

De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0

From Algorithmic Labor Management to Strike 4.0



María Belén Albornoz* y Henry Chávez**

Recibido: 20/09/2020 - Aceptado: 02/11/2020

Resumen

Las tecnologías digitales están creando importantes retos para los agentes económicos y los decisores. En este contexto, las plataformas digitales se han convertido en nuevas oportunidades de trabajo y están reestructurando los mercados financieros y laborales. De la mano de esta ventana de oportunidad vienen también condiciones de precariedad e indefensión para los trabajadores, quienes deben enfrentar condiciones de trabajo volátiles, ausencia de beneficios sociales y condiciones de explotación. Este artículo da cuenta de los cambios unilaterales en los términos y condiciones de trabajo en las plataformas digitales y las formas de resistencia y organización con la que responden los trabajadores para reclamar el derecho a un trabajo justo. Esta investigación es parte del proyecto Fairwork y utiliza una aproximación etnográfica que incluye diez entrevistas en profundidad y cuarenta y seis entrevistas semiestructuradas a trabajadores y administradores de plataformas digitales.

Palabras clave: algoritmos; economía digital; huelgas; plataformas; trabajo justo.

Abstract

Digital technologies are creating important challenges for economic agents and decision-makers. In this context, digital platforms offer employment opportunities and are reshaping the financial and labor markets. Hand in hand with this window of opportunity also come conditions of precariousness for workers, who must face volatile working conditions, lack of social benefits, and exploitative conditions. This article reports on the unilateral changes in the working conditions in digital platforms, and the forms of resistance and organization with which workers respond to claim their right to fair work. This research is part of the Fairwork project and uses an ethnographic approach that includes ten in-depth interviews and forty-six semi-structured interviews with workers and managers of digital platforms.

Keywords: algorithms; digital economy; Fairwork; platforms; strikes.

* Laboratorio de Ciencia, Tecnología y Sociedad (CTS Lab), FLACSO Ecuador.

** Laboratorio de Ciencia, Tecnología y Sociedad (CTS Lab), FLACSO Ecuador.

Introducción

Una nueva revolución tecnoeconómica, orientada hacia la automatización de los procesos en base al uso masivo de datos e inteligencia artificial, está transformando profundamente las diferentes esferas de la actividad económica y los procesos de reproducción social y política alrededor del mundo. Conforme esta revolución se expande a diferentes industrias y países comienzan a aparecer nuevas formas de gestión y organización del trabajo, y con ellas nuevos riesgos y formas de explotación para los trabajadores.

Una de estas nuevas formas de organización de la producción y el trabajo es la denominada economía de plataformas o *gig economy* (Graham et al. 2019; Friedman 2014; Lehdonvirta 2018), introducida en la última década por empresas como Airbnb, Uber, Cabify, Lift, entre otras. El principio de esta nueva forma de economía consiste en externalizar los costos laborales del proceso de producción de valor de una empresa a través de la creación de un “mercado libre” de microtareas o *gigs*,¹ ofertadas a trabajadores o contratistas independientes. Según este modelo, los contratistas ofrecen sus servicios en función de la tarea y el precio propuestos, y reciben su pago a medida que entregan los productos requeridos. De esta manera, la empresa no debe asumir ningún costo asociado a contratos laborales ni afrontar los beneficios sociales que impone la ley para el sistema empresarial tradicional.

Visto de manera global, este modelo resulta una variación de los contratos por proyecto o *freelance* que existen desde hace tiempo. Sin embargo, la particularidad de este nuevo modelo es la atomización de las tareas propuestas, lo que permite acelerar el proceso productivo, masificar la oferta laboral y reducir costos. De este modo, una empresa de transporte tradicional debe contar con una flota de automóviles y suficientes choferes para asegurar la circulación de sus autos en distintos turnos, de manera que cubran una demanda determinada. Este modelo requiere una inversión en capital importante y tiene unos costos laborales consecuentes, por lo tanto, la empresa puede reducirse a una pequeña oficina de reservaciones que, básicamente, recibe pedidos de transporte y los asigna a un equipo suficientemente amplio de conductores que cuentan con sus propios automóviles y están dispuestos a realizar una tarea específica por un pago puntual. Con este nuevo panorama la compañía minimiza sus costos operativos, reduce su actividad al proceso de intermediación y pagos y externaliza los costos de capital y mano de obra, que son asumidos por los propios contratistas.

1 El término *gig* es una palabra del *slang* inglés, usada generalmente por los músicos cuando tienen una presentación o contrato puntual en algún lugar o escenario.

La clave de esta economía de plataformas reside en la posibilidad de contar con una cantidad de trabajadores que permitan que la oferta y la demanda puedan interactuar en tiempo real. Esto no solo se volvió posible, sino que se potenció desde finales de la primera década de este siglo gracias al desarrollo de Internet, las redes de telefonía móvil y los teléfonos inteligentes. No obstante, tras casi diez años de expansión y experimentación, esta nueva forma de economía comienza a mostrar sus límites y la urgente necesidad de cambio, particularmente en lo que respecta a las condiciones de trabajo que se han terminado imponiendo sobre estos “trabajadores independientes”.

Sobre la base de una investigación documental sobre textos especializados, archivos de prensa y entrevistas semiestructuradas con varios trabajadores y representantes de plataformas que operan en el Ecuador, este artículo presenta un panorama general sobre el funcionamiento de esta nueva forma de economía y el surgimiento de las primeras formas de organización, coordinación y resistencia a escala internacional de los trabajadores de dichas plataformas.

La gestión algorítmica del trabajo: el lado oculto de las aplicaciones

En los debates sobre el futuro del trabajo, la tecnología se ha convertido en el factor clave para explicar cómo la robotización dejará sin ocupación a cientos de miles de personas. Sin embargo, actualmente la tecnología está contribuyendo a crear puestos de trabajo sin que se discuta la calidad de empleo que está generando. Las aplicaciones y plataformas de Internet se han convertido en una solución casi mágica para realizar compras en línea y para la entrega de productos en casa. Su versatilidad, rapidez y gratificación inmediata las convierten en una solución muy apreciada por los usuarios (Forsyth 2020; Fredman et al. 2020; Novitz 2020). Del mismo modo, se encuentran muy valoradas por los agentes económicos ya que impulsan el empleo y el crecimiento económico.

Este énfasis en los beneficios tecnológicos de la economía de plataformas (Graham 2019), su automatización y digitalización, opaca el hecho de que los bienes y servicios que se pagan y se solicitan en línea, funcionan gracias al trabajo que realizan seres humanos, en la mayoría de los casos, con gran esfuerzo y peligro físico al recorrer zonas con mucho tráfico en la ciudad. La otra cara tecnológica funciona para medir y controlar el rendimiento de los trabajadores. A los repartidores y conductores que están vinculados a estas plataformas se les asignan tareas mediante los algoritmos que ha desarrollado la aplicación, para medir la velocidad y diligencia del trabajador, combinar las puntuaciones recibidas por los clientes, calcular el pago de

cada entrega y establecer sistemas de premios y castigos (Nguyen y Mateescu 2019). Las malas puntuaciones y los rendimientos inferiores a las normas que establecen estos algoritmos, pueden llevar a la suspensión temporal del trabajador dentro de la plataforma, a penalizar futuras entregas e incluso al “despido” del trabajador.²

La tecnología afecta directamente las condiciones de trabajo de quienes han optado laborar para las aplicaciones digitales como medio de vida. Los trabajadores viven en constante tensión por las calificaciones de los clientes y por la forma en que el algoritmo procesa su desempeño, asignándole la siguiente tarea y calculando el correspondiente pago. Lejos de los futuros utópicos en los que la tecnología estará al servicio del trabajador, hoy los algoritmos han construido su función (Bijker, Hughes y Pinch 2012) dentro del taylorismo recargado del siglo XXI (De Stefano 2018). Se han convertido en parte de los sujetos y controlan sus recorridos con aplicaciones GPS dondequiera que vayan.

En el caso de plataformas de servicios como Glovo, en Ecuador, el cambio en el algoritmo ha repercutido directamente en los honorarios de los trabajadores. En 2019, tras rediseñar el cálculo de pago por entrega de 1,00 USD a 0,30 USD (al agrupar el pago de dos entregas por el valor de una y disminuir el valor pagado por kilómetro recorrido) de modo que sus ingresos disminuyeron notablemente al realizar el mismo trabajo.

Es por esta razón que la “negociación del algoritmo” fue el tema de la campaña que lanzó UNI Global Union (2020) en septiembre de 2020, dirigida por los sindicatos y empleadores responsables. Esta organización, que representa a más de 20 millones de trabajadores de servicios en más de 150 países, se esfuerza por incluir las voces de los trabajadores en el proceso de una gestión algorítmica del trabajo que incluye el uso de *big data*, aprendizaje automático y otras formas de inteligencia artificial para asignar patrones de turnos, agendar tareas, contratar, ascender o despedir empleados.

De acuerdo con Christy Hoffman, Secretaria General de UNI Global Union, “las herramientas algorítmicas pueden desbloquear eficiencias, pero también plantean varios riesgos importantes, en particular el aumento de la vigilancia y la recopilación de datos, la deshumanización del trabajo y la exacerbación de la discriminación en el lugar de trabajo” (UNI Global Union 2020).

Resulta necesario abogar por un diálogo social sobre el algoritmo, donde las decisiones que se tomen no eximan al empleador de sus responsabilidades, y en el cual la aplicación de las herramientas digitales sea lo más justa posible para ambas partes. En este sentido, los sindicatos están negociando con los empleadores un acuerdo

2 Esta clase de despido es un oxímoron, puesto que los trabajadores no son considerados legalmente empleados de la plataforma sino trabajadores “autónomos” que, por tanto, no podrían ser despedidos.

sobre el uso de algoritmos que abarque las principales exigencias de uso ético de la gestión de los mismos, para evitar que la innovación tecnológica se convierta en una excusa que introduzca la vigilancia masiva en el lugar de trabajo.

La economía de plataforma visibiliza los sistemas sociotécnicos que fundamentan estas nuevas formas de trabajo (Bijker 1995; Bijker, Hughes y Pinch 1987; Maclaine Pont y Thomas 2011; Thomas y Buch 2008). Las alianzas entre los órdenes tecnológicos, sociales y económicos ponen en evidencia el rol cada vez más poderoso de las soluciones tecnológicas para la organización del trabajo en la *gig economy*. Es por ello, que, introducir la función del algoritmo en las demandas laborales se vuelve clave para negociar unas condiciones de trabajo más justas.

De trabajadores de plataforma a plataforma de trabajadores: huelga y protesta en la era 4.0

La revolución tecno-económica en curso está introduciendo cambios no solamente económicos, sino también sociales, culturales e institucionales. No obstante, estos últimos son más lentos y siguen diferentes trayectorias en distintas partes del mundo. Sin duda, los países con una larga historia de organización industrial y derechos laborales y sociales enfrentan este cambio en la forma de organización del trabajo de manera muy diferente a que aquellos que no tienen tradición industrial, y que además poseen regulaciones débiles y alta informalidad en el mercado laboral. Sin embargo, en ambos casos, los efectos secundarios de esta nueva economía han terminado por provocar una reacción de los trabajadores a escala global, directamente afectados por el empeoramiento de sus condiciones de trabajo y el aumento de la explotación.

La emergencia sanitaria desatada debido a la pandemia por la COVID-19 en 2020 provocó una serie de restricciones a la movilidad en todo el mundo, lo que generó un aumento en la demanda de muchas plataformas de entrega de productos a domicilio. Esta situación incrementó considerablemente la carga de trabajo y el riesgo sanitario para los trabajadores de estas plataformas. La “nueva normalidad” ha revelado que las condiciones a las que se enfrentan cada día estos trabajadores son injustas y precarias. Este proceso de deterioro de las condiciones laborales durante todo el año dio paso a la aparición de un movimiento mundial de trabajadores de plataforma, que ha logrado organizar varias acciones internacionales para reclamar mejores condiciones de trabajo a sus empleadores. Al interior de este movimiento se encuentran trabajadores de Ecuador, Brasil, Chile y otros países latinoamericanos, así como de España y algunas naciones asiáticas.

En el caso de Ecuador, los trabajadores de varias plataformas de entrega a domicilio comenzaron a organizarse incluso antes de la pandemia. Una primera protesta se registró en agosto de 2019, cuando los repartidores motorizados de Uber Eats hicieron un plantón para que la empresa diera marcha atrás en la reducción de las tarifas que había aplicado. Según algunos de los trabajadores presentes en esta manifestación, esta nueva tarifa reducía a la mitad lo que percibían diariamente. Producto de esta demanda, las cuentas de algunos de los repartidores que participaron en la misma fueron bloqueadas de la plataforma, lo que les impedía seguir trabajando para la empresa (*El Telégrafo* 2019).

Meses más tarde, en marzo de 2020, el gobierno ecuatoriano declaró la emergencia sanitaria por la COVID-19 e impuso un confinamiento nacional que restringió drásticamente la movilidad de las personas y el acceso a comercios y productos de primera necesidad. Esta nueva situación volcó a la población al uso de servicios de *delivery* o entregas a domicilio, cuya demanda se multiplicó demanda exponencialmente. Durante las primeras semanas del confinamiento, algunas plataformas locales de reciente creación, como Tipti, presentaron retrasos en sus tiempos de entrega de pedidos de hasta dos semanas. Esto se explica porque, antes de la pandemia, estas aplicaciones llegaban a un mercado todavía reducido de usuarios y no contaban con un sistema de trabajadores lo suficientemente amplio para abastecer la demanda que se disparó con la pandemia. La nueva situación afectó también a plataformas transnacionales como Glovo, Rappi y Uber Eats. Si bien, estas se encontraban mejor posicionadas en el mercado local, el nivel de demanda generado durante las primeras semanas del confinamiento las obligó a adaptar sus estrategias para poder cubrir el creciente número de pedidos que recibían.

Además, la emergencia sanitaria y el confinamiento dejaron sin empleo y sin fuentes de ingresos a una parte importante de la población. Resulta fundamental considerar que el país entró en una fase recesiva desde 2015, lo cual produjo una considerable pérdida de puestos de trabajo formales en los últimos años y un incremento en la informalidad, el subempleo y el desempleo. En diciembre de 2019 apenas el 38% de la Población Económicamente Activa (PEA) tenía un empleo adecuado, comparado con el 49% que se registró a fines de 2014. Durante el confinamiento este indicador aumentó un 16 % con respecto a la estadística de 2019, en otras palabras, en junio de 2020 alrededor del 84 % de la PEA estaba en el desempleo, el subempleo o la informalidad. Si bien para septiembre de ese mismo año el nivel de empleo adecuado comenzó a recuperarse hasta llegar a un 32 %, este sigue siendo un 35 %: inferior a los niveles reportados en 2014 (INEC 2020).

En este contexto de falta de empleo y fuentes de ingreso formales y adecuadas, las nuevas plataformas de servicios digitales se convirtieron en una alternativa rela-

tivamente fácil y que permitía obtener el sustento diario para enfrentar la crisis. Si bien no existen estadísticas oficiales sobre el número de personas que trabajan en estas aplicaciones, sobre la base de la información recopilada para esta investigación se estima que, antes de la pandemia, estos sumaban alrededor de 40 mil personas a nivel nacional. Tomando en cuenta la reducción en los tiempos de entrega promedio de las aplicaciones durante los primeros meses de confinamiento, se puede suponer que esta masa de trabajadores se ha expandido considerablemente en los últimos meses para poder abastecer la creciente demanda.

Otra estrategia implementada por estas aplicaciones para poder hacer frente a la demanda creciente fue la creación de un nuevo modo de funcionamiento en el que el mismo trabajador hace repartos colectivos para optimizar sus desplazamientos y maximizar el número de entregas. Sin embargo, en esta nueva modalidad el trabajador recibe el pago por una sola tarea, mientras las plataformas cobran por cada entrega.

Gloria explica cómo opera el “doble pedido”: “Yo recojo los dos pedidos en un lugar de comida rápida, por ejemplo, y la aplicación me manda a entregar la más cercana y después la más lejana, pero me pagan un solo pedido. Glovo cobra los dos pedidos y a nosotros nos cancelan un pedido con un adicional de treinta centavos. Creo que es bastante injusto, deberían pagarle a uno lo que es” (Albuja 2020, párr. 3).

En este nuevo sistema, el deterioro de las condiciones de trabajo por la mayor demanda y el riesgo sanitario al que estaban expuestos estos trabajadores fueron el origen de una serie de protestas que se organizaron en el Ecuador y en varios países de América Latina y otras latitudes.

El primer paro nacional de repartidores ocurrió el 17 de abril y precedió al paro internacional del 22 de abril convocado por varios colectivos de trabajadores de Glovo, Uber Eats, Rappi y otras plataformas de servicio de entrega de comida a domicilio en Ecuador, Argentina, Perú, Costa Rica, Guatemala, México y España (Vistazo 2020). Esta protesta marcó el inicio de una primera forma de organización espontánea a nivel internacional de esta nueva clase de trabajadores “sin patrón” (Friedman 2014). Entre las principales reivindicaciones de estos trabajadores estaban: el reclamo por la reducción de la tarifa por entrega de 1,00 USD a 0,30 USD, es decir 70 % menos al valor que ser recibía en 2019; el sistema de “entregas colectivas” o “doble pedido” antes mencionado; la provisión de materiales e insumos de trabajo y sanitarios adecuados durante la pandemia (guantes, mascarillas, alcohol); y el reconocimiento de la existencia de una relación laboral y no solo de contratistas independientes con dichas empresas (Feverstruggle 2020; Pichincha Comunicaciones 2020a; Vistazo 2020).

Este último planteamiento es importante, ya que uno de los problemas centrales del surgimiento de este nuevo tipo de trabajadores es que constituyen una población expuesta a riesgos laborales importantes, y no cuentan con un seguro médico que les proteja de enfermedades o accidentes. Además, la empresa mantiene un control estricto sobre los horarios, precios y rutas, lo cual pone en entredicho la supuesta libertad e independencia que prometen a sus trabajadores y sobre los que se sostiene la relación por servicios puntuales que constituye la base de este modelo de negocios. Estas maneras de gestión de los empleados revelan la existencia de formas de dependencia laboral no reconocidas, que conducen a una precarización del empleo y a la pérdida de derechos laborales.

Ante la falta de respuesta por parte de las plataformas, los grupos de repartidores de los diferentes países que organizaron el primer paro en abril llamaron a una segunda movilización internacional el 29 de mayo. La convocatoria #29MNoReparto fue respaldada por las organizaciones de trabajadores Glovers Unidos Argentina, la Asociación de Trabajadores de Reparto (ATR), Glovers Unidos España, Glovers Ecuador, Glovers Costa Rica, Glovers Elite de Guatemala, y Repartidores de Perú (Pichincha Comunicaciones 2020b). En esta ocasión los principales reclamos incluían exigir condiciones dignas de trabajo, un aumento de las tarifas en un 100 % a cargo de las empresas y justicia para los repartidores que fallecieron durante el cumplimiento de la jornada laboral. También se denunció nuevamente que las cuentas de varios trabajadores que han participado de las movilizaciones fueron bloqueadas, lo que les impide seguir obteniendo ingresos. Se pidió además que el Ministerio de Trabajo intervenga para regular a dichas plataformas teniendo en cuenta las legislaciones laborales (Pichincha Comunicaciones 2020b).

Un mes más tarde, el 1 de julio, se organizó el tercer paro internacional de trabajadores de las aplicaciones Glovo, Pedidos Ya y Rappi. Como en ocasiones anteriores, esta protesta se replicó en varias ciudades de Brasil, Argentina, Chile, Ecuador, Costa Rica, México y según reportes de varios medios de comunicación, alcanzó incluso a ciudades como Hong Kong. Los reclamos fueron exactamente los mismos: mejores tarifas, mayor seguridad y mejores condiciones laborales (TeleSUR 2020).

Por último, el 24 de agosto se realizó un nuevo paro nacional de repartidores de Glovo, Uber Eats y Rappi. En una manifestación pacífica, alrededor de 100 motociclistas organizaron una caravana desde la Plataforma Gubernamental de Gestión Financiera de Quito hasta la Asamblea Nacional para denunciar la reducción de sus ingresos, la imposición de nuevas exigencias para realizar su trabajo y el riesgo ante la inseguridad sanitaria. Ante esta situación, reclamaron un pago justo, mejores condiciones de bioseguridad y la restitución de la tarifa base de un dólar (1,00 USD) por kilómetro con la que trabajaron hasta noviembre de 2019. Estos trabaja-

dores denunciaron que sus ingresos disminuyeron de manera considerable y que no les alcanzaba para mantener a sus familias (*El Comercio* 2020).

De acuerdo con la investigación realizada en Quito, Guayaquil, Cuenca y Machala por el Observatorio de Plataformas,³ el 76 % de repartidores tiene como única opción este trabajo, lo cual obliga a que trabajen los siete días de la semana, diez horas diarias y sin pausas para comer. Según este estudio, el salario de un repartidor depende de la calificación del cliente, los kilómetros recorridos, de los cuales ganan 0,25 USD, mientras la aplicación cobra 0,80 USD (Radio La Calle 2020).

Conclusiones

Los trabajadores de plataformas digitales de entregas a domicilio afrontan las mismas adversidades y condiciones laborales a nivel global. Es por ello que organizaciones como UNI Global Union y Fairwork⁴ se han comprometido a visibilizar el otro lado de la economía digital a través de estudios empíricos, apoyo a los trabajadores y recomendaciones a las plataformas para promover el trabajo justo.

En Ecuador los trabajadores de plataforma o de la *gig economy* están cada vez más organizados y comienzan a reconocer la agencia de los algoritmos como una nueva forma de biopolítica, que ejerce control sobre sus cuerpos, sobre la distribución de su tiempo, sus puntuaciones y las formas de pago. La negociación sobre la forma y el contenido de dichos algoritmos todavía no forma parte de las demandas de los trabajadores y tampoco se ha entablado un diálogo social sobre la incidencia de este sistema sociotécnico.

La precariedad de las condiciones de trabajo de la economía de plataforma se fundamenta en que los trabajadores son contratados bajo el amparo de las normas civiles y no de las laborales. Por ende, esta distinción legal entre relación contractual civil y laboral impide que los trabajadores puedan formar sindicatos y reclamar sus derechos bajo los principios del derecho laboral. Esta relación híbrida que se establece debe ser regulada por los Estados para impedir la explotación de los trabajadores. Por tanto, las plataformas deben afrontar el reto de ser más creativas y responsables al implementar estas nuevas formas de gestión.

En este sentido, el proyecto Fairwork promueve cinco principios que pueden contribuir a que las plataformas generen mejores condiciones para sus trabajado-

3 Investigación realizada en 2020 conjuntamente con Glovers Ecuador (una organización de los repartidores de aplicaciones) y la Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador (FES-ILDIS).

4 Ver: <https://fair.work/en/fw/about>

res⁵: (i) pago justo, es decir, la remuneración por lo menos del sueldo mínimo, una vez deducidos los gastos de operación; (ii) condiciones justas, para que las plataformas mitiguen los riesgos de trabajo y mejoren activamente las condiciones laborales; (iii) contratos justos, que busquen que los términos y condiciones sean claros y transparentes y que reflejen de manera genuina la naturaleza de la relación que establecen con los trabajadores; (iv) gestión justa, que posibilite la implementación, por parte de las plataformas, de procesos adecuados para canalizar las decisiones que afectan a los trabajadores y que obtengan el consentimiento informado de los trabajadores sobre la recolección de sus datos; (v) representación justa, para que los trabajadores tengan libertad de asociación y mecanismos institucionalizados para hacer escuchar su voz de manera colectiva.

La *gig economy* ha llegado al Ecuador para quedarse, y una vez revisadas sus ventajas y potencialidades también es necesario analizar cómo las capas legales, tecnológicas, económicas y sociales están construyendo un nuevo entorno que pone en riesgo la calidad del trabajo de quienes llevan a cabo estas labores.

Referencias bibliográficas

- Albuja, Camila. 2020. “¿Pedido a domicilio? Repartidores de Glovo: entre la precarización y el abandono”. *Wambra.ec Blog*. Acceso el 10 de julio de 2020. <https://bit.ly/31258JL>
- Bijker, Wiebe. 1995. *Of bicycles, bakelites, and bulbs: toward a theory of sociotechnical change*. Londres: MIT Press.
- Bijker, Wiebe, Thomas Hughes y Trevor Pinch, eds. 1987. *The social construction of technological systems. New directions in the sociology and history of technology*. Cambridge: MIT Press. <http://bit.ly/2OdG8Mu>
- Bijker, Wiebe, Thomas Hughes y Trevor Pinch. 2012. *The Social construction of technological systems. New directions in the sociology and history of technology*. Cambridge: MIT Press.
- De Stefano, Valerio. 2018. “(How much) more than just platforms? Online intermediaries in the platform economy”. *Regulating for Globalization Blog*. Acceso el 20 de agosto de 2020. <https://bit.ly/2QiySQK>
- El Comercio*. 2020. “Repartidores protestaron este lunes 24 de agosto frente a la Asamblea; reclaman un ‘pago justo’”, 24 de agosto. Acceso el 30 octubre de 2020. <https://bit.ly/3ePVKBj>
- El Telégrafo*. 2019. “Uber Eats rechaza la manifestación de repartidores”, 1 de agosto. Acceso el 22 de abril de 2020. <https://bit.ly/3vH7JHa>

5 Ver: <https://fair.work/en/fw/principles/#continue>

- Feverstruggle. 2020. “Sobre la Protesta Internacional de Repartidores en Ecuador: resistencia proletaria en medio de la pandemia y la precarización”. *Feverstruggle Blog*. Acceso el 30 de mayo de 2020. <https://proletariosrevolucionarios.blogspot.com/2020/05/sobre-la-protesta-internacional-de.html>
- Forsyth, Anthony. 2020. “Playing catch-up but falling short: regulating work in the gig economy in Australia”. *King’s Law Journal* 31(2): 287-300. <https://doi.org/10.1080/09615768.2020.1789433>
- Fredman, Sandra, Darcy du Toit, Mark Graham, Kelle Howson, Richard Heeks, Jean-Paul van Belle, Paul Mungai y Abigail Osiki. 2020. “Thinking out of the box: fair work for platform workers”. *King’s Law Journal* 31(2): 236-249. <https://doi.org/10.1080/09615768.2020.1794196>
- Friedman, Gerald. 2014. “Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy”. *Review of Keynesian Economics* 2(2): 171-88.
- Graham, Mark. 2019. *Digital Economies at Global Margins*. Cambridge: MIT Press.
- Graham, Mark, Rob Kitchin, Shannon Mattern y Joe Shaw, eds. 2019. *How to Run a City like Amaron, and Other Fables*. Oxford: Meatspace Press.
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos). 2020. “Estadísticas”. Acceso el 15 de diciembre de 2020. <https://bit.ly/3cNOK55>
- Lehdonvirta, Vili. 2018. “Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms”. *New Technology, Work and Employment* 33(1): 13-29. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>
- Maclaine Pont, Polly, y Hernán Thomas. 2011. “The sociotechnical alliance of argentine quality wine. How Mendoza’s viticulture functions between the local and the global”. *Science, Technology, & Human Values* 37(6): 627-652. <https://doi.org/10.1177/0162243911428623>
- Nguyen, Aiha, y Alexandra Mateescu. 2019. “Explainer: algorithmic management in the workplace”. *Data & Society Blog*. Acceso el 12 de agosto de 2020. <https://bit.ly/3eTZl1m>
- Novitz, Tonia. 2020. “The potential for international regulation of gig economy issues”. *King’s Law Journal* 31(2): 275-286. <https://doi.org/10.1080/09615768.2020.1789442>
- Pichincha Comunicaciones. 2020a. “Repartidores de Ecuador y 7 países más se han convocado a un Paro Internacional el miércoles 22 de abril”. *Pichincha Comunicaciones EP Blog*. Acceso el 12 de diciembre de 2020. <http://bit.ly/304DRG8>
- _____. 2020b. “Ante la falta de respuestas, repartidores vuelven a movilizarse en Quito y el mundo”. *Pichincha Comunicaciones EP Blog*. Acceso el 12 de junio de 2020. <http://bit.ly/3qdaaxy>
- Radio La Calle. 2020. “Repartidores: Explotación laboral, disfrazada de trabajo autónomo y emprendimiento”, 24 de agosto. Acceso el 2 de noviembre de 2020. <https://bit.ly/2NtuT2A>

- TeleSUR. 2020. “Repartidores de Apps convocan a paro internacional”, 30 de junio. Acceso el 29 de agosto de 2020. <https://bit.ly/3tA75cY>
- Thomas, Hernán, y Alfonso Buch, eds. 2008. *Actos, actores y artefactos: sociología de la tecnología*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes. <https://bit.ly/2ZZ45tQ>
- UNI Global Union. 2020. “UNI Global Union launches new push for collective bargaining around algorithmic management tools”. Acceso el 5 de octubre de 2020. <https://bit.ly/3kBjtRR>
- Vistazo. 2020. “Repartidores protestan en Quito por “pago justo” y mayor seguridad sanitaria”, 23 de abril. Acceso el 18 de junio de 2020. <https://bit.ly/3r1dJaa>