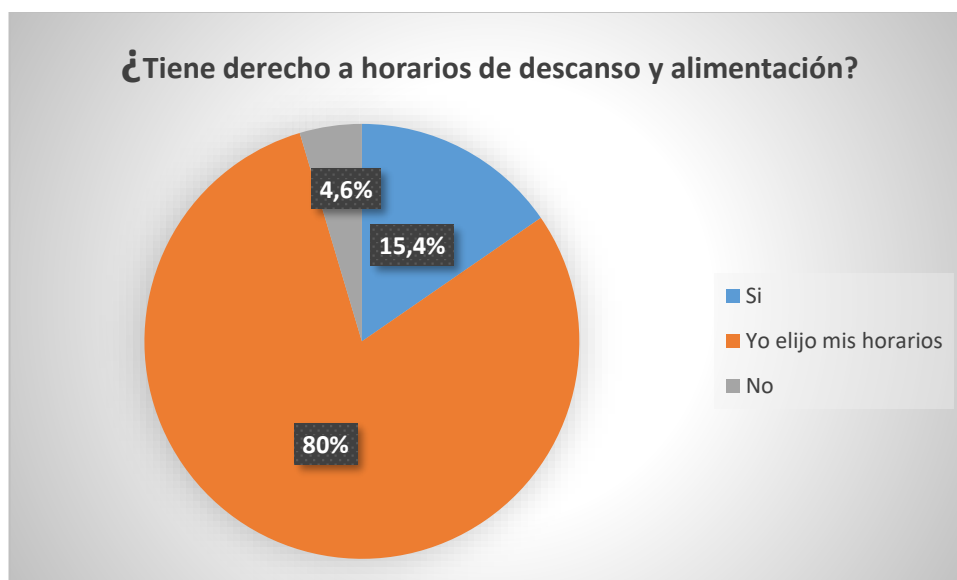
Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil

En el grafico #1, la pregunta hace un acercamiento sobre si estas personas conocen sobre sus derechos laboral, las cuales el 61,5% dice que no, y el 35,4% dice que sí, mientras que el 1,5% dice que sí, pero de todas formas sus derechos son violentados. En este grafico se puede inferir que las personas no están completamente informados sobre sus derechos laborales, aun habiendo firmado un contrato a través de la app.



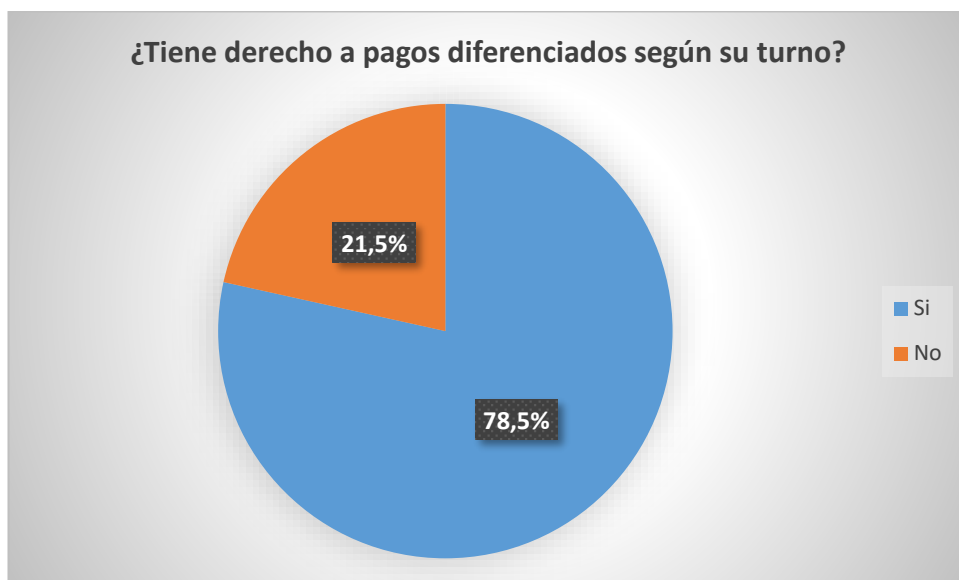
Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil

En el grafico 2, en lo que respecta a días de compensación por descanso el 72,3% elegí sus días de descanso, mientras que un 15,4% dice que no, y el ultimo 12,3% dice que sí. En este grafico se evidencia que los repartidores al no estar afiliado al IESS, no pueden hacer uso de sus días de descanso o vacaciones



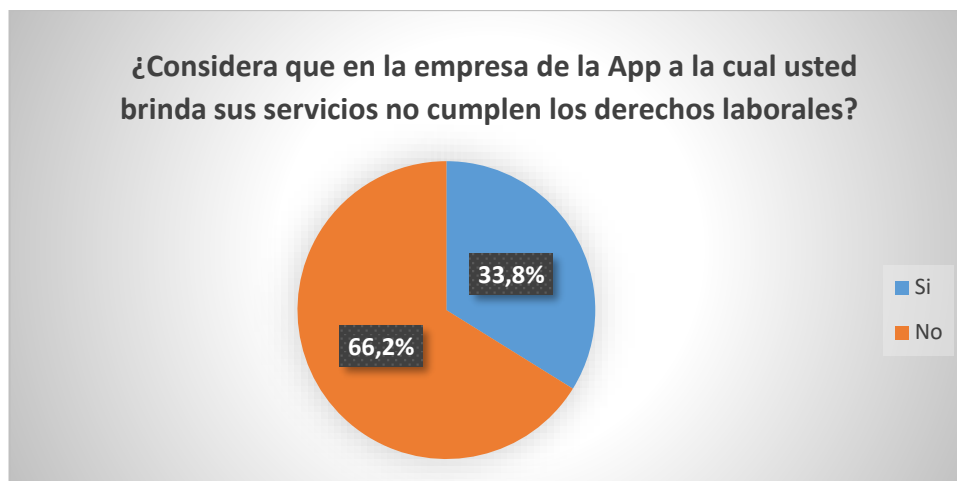
Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil

En el grafico 3, en lo que respecta a descanso y horario de alimentación el 80% elige su horario, mientras que el 15,4% dice que sí, y el 3% dice que no. Aquí se pudo evidenciar que los repartidores comen a la hora que puedan, inclusive para no dejar de trabajar comen en las veredas, o montados en sus motos.



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil

En el grafico 4, tiene derechos a pagos diferenciados según su turno, muestra que el 78,5% no, y el 21,5% sí, aquí se sigue evidenciado que al no tener un contrato verídico, estos sujetos, siguen obteniendo los mismos ingresos que reciben en el día.



Fuente: Datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los repartidores en el sector norte de la ciudad de Guayaquil, y entrevista.

En el último gráfico, donde se realiza una pregunta más precisa el 66,2% esta consiente que la app no le cumple con sus derechos como repartidor, y esto se evidencia de forma clara y concreta a través de la encuesta realizada. Según el Código de Trabajo ecuatoriano, el contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (CODIGO DE TRABAJO, 2008)

Como se acaba de apreciar en los gráficos presentados, los factores más comunes de la precariedad de este grupo de repartidores, se ve en todos los enunciados mencionados. Pero lo que más me llamo la atención es la falta de seguridad que esta app brinda y sobre todo el desprendimiento que existe entre estos sujetos y las plataformas. Ante esto los repartidores mencionan lo siguiente:

- “En lo que me dice sobre la seguridad, aquí no tenemos ninguna, no tenemos ningún tipo de seguro ni nada de eso si nos despiden solo nos bloquean la cuenta” (Entrevista 1, 2023)
- “...en este tema no tenemos ningún respaldo, solo... de cuidarnos nosotros mismos, no hay ningún seguro social que nos brinde la empresa, ninguno y además si ellos nos llegan a despedir solo nos

bloquean la cuenta, y nos quedamos con esa duda, no nos dan esa oportunidad del saber el ¿Por qué?”. (Entrevista 2, 2023)

- “Sabe que aquí no hay seguro, mmm no o sea ellos no... como un seguro no... nada de eso” (se queda callado por varios segundos) (Entrevista 3, 2023)
- “Eh... bueno aquí uno está a la voluntad de Dios y por necesidad, aquí no contamos con ningún derecho” (Entrevista 4, 2023)
- “Quisiera decir que yo trabajo porque quiero, pero no es lo que yo quisiera, solo quisiera que la app nos... permita o nos brinde ese respaldo que tienen otros trabajadores” (Entrevista 5, 2023)

Lo que sucede actualmente con los repartidores, es de conocimiento público y del gobierno, así como de los marcos normativos que establece la ley. Por ejemplo; en el código de trabajo art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, 2008, menciona aspectos específicos sobre el trabajo y es que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. Sin embargo, este problema sigue un transcurso cada vez mayor, a pesar de los estatutos establecidos, las declaraciones universales de los derechos humanos, las leyes internacionales de trabajo, y las mismas leyes que están vigentes en el Ecuador.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Para levantar esta información se pasó por muchos obstáculos. Y la dificultad de acceder a estas personas, ya sean por su condición laboral, su condición migratoria o por las características del trabajo que implican que estén en constante movimiento y esfuerzo para tratar de incrementar sus ingresos, esto no les permite a ellos mantenerse en un espacio físico fijo por mucho tiempo

Este estudio brinda elementos para cuestionar estas nuevas modalidades de empleo que no han sido oficializadas o tomadas en cuenta en las normativas aun, y que generan brechas de desigualdad a las condiciones laborales, cuando hablamos de precarización laboral, en este modelo de trabajo que todavía no está contemplado en los instrumentos oficiales del estado, también hablamos de protección de estas personas, y en este contexto en el que estamos atravesando en el país de inseguridad, robos y dificultades en acceso a la salud puede llevar a repercusiones a estas personas que cumplen estas personas.

La situación en la que se vive actualmente por la falta de empleo está generando una tensión entre la flexibilidad y las garantías, por un lado se señala que menos derechos podrán aumentar la oferta de trabajo, y por otro lado que la precarización en el trabajo y la desigualdad minimizan la demanda y, por lo tanto el empleo.

- Para concluir con esta investigación desde un enfoque mixto sobre el análisis de las características sociodemográficas de los repartidores ubicados en el sector norte de la ciudad de Guayaquil, se ha considerado de forma pertinente presentar las conclusiones más relevantes, relacionado con cada objetivo específico.
- En el primer objetivo se hace referencia a *“Identificar las características sociodemográficas de los repartidores que utilizan plataformas digitales en el sector norte de la ciudad de Guayaquil. Podremos decir que la*

mayor cantidad de personas que brinda este servicio como repartidor, en lo que respecta al sexo el 51% son hombres, además el 29% son migrantes venezolanos, y el 15% de ellos se encuentra de forma irregular en el país, entonces se podría definir que, estas múltiples causas o situaciones se presentan no solo por la crisis laboral, sino por la situación en el contexto territorial de ambos países, los sujetos venezolanos han sufrido discriminación, violencia, situación de calle debido a la inflación económica de su territorio, mientras que en Ecuador actualmente hay escasez en el área laboral. Por ende, formar parte de esta aplicación en el terreno ecuatoriano facilita a ambos contextos bilaterales, a generar ingresos económicos, aunque sea de forma precaria, pero disminuyendo las situaciones regulares que deben tener.

- El segundo objetivo fue *“Describir las condiciones de trabajo de los repartidores que utilizan plataformas digitales”*, donde el 48,4% tiene un año o menos trabajando como repartidor, y un 53,8% no tiene comunicación directa con sus jefes (el simple hecho de no haber una estructura organizacional, hace que estos sujetos no tengan presente si sus jefes son los que les entregan el pedido, o la app), también el 60% se siente poco satisfecho realizando su trabajo, el 55,4% considera que el horario es adecuado en sus funciones, el 61,5% dice que nunca reciben un aumento de sueldo, en lo que respecta a la remuneración que reciben el 61,5% dice que es bien remunerado, y esto se da porque trabajan más de 10 horas con un 40%.
- En las condiciones que trabajan estas personas se debe considerar que no cuentan con las garantías del derecho al trabajo (digno) esto genera un horario inadecuado para recibir su alimentación, inclusive al momento de alimentarse están sentados en las veredas o encima de sus motos, percibiendo malos olores por las alcantarillas que están a sus alrededores, al no tener comunicación directa con la app, las transacciones empleado, empleador, se desconectan y no pueden tener claro sus funciones y roles, además al no contar con un establecimiento adecuado para organizar sus funciones sus

expectativas se balancean y es debido al terreno donde están esperando, también se debe considerar que al no contar con un SBU, deben trabajar tantas horas para generar un poco más de ingresos, pero también sufren desgastes y no solo físico, también emocional que a medida que pasa el tiempo van a estar muy agotados, que les tocara trabajar menos horas y ganar menos del SBU.

- Y por último, para finalizar con el tercer objetivo que corresponde a *“Exponer como las condiciones laborales vulneran los derechos de los repartidores que utilizan plataformas digitales”*, el cual tiene un enfoque en derechos laboral, se evidencia plenamente que no cuentan con un contrato, y no tienen ni idea sobre sus derechos y obligaciones, que los pedidos que se niegan a llevar por temor al sector o por motivos extras no llegan a su destino, son descontado he inclusive pueden llegar a ser desvinculado de la aplicación, sin dejar que ellos emitan su comentario, solo los bloquean y listo, pero sobre todo que si sufren algún accidente mientras están en su recorrido la empresa no asume ningún gasto, dejándolos a ellos con el cien por ciento de todo los gastos médicos y materiales, dejándolos en total abandono

Recomendaciones

Las recomendaciones de este tema investigativo va dirigido a la gran cantidad de actores sociales inmersos en la precarización que cada vez tiene más acceso a estas plataformas digitales y ya es un problema social, comenzando con el estado, Ley orgánica, Constitución de la República del Ecuador, Ministerio de Trabajo, la sociedad y los Investigadores.

- Al Estado, que pueda crear oportunidades utilizando estas plataformas digitales como un medio para generar empleo, de la mano de las grandes cadenas alimenticias que hay en el país, pero cumpliendo con lo que establece el código de Trabajo.
- Por medios de los gremios que se reconozca estas nuevas modalidades y se las formalice en las plataformas a través de las empresas para la protección de estos grupos de repartidores

- Al ministerio de trabajo, que vele por una relación laboral justa, que garantice los derechos de los trabajadores, que realice un diagnostico social para que pueda identificar los problemas que está sucediendo en la ciudad de Guayaquil, y así obtener un control social.
- Se recomienda a las grandes multinacionales como Rappi, Pedidos Ya, Glovo, entre otras que en los anuncios que publiquen para atraer a más repartidores, no solo se quede en expectativas, sino que quede en acciones y así estos repartidores puedan ser parte de un empleo digno.
- Que a través del gremio del Trabajo social se reconozca el bienestar a estas personas, conocer un poco más sobre estos nuevos sistemas de acogimiento laboral, para que a través de ellos pueda haber una mayor visibilidad con lo que está pasando actualmente con estos sujetos de derechos.
- Y como punto final, se recomienda una inspección internacional a estas plataformas digitales en los países de poca protección como Ecuador, y así estas aplicaciones puedan generar garantías justas, no solo porque es una obligación, sino que así van a generar una calidad de vida digna a estos sujetos, que lo único que desean es salir adelante, trabajando de forma digna, y justa.

REFERENCIAS (o BIBLIOGRAFÍA)

- Arias, G. J., Villasís, K. M., & Miranda, N. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, vol. 63, núm. 2,, 201-206.
- Arnold, C. M., & Osorio, F. (1998). *Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/101/10100306.pdf>
- Artivia, J. L., Trisstan, J. L., Siles, G. I., & Ross, I. (2020). *Plataformas Digitales y Precarización laboral en Costa Rica*. Obtenido de https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/82691/FES_Estudio_Plataformas_digitales_y_precarizacio%cc%81n_laboral_en_Costa_Rica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, T. C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: E-BOOK, 2010.
- Blanco, O., & Dasten, J. (2019). *Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45009/RVE129_Blanco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cedeño, E. (2022). *LAS ACTIVIDADES LABORALES DE DELIVERY DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN ECUADOR QUE VULNERA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/59979/1/BDER-TPrG%20023-2022%20Erika%20Cede%C3%B1o.pdf>
- CEPAL. (05 de 2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf

Chiavenato, I. (11 de 1999). “ADMINISTRACIÓN DE RECUSOS HUMANOS”.
Obtenido de “ADMINISTRACIÓN DE RECUSOS HUMANOS”:
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

CODIGO DE TRABAJO. (2008). *Codigo de Trabajo*. Quito.

Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008). Quito: Asamblea constituyente.

Cortés, A. A. (2020). *La precariedad laboral en España: los sectores más afectado y el caso glovo*. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/96315/files/TAZ-TFG-2020-4270.pdf>

Del Bono, A. (2020). *Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina*. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/119527/Versi%C3%83%C2%B3n_en_PDF.pdf?sequence=1

Delgado, C. J. (2021). “*Vulneración de los derechos laborales e indicios de laboralidad en los repartidores de la empresa Glovo-Chiclayo*”. Obtenido de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9652/Delgado_Celis_Jeyli_Yuriko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dominguéz, A. I., & Jiménez, K. A. (2022). *ANÁLISIS DE LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES DE ENTREGA A DOMICILIO EN GUAYAQUIL*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60311/1/BDER-TPrG%20062-2022%20Alexandra%20Dom%c3%adnguez%20-%20Kelly%20Jim%c3%a9nez.pdf>

Entrevista 1, c. (10 de 01 de 2023). ¿Hace cuantos años trabaja como repartidor y como comenzo? (A. Pacheco, Entrevistador)

- Entrevista 2, c. (10 de 01 de 2023). ¿Hace cuanto año trabaja como conductor, y como comenzo? (A. Pacheco, Entrevistador)
- Entrevista 3, c. (10 de 01 de 2023). ¿Hace cuanto trabaja como repartidor, y como comenzo? (A. Pacheco, Entrevistador)
- Entrevista 4, c. (10 de 01 de 2023). ¿Hace que tiempo trabaja como repartidor, y como comenzo? (A. Pacheco, Entrevistador)
- Entrevista 5, c. (10 de 01 de 2023). ¿Hace cuanto tiempo traba como repartidor y como comenzo? (A. Pachecp, Entrevistador)
- Esteves, A. (23 de 10 de 2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana De Políticas Y Acción Pública*, 7(2), 35 - 41. Obtenido de <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4875>
- FLACSO. (3 de Septiembre de 2004). *La precariedad laboral*. Obtenido de La precariedad laboral, : <https://www.flacso.edu.ec/portal/files/docs/precariedad2.pdf>
- Garcia, J. E., & Flores, A. E. (2020). “LA PRECARIZACIÓN COMO FRAUDE LABORAL EN LA ERA DIGITAL”. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50921/1/Garc%c3%aca%20Jorge-Flores%20Antonio%20BDER-TPrG%20232-2020.pdf>
- Hernández, M. S., & Duana, A. D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, K., & Salazar, C. (2020). *Precarización laboral en las plataformas digitales*. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>

- IFSW. (2022). *Definición Global del Trabajo Social*. Obtenido de <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>
- INEC. (2021). *Boletín Técnico*. Obtenido de Mercado Laboral Trimestre enero-marzo 2021: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-enero-marzo-2021/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20acumulada%20ene21_mar21.pdf
- INEC. (2022). *ENENDU Anual*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/>
- Jiménez, L. (2020). *Plataformas digitales y precarización laboral en Costa Rica: El caso de Uber*. Obtenido de <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/82691>
- Johansen, B. O. (2005). *Introducción a la Teoría General de Sistemas*. Obtenido de https://camilos03.files.wordpress.com/2015/08/1-_introduccion_a_la_teor%C3%ADa_general_de_sistemas_-_oscar_johansen2-libre.pdf
- Ley Orgánica. (2015). *Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar*. Quito: Editora Nacional.
- López, D. S., & Morales, V. M. (2022). *Factores que inciden en el uso de apps de delivery para la compra de comida rápida en la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1946/2793>
- Loza, T. R. (2020). Paradigma sociocrítico en investigación. *Psique Mag: Revista Científica Digital de Psicología*, 10.
- Martínez-Licerio, K. A., Arreola, J. M., & Bolívar, H. R. (2019). *Precarización laboral y pobreza en México*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552019000200113&script=sci_arttext

- Maya, N., Quevedo, T., Carrión, D., & Sánchez, P. (2022). *Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador*. Obtenido de <https://www.rosalux.org.ec/pdfs/caracterizacion-plataformas-ecuador.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *El mercado laboral en el Ecuador*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf
- Montes de Oca, I. (2021). : *¿ Quiénes son los repartidores en América Latina? Un análisis comparativo del perfil de los trabajadores en Argentina, Perú, Colombia, Ecuador y México*. Obtenido de https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2022/08/Copia-de-9_MONTESDEOCA_PONENCIA-Ivan-Federico-Montes-De-Oca.pdf
- Morales, C. (2020). Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España. *scielo*.
- Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de las Naciones Unidas*. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- OIT. (2016). *Condiciones de Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20de%20la%20OIT,que%20es%20urgente%20mejorar%20dichas>
- OIT. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- Ortega, S. C., Marquéz, S. F., Sorhegui, O. R., & Vergara, R. A. (29 de 07 de 2021). *Impacto Socioeconómico causado por la COVID-19 en zonas vulnerable de Guayaqui a un año de la pandemia*. Obtenido de

<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/563/352>

Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida. (2017). "Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida" de Ecuador.

RRRRRR. (2020). Obtenido de <file:///C:/Users/Andy/Downloads/4875-Texto%20del%20art%C3%ADculo-21841-1-10-20210506.pdf>

Secretaria Nacional del Ecuador. (2021). Plan de creaciones de oportunidades 2021-2025. *Plan Nacional de Planificación*, 122.

Sumba, B. R., Saltos, R. G., Rodríguez, S. C., & Tumbaco, S. S. (2020). *El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias*. Obtenido de <file:///C:/Users/Andy/Downloads/Dialnet-EIDesempleoEnEIEcuador-7659441.pdf>

Trabajo, C. d. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador 2008*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2017). *DOMINIOS INSTITUCIONALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <https://www.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/sinde/DOMINIOS-LINEAS-DE-INVESTIGACION.pdf>

Villegas, Castrillo, E., & Bellido, Alonso, A. J. (1990). *La Teoría Sistémica en Trabajo Social*. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5910/1/ALT_01_15.pdf

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pacheco Cortez, Aquiles Israel** con C.C: # **092609455-8** autor del trabajo de titulación: **Precarización laboral de los repartidores que utilizan plataformas digitales del sector norte de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciado en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 13 de febrero del 2023

f. _____
Nombre: **Pacheco Cortez, Aquiles Israel**
C.C: **0926094558**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN		
TEMA Y SUBTEMA:	Precarización laboral de los repartidores que utilizan plataformas digitales del sector norte de la ciudad de Guayaquil.	
AUTOR(ES)	Pacheco Cortez, Aquiles Israel	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Valenzuela Triviño, Gilda Martina	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas	
CARRERA:	Trabajo Social	
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en Trabajo Social	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de febrero de 2023	No. DE PÁGINAS: 59
ÁREAS TEMÁTICAS:	Precarización Laboral de los Repartidores, Seguridad Social, Condición Laboral	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Condición Laboral, Seguridad Social, Vulneración de Derechos	
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):		
<p>El objetivo principal de esta investigación es conocer la Precarización laboral de los repartidores que utilizan plataformas digitales en el sector norte de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas. Para lo cual, se diseñó una metodología de enfoque mixto y se aplicó una encuesta a 65 repartidores y entrevistas a 5 sujetos de la misma. Entre los principales resultados se pudo determinar que estas personas en el campo laboral presentan vulneración de derechos, condiciones inseguras e inestables, además no cuentan con un lugar adecuado para recibir pedidos, alimentarse, con un horario que pasan las 10 horas al día, y un total abandono en caso de que hechos puedan tener algún siniestro, también hay una gran población venezolana que están de forma irregular en el país. Además, que la motivación principal para realizar estas actividades es por la falta de empleo, la crisis económica, la desvinculación del gobierno central para garantizar las necesidades de todos, el desespero para generar ingresos, y que sus familias puedan cubrir sus necesidades materiales e inmateriales. No obstante, se podría definir que la facilidad de acceso que existe entre la aplicación y los repartidores es también una razón principal para que estos sujetos sean parte de la app, ya que aquí, aunque hay una leve revisión de documentos digitales, no hay seguimiento presencial de la misma, por tal motivo, existen muchas personas de nacionalidad Venezolana en estado de irregularidad en el país, lo cual sigue siendo perjudicial para ellos, dado a que esto no les permite mejorar su calidad de vida.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593963395590	E-mail: aquilespachecoc0490@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Valenzuela Triviño Gilda Martina	
	Teléfono: +593-998724497	
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		