



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO**

La situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales

Trabajo de titulación para optar el título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

Autor:

Banderas Cadena, Marco Antonio

Tutora:

Msc. Lorena María Coba Quintana

Riobamba, Ecuador, 2023

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, MARCO ANTONIO BANDERAS CADENA, con cédula de ciudadanía 060386518-9, autor del trabajo de investigación titulado: “La situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales”, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 31 de mayo del 2023.



Marco Antonio Banderas Cadena

C.I: 060386518-9

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “La situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales”, presentado por Marco Antonio Banderas Cadena, con cédula de identidad número 060386518-9, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba, 24 de mayo del 2023.

Dr. Fernando Peñafiel
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE
GRADO**

Dr. Wilson Rojas
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO**

Dr. Hugo Hidalgo
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO**

Msc. Lorena María Coba
TUTOR



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.20
VERSIÓN 02: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **BANDERAS CADENA MARCO ANTONIO** con CC: **060386518-9**, estudiante de la Carrera **DERECHO, NO VIGENTE**, Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "La situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales", cumple con el 0%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **Urkund**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 09 de junio 2023



Msc. Lorena María Coba
TUTOR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a las personas de mi núcleo familiar quienes me han acompañado en los momentos buenos y en los más duro dándome su apoyo incondicional, a mis padres que sin su ayuda nada de esto sería posible, y a mis hermanos que han sido un gran apoyo cuando e necesitado su ayuda y su fortaleza. De igual forma a mis amigos, profesores que han hecho de sus consejos y enseñanzas que sea una etapa muy bonita en la Universidad y en el transcurso de esta carrera, y por ultimo y no menos importante esta tesis también la dedico a mis familiares que por el ciclo de la vida ya no se encuentran con nosotros, pero nos guían y nos cuidan desde arriba.

Marco Antonio Banderas Cadena

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar agradeciendo a Dios quien me a dado fortaleza y me a sabido guiar por el camino del bien, y superar con la fe los altos y bajos emocionales que nos da la vida.

Agradezco a mis padres Marco Banderas y Sandra Cadena por todo el apoyo emocional, económico, sentimental y todo el cariño que me han brindado para crecer como persona, y de igual forma a mis hermanos que me han apoyado en momentos duros y no me dejaron ni se cansaron de darme su apoyo en ningún momento, gracias familia por ese apoyo que me ayuda a ser una mejor persona.

Agradezco a mi familia en general que todos me han guiado, ayudado para poder ser posible este sueño de ser profesional.

Agradezco a Karen mi novia que estado a lo largo de toda mi carrera Universitaria apoyándome para concluir esta linda profesión.

Marco Antonio Banderas Cadena

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I	15
PLATEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. PROBLEMA	15
1.2. JUSTIFICACIÓN	16
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
CAPITULO II.	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. Estado del arte relacionado a la temática de la investigación	18
2.2. Aspectos teóricos	20
UNIDAD I.	21
LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO COMO ACTIVIDAD EMPRESARIAL	21
1.1. Antecedentes y generalidades de las plataformas digitales.	21
1.2. Conceptualización de Economía colaborativa y actividad empresarial.	22
1.3. Plataformas digitales una nueva forma de trabajo.	23
1.4. Términos y condiciones de servicio de las plataformas digitales.	26
UNIDAD II.	28
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES	28
2.1. Derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico.	28
2.2. El trabajo y sus formas en el Ecuador.	29
2.3. Situación laboral de los trabajadores de las plataformas digitales.	32

2.4. Elementos que conforman la relación laboral.	34
2.5. Las plataformas digitales análisis de casos.	36
UNIDAD III.	39
LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO DE REPARTO EN PLATAFORMAS DIGITALES	39
3.1. Análisis jurídico de la situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de la plataforma MOTO FAST.	39
3.2. Propuesta normativa para la regulación de la situación laboral de las personas que realizan la actividad de reparto.	42
CAPITULO III.	45
METODOLOGÍA	45
3.1. Unidad de análisis.	45
3.2. Métodos.	45
3.3. Enfoque de investigación	46
3.4. Tipo de investigación	46
3.5. Diseño de investigación	46
3.6. Población y muestra	46
3.6.1.Población	46
3.6.2.Muestra	47
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación	47
3.8. Técnicas para el tratamiento de información	47
3.9. Comprobación de hipótesis	47
¿Considera necesario la elaboración de un contrato específico para el área laboral digital de las aplicaciones de entregas a domicilio dentro del Ecuador?	48
¿Está usted de acuerdo que el Estado debe regular las relaciones de trabajo de las Plataformas tecnológicas para evitar que estas generen precarización laboral?	48
CAPITULO IV.	49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
4.1. RESULTADOS	49
4.2. DISCUSIÓN	51
4.3. CONCLUSIONES	54
4.4. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

Bibliografía	57
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA No 1: Población	46
TABLA No. 2: Incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente	48

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como título “La situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales”, el problema que se investigará es determinar si entre las empresas que contratan plataformas digitales para entregar bienes a domicilio por intermedio de terceras personas en calidad de repartidores, existe alguna relación laboral por las actividades que realizan. Para ello se aplicará, encuestas a las personas que realizan entregas a domicilio y que pertenecen a la empresa MOTO FAST de la ciudad de Riobamba, así también se encuestara a los señores abogados en libre ejercicio de la profesión con especialidad en Derecho Laboral: pues es evidente la actividad de reparto mediante plataformas digitales en diferentes automotores en la ciudad de Riobamba, es una actividad que no está amparada en la normativa legal de Ecuador. Por ello con el fin de analizar las diferentes condiciones establecidas en el Código de trabajo que conlleven a la verificación de la relación laboral, que ha sido camuflada por las empresas a modo de contrato de adhesión en la cual no se reconoce al repartidor sino como autónomo o su vez como contrato mercantil lo cual obligaría en caso de inconvenientes recurrir al código civil.

Palabras claves: Plataforma digital, repartidor, relación laboral, contrato.

ABSTRACT

The current research project has the title "The employment situation of people who make home deliveries through digital platforms," the problem that will be investigated is to determine if, among the companies that hire digital platforms to deliver goods at home through third parties as distributors, there is some employment relationship for the activities they carry out. For this, surveys will be applied to people who make home deliveries and who belong to the company MOTO FAST of the city of Riobamba, as well as lawyers in the free exercise of the profession with a specialty in Labor Law: it is The distribution activity through digital platforms in different vehicles in the city of Riobamba is evident, it is an activity that is not covered by the legal regulations of Ecuador, therefore, in order to analyze the different conditions established in the Labor Code that led to the verification of the employment relationship, which the companies have camouflaged as an adhesion contract in which the delivery person is not recognized except as autonomous or, in turn, as a commercial contract which would force in case of inconvenience to resort to the civil code.

Keywords: Digital platform, delivery man, employment relationship, contract.



Reviewed by:
Lic. Jenny Freire Rivera
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0604235036

INTRODUCCIÓN

En Ecuador el mercado laboral está caracterizado por la informalidad, precariedad y la explotación, sin salario fijo, sin contrato de trabajo y cada vez con más auge el llamado modelo económico colaborativo en el que interviene cliente – producto – servicio – repartidor, que pretende remplazar la actividad laboral regulada por el Código del Trabajo sea permanente o transitoria que una persona realiza conscientemente al servicio de otra en función de un contrato. Entonces la actividad de reparto de bienes muebles de un lugar a otro mediante plataformas digitales constituye ¿una actividad o un trabajo?, cómo entender y sobre todo analizar la forma de normar esta actividad.

Las plataformas digitales se constituyen en una actividad que resulta difícil de cuantificar cuantas personas pertenecen a este grupo, considerando que cada día su número va en aumento por la facilidad y factibilidad de la conexión a internet. Actualmente no hay regulación normativa que permita establecer los parámetros legales para determinar esta actividad, son las plataformas digitales las que fijan las condiciones laborales: horarios, remuneración, condiciones que benefician a las empresas y no al trabajador. Si bien es cierto las plataformas digitales ofrecen la posibilidad de ingresos económicos, pero la falta de normativa legal implica que el trabajador no tenga beneficio o seguridad, dando lugar a circunstancias injustas.

La ciudad de Riobamba no es la excepción, hay plataformas digitales que conducen la actividad de reparto empleando para la entrega de bienes, vehículos como: carros, motos y bicicletas. El personal que realiza esta actividad no goza del amparo legal laboral, pero si beneficia a las personas naturales o empresas que ocupan su fuerza de trabajo. Por ello esta investigación se Realizará en la Provincia de Chimborazo, específicamente en el Cantón Riobamba, a la app denominada MOTO FAST lugar en donde se recopilará información mediante encuestas realizadas a las personas que laboran mediante plataforma digital entregando bienes en autos, motos y bicicletas.

Para su análisis y estudio se aplicará el método inductivo, dogmático, y descriptivo; por ser una investigación jurídica el investigador asume un enfoque cualitativo; por los objetivos que se pretende alcanzar con la ejecución de la investigación será de tipo documental bibliográfica, de campo y descriptiva; de diseño no experimental; la población involucrada está constituida

por personas que laboran en el reparto de bienes mediante plataformas digitales, a quienes se les aplicará un cuestionario de preguntas cerradas.

La investigación se estructurará conforme a lo establecido en el artículo 16 numeral 3 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, que comprende: portada; introducción; planteamiento del problema; objetivos: general y específicos; estado del arte, marco teórico; metodología; presupuesto y cronograma del trabajo investigativo; referencias bibliográficas; anexos; y, visto bueno del tutor.

CAPÍTULO I

PLATEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PROBLEMA

En la actualidad es muy común ver en la ciudad de Riobamba y en el mundo entero, personas en autos, motos o en bicicletas que recorren la ciudad entregando o repartiendo productos como: comida, medicinas, licores, bisutería, ropa, etc. Todo esto a petición de personas interesadas que tan solo con una llamada telefónica puede ser atendidas en su propia casa. Esta actividad de reparto nace con fuerza en Ecuador a raíz de la pandemia del confinamiento que trajo el COVID 19, además de algunas decisiones de gobierno fatales según el diario el Comercio de Ecuador año 2020 “En el marco de la pandemia de la COVID-19, el gobierno aplicó planes de austeridad en el sector público que se tradujeron en despidos y en el cierre de empresas públicas.” (Comercio, 2020) Por ello muchas personas se han visto en necesidad de realizar actividades de reparto aunque aquello signifique actuar aislado de los derechos labores que contempla la ley.

Las plataformas digitales presentan grandes retos por lo que el Estado debe revisar su regulación dentro del marco jurídico, ya que el trabajo digital constituye un pilar muy importante para el futuro laboral, por ende, la relación laboral y la protección al trabajador. No se puede hacer de menos esta actividad que día a día va creciendo se puede apreciar que las personas naturales o empresas ven crecer su economía como una actividad rentable por cuanto no tiene ninguna obligación laboral con las personas que prestan su contingente en busca de unas monedas que servirá de sustento para su familia, muchos de ellos son jóvenes, inmigrantes, desempleados que ven en esta actividad una forma de ganarse la vida. A decir de Carrión “Esta característica deja en evidencia nuevamente que el modelo de negocio que aplican las empresas propietarias de las plataformas está orientado a personas jóvenes con dificultades para insertarse -o ser insertadas- en empleos formales y que, por lo tanto, se ven en la necesidad de redoblar esfuerzos para asumir los costos de vida.” (Carrión, 2021)

Por lo expuesto es necesario determinar la situación laboral de las personas que cumplen con la actividad de entrega a domicilio de bienes muebles mediante la plataforma app denominada moto fast que se desenvuelve en la ciudad de Riobamba, tomando como ejemplo la situación

legal de la plataforma moto fast como persona natural o jurídica. Pues como sostiene el autor Borja “Sucede pues, que las empresas de plataformas contratan personas a cuenta propia o autónomas para aquellas labores que tradicionalmente se ejecutan con un contrato de trabajo en relación de dependencia.” (Borja, 2018)

1.2. JUSTIFICACIÓN

La investigación que se presenta es importante por cuanto permitirá identificar los argumentos por lo cual se considera que existe relación laboral entre la empresa que contrata la plataforma digital y el repartidor que entrega bienes a domicilio. Pese a la situación precaria en la que subsisten las personas que laboran en esta actividad, cada día hay más. Las empresas pretende hacer creer que la actividad que realizan es mercantil y que la actividad que realiza el repartidor a su mando es un contrato de adhesión, sin embargo, la verdad es que existe un acuerdo de voluntades entre el empresario y el repartidor, cuando: 1) el contrato es de mutuo acuerdo entre las partes, para realizar determinada actividad, fijando un horario para repartir bienes, otorgándole un uniforme que deberá portar el repartidor con un distintivo, fijando días de trabajo y sobre todo fijando un precio por la actividad. 2) el acuerdo laboral al que llegan las partes es personal, porque no puede realizar otra persona que no sea el contratado, para transportar bienes lícitos obviamente que no sean ilegales. 3) existe dependencia laboral entre la empresa y el repartidor por cuanto el segundo está al mando del primero, debe cumplir los requerimientos de su patrono, es decir se encuentra en subordinación. 4) Por la actividad que realice el repartidor recibirá una remuneración económica, aunque sea contando los puntos o pedido de despacho, lo cierto es que existe una remuneración, ya que ninguna persona trabajar sin paga por cuanto ello es el sustento de las familias.

Si bien es cierto en Ecuador hace falta normativa al respecto, pero nada se ha hecho a fin de legalizar la actividad de los repartidores de plataformas digitales, siguen explotados, pese a que la normativa internacional establece que su actividad es laboral y que se diferencia de la actividad mercantil. Por ello esta investigación es importante por cuanto permite esclarecer los argumentos que tiene el Estado para trabajar en la creación de la normativa que regule esta actividad.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Analizar a través de un estudio jurídico y doctrinario la naturaleza de la situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir la configuración y regulación de las plataformas digitales.
- Identificar los derechos laborales que regulan a las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales, en el Ecuador y el derecho comparado.
- Distinguir la regulación y normativa de las plataformas digitales de reparto, a partir de un estudio de caso.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte relacionado a la temática de la investigación

Según el texto de Kruskaya Hidalgo Cordero, en el año 2020 en su libro denominado “precarización laboral en plataformas digitales” concluye que:

“Esta compilación es una propuesta epistemológica, empírica y política para pensar las economías de plataforma y el trabajo digital desde América Latina. La hacemos, porque los impactos de estos modelos de negocios son diferentes entre el Norte y el Sur global; y porque, por lo tanto, las lecturas y respuestas frente a estos cambios en las formas de experimentar el trabajo y las relaciones laborales también son distintas...” (Hidalgo, 2020)

Según el texto editado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2019 con el título “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo” indica que:

“Una de las principales transformaciones experimentadas en el mundo del trabajo en la última década ha sido el surgimiento de las plataformas digitales de trabajo en línea. Esta nueva forma de trabajo no solo cambió los modelos de negocios existentes, sino también la modalidad de empleo en la que tales modelos de negocios se basaban. 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.” (Berg, 2019)

Angie Katherine Toapanta Ventura, en el año 2022, para obtener el título de Título de Abogado, en la Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador realizó un trabajo investigativo titulado: “Trabajadores de reparto en plataformas digitales”, concluye el mismo señalando que:

“En algunos casos las plataformas son utilizadas por la economía colaborativa y en otros por la economía bajo demanda. Las diferencias entre una y otra son claras, por lo que, es un desacierto utilizar de forma general el término colaborativo para referirse a todas las plataformas digitales sin distinguir sus fines, uso y administración.” (Toapanta, 2022)

David Ricardo Cañizares Moreno, en el año 2021, para obtener el título de Título de Abogado, en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, realizó un trabajo investigativo titulado: “Relación jurídica entre plataformas digitales de delivery y sus repartidores”, concluye el mismo señalando que:

“En virtud de la información recogida, el estudio realizado y el conocimiento procesado, este trabajo ha permitido acercarnos un poco más a encontrar y decidir lo que sería la respuesta correcta al problema planteado. El tema se encuentra plenamente abierto y en constante discusión a lo largo del mundo. La mayor parte de los datos recabados por este trabajo empujan al lector a arrimarse al criterio el cual considero el indicado: sí existe relación de dependencia entre repartidores y sus empleadores (aplicaciones digitales de delivery).” (Cañizares, 2021)

María Alejandra Querubin Rave, en el año 2020, para obtener el título de Título de Abogado, en la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín, realizó un trabajo investigativo titulado: “Formalización del trabajo en plataformas digitales de domicilio: Estudio de caso RAPPI”, concluye el mismo señalando que:

“Las normas colombianas en materia laboral para plataformas digitales permitirán el acceso de más personas al sistema de seguridad social, ampliando el nivel de protección al trabajador. En este sentido, Rappi podrá mejorar la situación socioeconómica de miles de personas en Colombia, impactando positivamente en el entorno y en las personas de las comunidades donde se desarrollan sus actividades. Además, este tipo de prácticas laborales positivas mejorarán la percepción de la empresa y su posición en el mercado.” (Querubin, 2020)

María de los Ángeles Jaramillo López, en el año 2022, para obtener el título de Título de Abogado, en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, realizó un trabajo investigativo titulado: “Los derechos laborales y el sistema de contratación de las plataformas

digitales de delivery en Guayaquil, concluye el mismo señalando que:

“Dentro del trabajo de campo se logró determinar que en su mayoría los trabajadores de Delivery no tienen una relación jurídica contractual, por ende varios de sus derechos establecidos dentro de un contrato ya sea individual o colectivo se ven afectados y vulnerados, no teniendo horarios ni remuneraciones fijas establecidas, los trabajadores pueden contar con contratos eventuales o por jornada, la problemática se centra en que no existe una relación laboral legalmente constituida entre trabajador y empleador de estas plataformas virtuales..” (Jaramillo, 2022)

Según el artículo científico de Irina Naranjo Bert denominado “Importancia de las plataformas virtuales para la investigación de marketing en tiempos de COVID-19” concluye que

“La revisión documental evidencia que las plataformas digitales son canales que, en el marco de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, contribuyen a una amplia interacción de diferentes actores que buscan un intercambio valioso; en calidad de bienes, servicios e información.” (Fernandez, 2020)

2.2. Aspectos teóricos

Los aspectos teóricos del trabajo investigativo, está estructurado por unidades, temas y subtemas que tienen relación directa con el título de la investigación, especialmente con las variables de estudio.

UNIDAD I.

LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO COMO ACTIVIDAD EMPRESARIAL

1.1. Antecedentes y generalidades de las plataformas digitales.

Antecedentes

Las plataformas digitales nacen desde el inicio de la Web 2.0 como plataforma de trabajo colaborativo, en su comienzo solo era texto e imágenes subidas en una computadora conectadas en la red a las cuales se podía ingresar y mirar, a estas computadoras se las llamaba servidores, posteriormente surgieron programas que funcionaban en las computadoras alojando páginas webs e interactuando con ellas. Esta tecnología permitía que los usuarios participaran con la web enviando datos y la tecnología modificando en contenido de las páginas. Se entiende que las plataformas digitales es un lugar de internet que sirve para almacenar diferente tipo de información puede ser esta personal o de negocios, mediante sistemas operativos como imágenes, texto, videos, etc. Agrupándolos como herramientas en post de una estrategia digital, pudiendo ser personalizada adaptada a las necesidades del creador.

Los años 90 fueron el comienzo de lo que hoy se conoce como plataformas digitales, pues como ya se dijo anteriormente la primera etapa fue el acceso y generación de contenido digital lo que permitió su rápido acceso y expansión. Así por ejemplo eBay o Amazon quienes consolidaron el comercio electrónico, fue lo que muchos harían de manera abierta, hasta la presente. No se debe olvidar que uno de los factores que motivo a muchos países de Latinoamérica para e-commerce fue la Pandemia de Covit 19, razón por la cual esta forma de comercio se está moviendo cada vez con más fuerza por encima de la normativa trazada en la normativa de cada Estado.

Generalidades de las plataformas digitales

Las plataformas digitales aparecen gracias al internet, los teléfonos inteligentes, las redes sociales, y toda esta información que se encuentra a la mano y de fácil acceso, por lo tanto representa un cambio en el mundo y está vinculada mucho con los jóvenes, donde prima el acceso a la compra de bienes, Por ello muchas personas cada vez más quieren emprender como

inversores y modelo de negocios con esta tecnología, pues consiste en un instrumento que permite al ciudadano conectarse en redes sociales y globales de bienes y servicios mediante la ejecución de aplicaciones o programas en un mismo lugar facilitando la ejecución de las tareas, mediante la reducción de costos. El autor (Rodríguez, 2019) manifiesta que “Las plataformas digitales son todos los sitios de internet como programas o aplicaciones donde recopilan toda la información de la empresa, así mismo los usuarios pueden acceder a las cuentas personales puesto que en esta se encuentra información detallada de la empresa como son los sistemas operativos, contenido visual de textos, videos etc.” (Rodriguez, 2019)

Cada plataforma digital sirve para determinadas actividades o funciones específicamente educativas pues se trata de proporcionar información. Mientras que las plataformas sociales se basan en contenidos visuales y audios como You Tube o Facebook, etc. se emplea como medio publicitario. Existen plataformas de comercio denominadas e-commerce que son tiendas virtuales para comprar o vender bienes o servicios. También plataformas bursátiles son brokers como intermediarios entre inversionistas y bolsa de valores. Otro tipo son las plataformas bancarias para que los usuarios ingresen a su cuenta personal, entre otras que tiene diferentes objetivos. Lo mejor de esto es que cualquier persona puede comenzar con su propio negocio sin preocuparse del espacio físico o de las herramientas o instrumentos costosos, además sirve para pequeñas, medianas y grandes empresas o personas naturales, sin tener que gastar en tiendas costosas sino más en la creatividad de la creación de la tienda virtual.

1.2. Conceptualización de Economía colaborativa y actividad empresarial.

En la actualidad la economía se ha convertido en plataformas digitales considerando que los mercados del mundo compran, venden, rentan, trabajan, ofertan servicios de forma global independientemente del país, sujetos o bienes y servidos. En virtud de aquello las empresas empezaron a utilizar el término “economía colaborativa” y es precisamente esta plataforma la primera en realizar el intercambio de bienes y servicios al principio como una forma de consumo alternativo orientado al uso eficiente de los recursos y la reducción del impacto ambiental, así por citar algunas actividades: el auto compartido, la renta de habitaciones, casas de hospedaje, etc. Después de aquello la empresa empleo las plataformas digitales para crear modelos de negocio lo cual abrió las puertas para reducir costos y maximizar beneficios,

naciendo así las empresas transnacionales de reparto y renta como, por ejemplo: Uber, pedidos ya entre otras.

Según el autor Sánchez la expresión economía colaborativa.

“hace referencia, por regla general, a los nuevos sistemas de producción y consumo de bienes y servicios surgidos a principios de este siglo gracias a las posibilidades ofrecidas por los avances de la tecnología de la información para intercambiar y compartir dichos bienes y/o servicios, que permiten reducir las asimetrías informativas y los costes de transacción que afectan a dichas actividades, a la vez que permiten incrementar la escala en que se llevan a cabo y realizarlas de una forma diferente a la tradicional.” (Sánchez, 2017)

Entonces la economía colaborativa es un modelo económico que funciona por medio de la tecnología y el objetivo primordial es compartir bienes y servicios a fin de disminuir costos de transacción y generar mayor ganancia, el elemento más importante es el internet en donde se busca crear confianza entre los cibernautas para que sean ellos quienes intercambien bienes y servicios, sin barreras de acceso logrando una inclusión económica a nivel mundial. El término “economía colaborativa” tiene su origen en el vocablo anglosajón “Sharing Economy” cuyo funcionamiento se da por el uso de plataformas digitales o aplicaciones móviles.

La economía colaborativa está compuesta por:

- Las Plataformas digitales.
- Por proveedores o prestadores de servicios.
- Los consumidores.

1.3. Plataformas digitales una nueva forma de trabajo.

La plataforma digital es un lugar en el ciber espacio que sirve para realizar varias actividades como la de negocio. Existen plataformas digitales de trabajo según la OIT esta pueden ser el trabajo en línea; en la cual el empleado lo realiza digitalmente y otra es el trabajo geolocalizado en la cual el empleado lo realiza en un lugar específico.

Según la definición del autor Nick Srnicek las plataformas digitales son:

“En el nivel más general, las plataformas son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen. Por lo tanto, se posicionan como intermediarios que reúnen

a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, proveedores e incluso objetos físicos.” (Srnicek, 2017)

Como se puede apreciar existen muchos tipos de plataformas digitales como pueden ser:

- Educativas
- Bancarias
- Comercio
- Sociales
- Audiovisuales, etc.

Con el apareamiento y uso del internet y la tecnología móvil las personas ya no necesitan un espacio físico para desarrollar sus actividades, es más se puede realizar dicha actividad en cualquier momento del día o la noche, en este sentido “los trabajadores usan la plataforma para ubicar tareas para las cuales están calificados, y se les paga por cada tarea o trabajo individual terminados” (OIT, 2019). Estas plataformas brindan oportunidad de trabajo a personas de bajos recursos económicos, sin experiencia laboral, sin o con mínimo nivel de educación y flexibilidad para realizar otras actividades como: trabajo o estudios. Con respecto a la situación económica, estas personas no reciben un salario básico, no se les paga seguro, pues depende del intercambio de la fuerza de trabajo. Según la OIT “la mayor parte del trabajo en plataformas digitales no está sujeta a ninguna normativa laboral, de modo que los trabajadores tienen poco control sobre cuándo tendrán trabajo o sobre las condiciones de este” (OIT, 2019)

El trabajo que antes se realizaba en virtud de un horario, con un ingreso mensual, en un espacio físico, con el pago de seguro. Hoy en día el trabajador es visto como una figura autónoma, que es evaluada por el empresario en su rendimiento. Al trabajador se lo denomina (socio, colaborador, profesional independiente) se “transfiere toda la responsabilidad del éxito laboral al individuo aislado, desprotegido, al tiempo que los sistemas privados de contratación se presentan como proveedores de oportunidades en vez de como facilitadores de la explotación laboral” (Rivera, 2017). Según la OIT la edad en la que fluctúa las personas que laboran en las plataformas digitales es de 31 años los más jóvenes se dedican al reparto mientras que los de más edad trabajan en servicio de taxi. En relación al sexo los repartidores de delivery solo cuatro de diez mujeres realizan esta actividad. Por otro lado, un gran porcentaje de estas personas son inmigrantes a quienes les resulta difícil conseguir un trabajo tradicional.

Se toma referencias de la OIT pues esta organización emite normativa que involucra a todos los empleados sin importar condición alguna y cada país lo aplica dependiendo del compromiso que tiene como Estado miembro, tanto para empresas como para empleados. Sin embargo, son los países quienes se encargan mediante normativa de su correcto funcionamiento. Las normativas e instrumentos creados por la OIT impulsan a los Estados a cuidar el trabajo decente, desafortunadamente los empresarios de plataformas digitales no reconocen a los repartidores delivery como asalariados, privándolos de sus derechos fundamentales como trabajadores. Pues se les priva de un derecho y un deber social, pese a que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, es decir ningún empresario puede obligar a desistir de su protección, cualquier oscuridad en la ley, la resolución será siempre en beneficio del trabajador.

En las plataformas digitales se emplean los algoritmos que son una serie de pasos que deben cumplir el repartido y su cliente para realizar el trabajo delivery por lo tanto no todos tendrán derecho a la misma remuneración, pese a que realizan el mismo trabajo, está desigualdad no puede ser regulada por la ley ecuatoriana considerando que el trabajador delivery es autónomo es decir no tiene una dependencia laboral y por lo tanto no se puede realizar contrato alguno. En Ecuador la ley que regula la transportación de alimentos procesados a domicilio es la regulada por la Agencia Nacional de Regulación y Control y Vigilancia Sanitaria (ARCSA) en donde se aprecia un instructivo para este tipo de transporte, sin considerar permiso a motorizados que reparten alimentos puerta a puerta, siendo camiones u otro tipo de vehículos que si lo pueden realizar.

En otros países como por ejemplo España se promulgo una modificación a la Ley de Estatuto de los Trabajadores mediante un Real Decreto - Ley del 11 de mayo de 2021, cuyo objetivo es velar por los Derechos laborales de los repartidores. Según Diario La Hora, en su versión digital en su artículo “Nueva York reconoce derechos a repartidores a domicilio”, que fue publicado el 23 de septiembre relata las nuevas disposiciones que están contenidas en el paquete legislativo aprobado por el Concejo de la Ciudad de Nueva York, entre las que se destacan el reconocimiento de un salario mínimo y otros derechos a los trabajadores de reparto delivery que la mayoría son de orígenes latinoamericano, es decir que estos trabajadores ya no tendrían que pagar una comisión a los operadores de las plataformas digitales, ni pagar por sus instrumentos laborales, todo esto regulado en este paquete legislativo.

Es bueno que jóvenes vean el trabajo como una actividad común y mejor aún si esta no requiere experiencia, mayor capacitación o grandes recursos económicos, si es la de reparto está bien, lo malo es que esta actividad no se encuentra regulada y esto determina la explotación laboral que realizan las empresas en las personas que se ven indefensos frente a una actividad que cada día va ganando más adeptos. Pues el repartidor delivery no es autónomo ya que no es un emprendedor con recursos económicos y además no podría sustentar actividad por cuenta propia.

1.4. Términos y condiciones de servicio de las plataformas digitales.

El trabajo mediante plataformas digitales es un gran avance desde ahí se puede realizar cualquier actividad de compra y venta de bienes y servicios como la actividad de reparto denominada “APPS DE DELIVERY” que se popularizo a raíz de la pandemia de COVID – 19, esta plataforma se utiliza mediante aplicaciones móviles a través de la cual el consumidor realiza pedidos en línea por medio de una red de repartidores quienes se encuentra anexado a una plataforma digital. La empresa propietaria de la aplicación cobra sus servicios a los clientes y la persona que realiza la entrega se gana una comisión por cada envío, además de la propina, por ello entre mayor cantidad de envíos mayor ganancia.

Muchas plataformas contienen términos de servicios con lo cual se brinda información al usuario, así por ejemplo cuando y donde pagar, como evaluarlo, como actuar en ciertos casos, estos documentos son extenso y no fáciles de entender, no ofrecen ningún tipo de negociación, protegiendo así los intereses del operador de la plataforma por encima de los derechos del trabajador, quienes por necesidad se ven en la imperiosa necesidad de aceptar, sin llegar a conocer el pleno alcance de los términos que firma. La mayoría de los documentos tiene cláusulas que les permite a los operadores de las plataformas cambiar o actualizar contenido en cualquier momento. Los términos y condiciones que se pueden encontrar en la página web, señalan que la plataforma no es más que una herramienta tecnológica que facilita la intermediación entre el repartidor y el usuario que solicita algún bien mediante la aplicación. Entonces se considera a esta actividad como un contrato de comisión en la cual el repartidos es el comisionista y el usuario en comitente, refiriéndose claramente al Código de Comercio y no al código del trabajo. Este es el foque que pretenden dar las compañías.

Todo empieza con las plataformas que son infraestructuras digitales en donde se puede apreciar ofertas y demandas, quienes participan en esta actividad son: 1. Cientes, y 2. proveedores estos a su vez no son concebidos como empleados, sino como contratistas. 3. Trabajadores (repartidores) quienes compiten para que se les asignen tareas en la plataforma y son controlados por los algoritmos, estos son contratados para actividades cortas, remuneradas por tarea, no se les reconoce como empleados, por lo tanto, no tienen derechos laborales. El argumento de las compañías en calificarse como proveedoras de servicios mediante una base de datos para conectar a los clientes oculta el verdadero propósito que es desconocer el vínculo laboral con sus colaboradores los repartidores, pretende camuflar por medio de la delegación del control del cliente por un sistema de puntos y evaluaciones que hacen los clientes al repartidor.

La plataforma digital permite que cualquier tipo de empresa pueda publicitar información a los usuarios, interacción con los mismos, estadísticas, medir el alcance de sus publicaciones, además de crear políticas de uso.

“En la página de soporte de Google, se identifica como parte de sus servicios el denominado “Google My Business” o “Google Mi Negocio”, de la siguiente manera: “Google My Business es una herramienta gratuita y fácil de usar con la que empresas y organizaciones pueden gestionar su presencia online en los productos de Google, como la Búsqueda y Maps. Verifica y cambia la información de tu empresa para que los clientes te encuentren y para contarles la historia de tu negocio”.” (Lima, 2018)

UNIDAD II.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

2.1. Derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico.

El trabajo es un derecho y un deber social mismo que se encuentra estipulado en la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 33 en donde establece “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Ecuador, 2018). En tal virtud el Estado tiene la plena disposición de garantizar una relación transparente entre empleador y trabajador. Así también el Código del Trabajo en su Art. 2 establece que “El trabajo es un derecho y un deber social.” (Trabajo C. d., Código del Trabajo , 2023). Es un derecho irrenunciable, imprescriptible que garantiza el Estado mediante la Constitución de la Republica del Ecuador y por lo tanto no se podrá pasar por alto ninguna actuación laboral, aunque muchas empresas pretendan aparentar una situación civil a fin de evitar responsabilidades laborales.

El derecho al trabajo es muy importante para el ser humano así pues el Estado a través de la Constitución de la Republica del Ecuador y las leyes ordinarias protege y permite acceder libremente al trabajo que el individuo considere importante y a su libre elección, valorando las condiciones equitativas y satisfactorias para el trabajador, además se evitará el desempleo, la discriminación, la igualdad salarial, una remuneración justa, derecho a la seguridad social, etc. Cómo se ve es una gran responsabilidad que tiene el Estado. Además, este derecho está reconocido por la Declaración universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Carta Social Europea, el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos. Es por ello que el Art. 325 del Constitución de la República del Ecuador establece claramente “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.” (Ecuador, 2018)

Por lo expuesto anteriormente es necesario y según el Art. 8 del Código del Trabajo señalar que “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” (Trabajo C. d., 2019) De este artículo se puede apreciar que el contrato de trabajo es un convenio de mutuo acuerdo entre dos o más personas para realizar una actividad, bajo relación de dependencia, además debe existir una remuneración económica por la actividad que realice. A pesar de estar claro en la ley, existen muchas empresas que pretenden cubrir los requisitos de un contrato de trabajo para hacer parecer como contratos o actividades mercantiles, para de esta manera desviar los derechos que tiene bien ganado el trabajador. “En ese sentido, la Conferencia Internacional del Trabajo, en la nonagésima quinta reunión de 2006, expresó su preocupación ante el incremento de las formas contractuales civiles y mercantiles que operan fuera del marco de la relación laboral y solicitó a los Estados que implementen mecanismos adecuados para evitarlas.” (Trabajo C. I., 2005)

Por otro lado, en los casos de duda sobre formas contractuales será necesario aplicar el test de laboralidad que se apoya en el principio de primacía de la realidad, en la cual los hechos prevalecen sobre formalidades ósea sobre los contratos al que han llegado las partes, A decir de este principio no es relevante lo que el trabajador aceptado en el contrato, sino más bien predominará lo que sucede en la realidad. Por ello es importante descubrir el alcance de estos contratos a la luz de la ley, doctrina y jurisprudencia.

2.2. El trabajo y sus formas en el Ecuador.

En Ecuador existe normativa expresa entre las relaciones que tienen los trabajadores y los empleadores en donde se regulan los derechos y obligaciones para ello toda persona natural puede prestar sus servicios lícitos y personales sean materiales o intelectuales, por otro lado, están las personas naturales o jurídicas quien por cuanta, u orden se ejecuta la obra o se presta un servicio, esta relación laboral está amparada por la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo. El empleador debe regirse a la ley para no ser sancionado ya que la inobservancia de las normas laborales no exime de culpa y no justificativa para cometer una violación o vulneración de los derechos del trabajador. Según Cabanellas

“Es el cuerpo legal que regula las relaciones entre el capital y el trabajo a través del contrato de esta índole, la protección legal de los trabajadores, la solución de los conflictos entre empresarios y sus agentes y el régimen legal en la peculiar administración

de justicia. Aunque algunos códigos no abordan todos estos aspectos, son los generalmente incluidos. En otros casos se amplía la materia invadiendo la zona de la previsión social” (Cabanellas, 2001)

Es necesario conocer que existen dos tipos de contratos según sea el caso:

- 1. Contrato de Trabajo Colectivo:** este se celebra entre un sindicato de trabajadores y uno o varios empresarios o gremio profesional, es decir varios trabajadores, además se pueden establecer beneficio de cada uno de los contratados.
- 2. Contrato de Trabajo Individual:** Este tipo contratos involucra a una sola persona quien se compromete a prestar un servicio de manera individual a título personal y en calidad de subordinado a cambio de un salario convenido. Este a su vez puede llevarse a efecto en varios tipos de contratos tal como lo establece el Código Laboral.

Según el Art. 11 del Código del Trabajo el contrato de trabajo puede ser:

- Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal. Consiste en que la relación laboral que se realizará entre patrono y empleador, no será necesario firmar un documento que legalice esta relación, basta el acuerdo verbal entre las partes.
- A sueldo, a jornal, en participación y mixtos. Cuando se acuerda ciertos términos o condiciones entre empleador y trabajador como, por ejemplo: una cantidad de dinero mensual por el desarrollo de una actividad, en cierta unidad de tiempo o a su vez cuando el sueldo o salario se considera como fijo por una actividad de trabajo.
- Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional. Este contrato es común según la normativa de trabajo en el Ecuador. Este no tiene un plazo de duración fijo, es decir no tiene una fecha de culminación, no tiene un límite para dar por terminada la relación laboral. Para que el empleador o trabajador puedan dar por terminado este tipo de contrata, bastará el acuerdo de las partes o su vez previo visto bueno tal como lo establece el Código del Trabajo.
- Según el Art. 15 del Código del Trabajo, en todo contrato que se celebre por primera vez entre las partes empleador y trabajador, se deberá señalar una duración de máximo

90 días, que será único, en el cual cualquiera de las partes podrá dar por terminado antes de los 90 días. Según el Art. 265 ibidem, una vez terminado el contrato a prueba se convertirá en un contrato indefinido

- Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo. El contrato por obra cierta se da cuando el trabajador toma la ejecución de una labor acordando para ello una remuneración total sin considerar el tiempo que se demorara en la misma. El contrato por tarea se da cuando el trabajador se ha comprometido en terminar una tarea en tiempo establecido y el contrato a destajo se da cuando él trabajador realiza la actividad por cantidades, superficie, trozos, piezas y el pago se realizará cuando termine cada una de estas actividades sin considerar el tiempo que se emplea para la misma.
- Del teletrabajo. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en realizar actividades remuneradas por medio de la tecnología y el internet, desde su casa o cualquier otro lugar con el fin de contralorar, sesionar, coordinar y orientar actividades remotas, por ello gozará de todos los derechos, beneficios sociales, pudiendo seguir las formas y acuerdos tanto de la ley cuanto de las partes.
- Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. En este tipo de trabajo el empleador escogerá a los trabajadores quienes estarán presentes hasta la finalización de la obra y cobrará por ello, pudiendo ser requerido o no para otra o la misma, sin que por ello signifique continuidad laboral. Cuando por alguna razón se termine la relación de trabajo en curso será procedente el pago de la bonificación por desahucio.
- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada. Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como por ejemplo reemplazo, Los ocasionales, son aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias y los contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva.

2.3. Situación laboral de los trabajadores de las plataformas digitales.

Las personas que se encargan del reparto de bienes se les denomina repartidor y estos aceptan los términos y condiciones que fijan las empresas a través de las plataformas digitales generando un vínculo entre el operador, el repartidor y el consumidor. Los contratos se encuentran disponibles en la plataforma y poseen cláusulas diferentes unos con otros, estos suelen describir las actividades que va realizar el repartidor, se trata de un contrato de adhesión en el cual se establecen cláusulas con el nombre de “términos y condiciones”, una de estas le otorga al repartidor la calidad de mandatario del consumidor. “Una vez que el consumidor solicita “un encargo remunerado” a través de la plataforma digital, el operador será el responsable de exhibir las diferentes solicitudes de los consumidores a los repartidores con el fin de que ellos sean los que decidan qué encargo van a gestionar a cambio de una “remuneración”.” (Palacios, La precarización laboral en las plataformas digitales , 2021). Luego de que el producto ha sido entregado se procede al pago en efectivo o tarjeta realizado por el consumidor del producto y del servicio.

El derecho al trabajo está delimitado por el cumplimiento de ciertos requisitos tal como lo establece el Art. 8 del Código del Trabajo, es decir el convenio de una persona con otra para prestar servicios lícitos y personales, para recibir una remuneración por el trabajo realizado. Sin embargo, el empleador suele encubrir la relación laboral mediante ciertos mecanismos. En ese sentido, la Conferencia Internacional del Trabajo, en la nonagésima quinta reunión de 2006, expresó su preocupación ante el incremento de las formas contractuales civiles y mercantiles que operan fuera del marco de la relación laboral y solicitó a los Estados que implementen mecanismos adecuados para evitarlas.” (Trabajo, 2005). Es decir que para verificar una relación laboral de trabajo se deberá atender los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración independientemente del arreglo contractual o de otra naturaleza.

Es importante señalar que la prestación personal del trabajo es una obligación personalísima esto quiere decir que la persona debe prestar el servicio personalmente y no por otra persona por lo tanto existen dos partes en la prestación del servicio es decir quien solicita y quien reparte. Al respecto la Recomendación 198 de la OIT menciona que el trabajo puede ser efectuado “única o principalmente en beneficio de otra persona” (OIT, Recomendación 198 de la). La relación laboral puede darse independientemente que sean dos o más empleadores. En plataformas digitales se ha cuestionado el rol del cliente como empleador. Por ejemplo, una

persona que fue contratada para el cargo de mesera entrega el producto al cliente por disposición del empleador ya que fue contratada para realizar esa actividad. Pues toda relación de trabajo inicia con la presentación del servicio que es bilateral y directo. El trabajador forma parte de la empresa y por lo tanto recibe y cumple ordenes de las empresas al realizar entregas a domicilio, el trabajador no puede decidir los términos y condiciones del trabajo ya que estos dependen de las plataformas y la valoración es independiente de los resultados.

La Corte Nacional de Justicia ha ratificado la importancia de la dependencia y subordinación en sus resoluciones. Por ejemplo, en la “Resolución 098- 0217, la Sala de lo Laboral identificó los elementos prescritos en el artículo 8 del Código del Trabajo y afirmó que existe relación de dependencia cuando la o el trabajador se encuentra bajo la dirección del empleador y que se confirma la subordinación cuando las actuaciones de la persona trabajadora responden a las órdenes del empleador” (Sentencia 098-2017, 2017). Al respecto se evidencia que en toda relación mercantil la prestación de un servicio y el pago, pero en las relaciones laborales se identifica la subordinación, las órdenes del empleador y la ajenidad del negocio, además de servicio y pago. Además, la dependencia y subordinación determina que el trabajador reciba un pago a cambio del servicio a diferencia de los contratos civiles donde las personas fijan un monto como forma de pago. El pago periódico indica que se trata de una relación laboral con duración y continuidad, entonces hay una relación laboral.

Dentro de la relación laboral que es de carácter individual, “el trabajador tiene un vínculo de dependencia o subordinación con respecto al empleador, dicha dependencia hace referencia a que los trabajadores deben dejar direccionarse por un superior que en este caso sería el empleador mientras dure la relación laboral correspondiente. Los empleadores o la parte patronal son los encargados de determinar las actividades que se deben realizar dentro de cada trabajo, dependiendo de las obligaciones que puedan acreditar a cada trabajador.” (Palacios, La precarización laboral en las plataformas digitales , 2021)

2.4. Elementos que conforman la relación laboral.

Acuerdo de voluntades entre los contratantes

En todo contrato de trabajo debe existir el acuerdo de voluntades en donde las partes voluntariamente decidan fijar las condiciones de las actividades que se desarrollaran de forma legal y evitando caer en desigualdades jurídicas, económicas, sociales, etc. Sin embargo, este no es absoluto pues se encuentra limitado por el Estado, que se encarga de cuidar que las normas sean respetadas por todos los entes que forman parte del contrato. Esta voluntad debe estar presente en todo momento mientras dure la relación laboral, considerando inclusive que para su rompimiento es importante el mutuo acuerdo.

Prestación de servicios lícitos y personales

Los elementos que debe gozar un contrato de trabajo deben ser lícitos, es decir debe ser legales y personas que no se pueden cumplir por otra persona, al respecto el Dr. Guillermo Ochoa manifiesta: “constituye una obligación primordial, prestar sus servicios lícitos; esto es desempeñar su trabajo, aspecto que, por cierto, es personalísimo e indelegable.” (Ochoa, 1996). En lo que se refiere a la licitud del servicio la Dra. Monesterolo afirma: “La licitud de los servicios implica que el trabajo en sí mismo considerado y el fin que persigue no deben estar prohibidos por la ley” (Monesterolo, 2014). Como es lógico la falta de licitud ocasiona vicios en el contrato, por lo tanto, el trabajador que firmara este contrato no podría reclamar sus derechos laborales. La prestación del servicio constituye un elemento primordial sin este no existiría contrato de trabajo, pues al suscribir un contrato ilegal o realizado por un tercero este sería inútil e ilegal.

Relación de dependencia o Subordinación.

Esta tiene que ver con la relación de superioridad que existe entre el trabajador y su empleador es un elemento fundamental sin el cual podría decirse que no existiría una relación laboral, el tratadista Cabanellas al respecto dice: “la subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía de trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, por autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.” (Cabanellas, 2001).

Es decir, el trabajador al aceptar su empleo está obligado a seguir ordenes de su empleador pues es el encargado de manejar su negocio como mejor le convenga. Esta dependencia constituye la parte más importante y le diferencia del resto de contratos como por ejemplo el de arrendamiento.

Remuneración

La remuneración es parte fundamental en todo contrato, este representa la contraprestación del esfuerzo físico o intelectual del trabajador por lo tanto el empleador tiene la obligación de pagar al trabajador su justo precio. Según el autor Monesterolo “el principal derecho del trabajador y la principal obligación del empleador.” (Monesterolo, 2014). Esta remuneración debe ser acorde a lo que determina la ley según el contrato de trabajo al cual las partes han consentido a fin de evitar abusos por parte del empleador, por ello el Estado revisa cada año con la finalidad de aumentar o mantener el básico de un trabajador. Para el autor Vásquez “el hecho de que el salario no aumente mientras los productos siguen subiendo de precio, podría decantar en una paralización de las actividades productivas, no se compran productos, no se pueden pagar arriendos, se cancelan servicios por falta de pago, lo que genera que otros actores no puedan seguir con sus actividades por falta de dinero, no se genera producción.” (Vasquez, 2014).

La remuneración puede ser de diferentes maneras puede ser: sueldo, jornal, o mixtas, pues el Código del Trabajo establece formas de contratos y por lo tanto formas de pago, además horas extraordinarias, suplementarias, comisiones, participaciones, seguro social, al ser un derecho este no puede ser retenido por concepto de enfermedad, vacaciones, maternidad, debe pagarse de forma íntegra, y pagarse en el momento acordado de manera justa, invariable, segura teniendo el primer orden de prelación. No existe contrato o no se puede entender que en un contrato no exista sin una remuneración, al respecto el Dr. Ochoa dice; “una prestación de servicios gratuita fundada en otras causas, pero de ninguna manera una relación estrictamente laboral, como la que se genera por situaciones de amistad o caridad.” (Ochoa, Compendio Practico del Contrato individual del Trabajo en el Ecuador, 2016)

2.5. Las plataformas digitales análisis de casos.

Algunas Cortes extranjeras han conocido y resuelto casos de trabajadores de reparto de plataformas digitales:

2.5.1. En Chile Rol. No. 395-2020. Álvaro Arredondo Vs. PedidosYa Chile SPA, Cuando en el Año 2019 Álvaro Arredondo, un repartidor de PedidosYa Chile SPA, demandó a la empresa por despido intempestivo ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

Es así que, en primera instancia, la juzgadora del caso resolvió que existió relación aboral y ordenó el pago de las indemnizaciones y haberes correspondientes. La empresa apeló esta resolución. En segunda Instancia señaló el Tribunal que si existe relación laboral pues en este caso: existe dependencia, remuneración y ajenidad, además considero el principio de in dubio pro operario es decir que en caso de duda lo más beneficio será para el trabajador, es más indico que el trabajador utilizaba un uniforme con la marca Pedidos Ya, que lo usaba para realizar las entregas en diferentes lugares, ha considerado también que la aplicación es propiedad de la empresa por lo tanto rechazo la apelación de la empresa, dando la razón al trabajador.

2.5.2 Uruguay: Sentencia n.º 3 /2022, ficha 2-39252/2020. Carlos Herrera vs. Uber B.V y Uber Technologies Uruguay S.A.

Carlos Herrera demandó a Uber B.V y Uber Technologies Uruguay S.A por el cobro de haberes laborales, sin embargo, la empresa demandada Uber Technologies Uruguay S.A, en la contestación a la demanda alegando legitimación pasiva, debido a que el demandado contrato con Uber B.V de modo que Uber Technologies, nada tenía que ver al respecto. Sin embargo, revisado el proceso el juzgador llegó a la convicción de que Uber Technologies fue creada por Uber B.V, es decir como parte de la misma empresa.

Por otro lado, la empresa alego también: falta de jurisdicción y competencia ya que Uber Technologies, está ubicada en la Ciudad de Holanda, sin embargo, el juzgado determinó que el proveedor de servicios de transporte contrato al trabajador en el país de Uruguay para que

realizara el trabajo en la Ciudad de Uruguay. Por lo tanto, el juzgador valoró que el conductor firmó electrónicamente un contrato elaborado por Uber y que no había posibilidades de revisar o negociar el contrato, además se aprecia en ese contrato que Uber es propietaria de la aplicación con la cual realiza publicidad y establece las condiciones para realizar el trabajo y centralizar todas las operaciones. Entonces en el país de Uruguay en donde recae la competencia y como no existe normativa respecto de la relación laboral con las plataformas el Juzgado aplicó la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo para resolver el problema jurídico, concluyendo que el conductor era parte de la empresa Uber, por cuanto: percibía ingresos económicos por cada uno de los viajes que realizaba bajo relación de dependencia, cumplía con horario de trabajo, por lo tanto acepto la demanda propuesta por el trabajador ya que se trataba de un contrato con relación laboral y no como pretendía la empresa parecer como contrato mercantil.

2.5.3. España: Sentencia n.º 805/2020. D. Desiderio vs. Glovoapp23 SL

El 25 de septiembre de 2020, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España resolvió el recurso de unificación doctrinal por el cual D. Desiderio, un ex repartidor de Glovoapp23 SL, en adelante Glovo, solicitaba el reconocimiento de la relación de trabajo.

El tribunal para resolver la controversia laboral analizó la posible relación laboral que existía entre el trabajador y la empresa es decir la primacía de la realidad en relación la presunción laboral por ello la legislación española prevé como elementos de la relación laboral lo siguiente: la ajenidad, la dependencia laboral y la subordinación laboral, así también consideró la cuantía que utiliza el trabajador para realizar dicha actividad es decir si posee: vehículo, celular, gasolina, internet, etc. Y la inversión que utiliza la empresa como, por ejemplo: gastos por plataforma digital, oficinas, vestimenta de trabajo, etc. En tal virtud establece quien tiene la mayor inversión, es decir quien tiene las posibilidades económicas para invertir en post de una actividad económica.

Otras formas de relación que descubrió el Tribunal fueron: que la empresa controla el tiempo a sus trabajadores, otorga tarjetas de propiedad, determina el pago de bonificaciones por el cumplimiento de metas, controla a sus trabajadores de forma tradicional y mediante algoritmos para que cumple con su horario y jornada de trabajo. Entonces con todos estos argumentos consideró que si existía una relación laboral entre el trabajador y la empresa

2.5.4 Acción de Protección n.º 17250-2021-00047. Yuli Ramírez vs. GLOVOAPP Ecuador

En el año 2021, Yuli Ramírez, una ex repartidora de Glovo Ecuador, interpuso una acción de protección por la vulneración del derecho al trabajo. Considerando que la Constitución de la República del Ecuador establece el derecho al trabajo en todas sus modalidades prohibiendo la precarización laboral, la intermediación laboral y la tercerización, el trabajo por hora. Sin embargo, se considera que con la acción no se pretendía el reconocimiento de la relación laboral sino más bien el objetivo era que “si el modelo de negocio de Glovo viola el derecho al trabajo digno,” y verifique el boqueo de la cuenta que la actora mantenía con la empresa. Al respecto de aquello el Tribunal resolvió que la relación laboral no existía por cuanto lo único que existía entre las partes era una relación mercantil y por lo tanto al no existir ninguna relación laboral no había vulneración de derecho al trabajo. El Tribunal además identificó que el contrato mercantil tenía una cláusula arbitral para resolver controversias razón por la cual resolvió que se debía asistir al Tribunal Arbitral de la Cámara de Comercio de Quito. E indicó que la empresa si puede bloquear las cuentas de las personas que ahí realizan repartos. Sin resolver lo solicitado, pero además desconociendo la relación laboral entre la trabajadora y la empresa

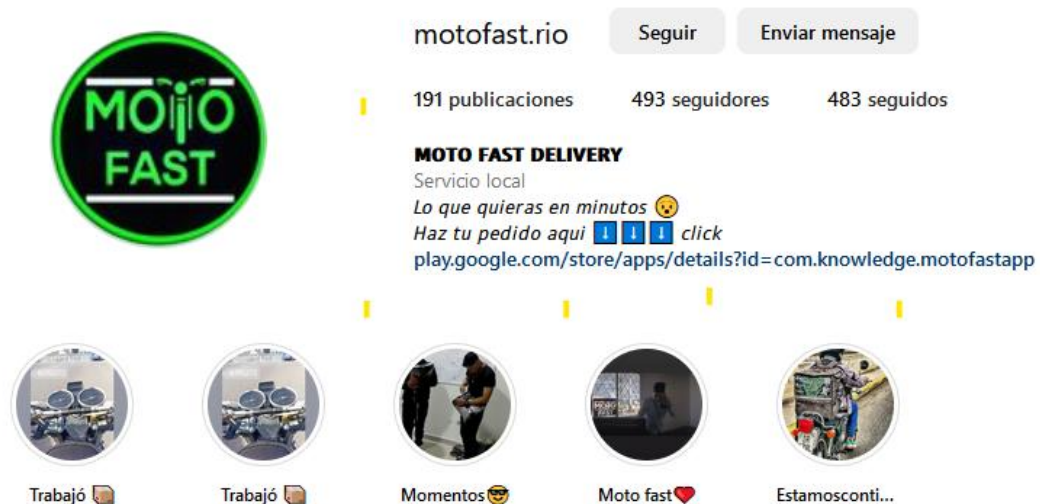
UNIDAD III.

LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO DE REPARTO EN PLATAFORMAS DIGITALES

3.1. Análisis jurídico de la situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de la plataforma MOTO FAST.

Para revisar los indicios de una relación laboral entre MOTO FAST Riobamba, y los repartidores a domicilio, se revisó en primer lugar la página de la superintendencia de compañías, Valores y Seguros en donde se desprende que, y no existe inscripción como empresa MOTO FAST, por lo tanto, no es una compañía sino más bien una persona natural que tiene un nombre comercial. Revisando en internet se aparecía que motofast presta servicio de encomiendas, entrega a la puerta de tu casa. realiza pedidos en restaurantes, tiendas y más, solicita encomiendas personalizadas y taxis, paga servicios básicos, realiza depósitos bancarios y está disponible en Riobamba, Ecuador.

Según datos obtenidos en internet “motofast reciben más de 150 pedidos diarios y hay 25 empleados se encuentra inscrita en el SRI como una forma de emprendimiento” (Marquez, 2020), tienes publicidad en Facebook, Instagram, tienen un local como sede en la ciudad de Riobamba en donde reciben los pedidos y se reportan las motos que en su gran mayoría prestan sus servicios, usan una chompa distintiva con la denominación moto fast.





Más datos no se puede obtener por el hermetismo de parte de los trabajadores, así como también de la persona quien dirige este negocio. Al no ser una compañía se puede decir que es una persona natural que dirige este negocio. Según información obtenida los aspirantes que desean ingresar a este negocio deben ingresar sus datos personales a una aplicación, fotografía de la cedula de identidad, indicar el tipo de vehículo que posee puede ser moto, bicicleta, carro, etc. fotografía de la licencia de conducir, el tipo de teléfono que dispone, luego de ello redactan un contrato de prestación de servicios y otro de servicios de publicidad para que sea suscrito de manera electrónica, de ser aceptados se les pide que registren una cuenta bancaria personal. carguen el certificado único de contribuyentes y certificado de antecedentes penales.

A los repartidores se les entrega: una mochila, una chaqueta con el logo del negocio misma que debe usar siempre con el objetivo de identificarse de otros negocios y de ser el caso reportar incidentes en la plataforma y cerrar su cuenta. Como se indicó anteriormente no se suscribe un contrato de trabajo sino un contrato de servicios por cuenta propia y un contrato de servicio de publicidad móvil. Para capacitar al personal nuevo se lo realiza mediante video de capacitación en donde pueden mirar como se debe actuar desde cuando sale el producto, la entrega, en caso de demora, inconveniente y las directrices por medio de la plataforma o correo electrónico.

Con respecto al horario el algoritmo determina previamente las horas y las zonas geográficas según la demanda de exusuarios delimitando entre trabajadores. Con respecto a la forma de pago el monto de la comisión de los trabajadores se cuantifica según el kilometraje que se recorre aunque no fueron exactos en establecer su comisión los pagos se realizan cada semana mediante transferencia sus cuentas bancarias personales, los repartidores reciben una factura donde se suman como ingresos el monto por cada pedido y por publicidad móvil; además, en la misma factura se descuenta el servicio de la plataforma (uso de la aplicación), costo de facturación, costo de seguro, retención de IVA y de impuesto a la renta. De modo que, tanto los parámetros para valorar monetariamente el trabajo, como la forma y periodicidad del pago son definidos exclusivamente por la aplicación; por lo tanto, las y los repartidores carecen de autonomía para fijar y negociar sus honorarios y la forma de pago. Esto, demuestra que los ingresos entendidos como remuneración se cancelan de forma periódica y dependen de otra persona.

Según “la plataforma no solo recibe frutos económicos de los contratos que suscribe con los establecimientos y las y los repartidores, sino que, además, se beneficia de la información que todas las partes registran en la aplicación y de la publicidad que generan las y los trabajadores al usar la marca de la empresa.” (Toapanta, Trabajadores de reparto en plataformas digitales, 2022)

Por qué razón MOTOFAST tiene relación laboral con los repartidores

- a) Los repartidores reciben formación para realizar su actividad diaria mediante directrices que deben cumplir desde el inicio de sus actividades.
- b) Los repartidores deben cumplir con un horario de trabajo y en una determinada zona geográfica según la demanda y las necesidades del usuario. Es decir, se deberá cumplir con un horario para realizar la entrega en un lugar que se indique y por esta actividad el repartidor recibirá un porcentaje que será su ganancia.
- c) Pagos, incentivos y sanciones.- Los pagos se realizarán de manera semanal en la cuenta personal que señale el repartidor que consiste en la comisión por la entrega de un bien a domicilio en una hora y un lugar determinado. También puede beneficiarse de incentivos

económicos en días feriados, festivos es decir en días de alta demanda de trabajo como bono complementario a su remuneración semanal.

Así también será sujeto de sanción si es que no cumple con los parámetros establecidos y estas sanciones son: por reducción de porcentaje de puntuación hasta el bloqueo de cuentas por incumplimiento de contrato.

- d) Subordinación.- los repartidores reciben disposiciones del lugar y la hora en la cual deben llegar para entregar tal o cual producto.

3.2. Propuesta normativa para la regulación de la situación laboral de las personas que realizan la actividad de reparto.

Existe discusión con respecto a la actividad que realizan las personas repartidoras de bienes, hay que despejar la duda si existe relación laboral entre la empresa y la persona que realiza reparto de productos a domicilio. Como se puede apreciar en líneas anteriores otros países como: Chile, Uruguay y España mediante sentencias dan lugar a la relación laboral considerando elementos como: la dependencia del repartidor para con su jefe, el horario de trabajo, la remuneración que se percibe el repartidor, el uniforme que porta, etc. Sin embargo, en Ecuador la empresa mantiene que la actividad que realiza el repartidor es mercantil por lo tanto debe conocer el juez de lo Civil en caso de controversia. Además de otros problemas que el trabajador debe afrontar al momento de presentar una demanda como, por ejemplo: los repartidores se abstienen de iniciar acción laboral por que la empresa podría bloquear sus cuentas y perder su fuente de ingresos. El repartidor para obtener pruebas a su favor le correspondería recurrir a prueba costosa y de difícil obtención y lo peor de todo es que no existe regulación laboral con las actividades que realizan las plataformas digitales con el repartidor, menos aún jurisprudencia. Por lo tanto, la dificultad que posee el repartidor es grande antes de acudir ante el Juez ordinario.

Así por ejemplo la Ley Rider de España para garantizar el derecho de los repartidores de plataformas digitales establece el Art. 8.1 del Estatuto de los trabajadores en donde señala:

“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.” (Raider, 2021)

Cuando esta ley entro en vigencia los inspectores del trabajo realizan inspecciones masivas en la empresa de plataformas digitales para identificar fraude laboral. Entonces las empresas buscan la forma de regular esta actividad especialmente en la parte económica. En Ecuador la Comisión del Derecho y la Seguridad Social, discute el Proyecto de Ley Relativa al Régimen de trabajo en Plataforma Digitales (trámite unificado 408117), con el cual se busca regular la relación laboral entre las plataformas digitales y las empresas. El segundo debate se ha propuestos para el 3 de mayo del 2023 hasta lograr su aceptación. Esto con el objetivo de que el repartidor puede elegir las plataformas cumpliendo una jornada laboral, escoger tiempos, sueldo digno, seguro de vida, sectores o lugares a fin de evitar riesgos y otros aspectos legales. Y en caso de controversia sea la justicia ordinaria la que decida, reformado para ello el Art. 8 del Código del Trabajo con el fin de incorporar diversos medios de prueba, la presunción de la relación laboral la inversión de la carga de la prueba cuando se trate de trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales o medios tecnológicos

El proyecto que se analiza en la Asamblea tendrá que revisar también algunos aspectos que son importantes:

- a) La información personal que la empresa obtenga de su trabajador tendrá que ser con fines laborales y la misma una vez concluida la actividad deberá ser eliminada de la base de datos de la empresa para que no se atente contra el trabajador.
- b) El Estado tendrá que controlar el tipo de información que manejen las plataformas digitales de los usuarios pues es bien sabido que estas utilizan la información de la ciudadanía a beneficio de la empresa sin importar el estado de confidencialidad.
- c) EL Estado a través de la Inspectoría del Trabajo u otra institución se encargará de supervisar la actividad laboral de las plataformas digitales así: asignación de puntos,

definición de horarios, valoración económica por la actividad, sanciones, multas reducción de pintos, seguridad, salud ocupacional, sea de trabajadores en el ámbito físico y digital. etc.

- d) Facilitar la constitución de organizaciones sindicales conforme los Convenios 87 (libertad sindical y protección del derecho de sindicación) y 98 (derecho de sindicación y de negociación colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo Pactos, independientemente de la calificación jurídica de las y los trabajadores.

Como afirma la Organización Internacional de Trabajo, “no se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. De modo que no cabe disociar la cantidad del empleo de su calidad” (OIT, OIT, 2019). El objetivo es buscar, indagar y exponer ideas que permitan empleos dignos sean presenciales o virtuales y la Asamblea acoja con forma de protección laboral que servirá para lo venidero.

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

La metodología de investigación jurídica comprende: la unidad de análisis; el conjunto de procedimientos (métodos); enfoque, tipo y diseño de investigación; población y muestra; técnicas para la recolección de la información y datos; técnicas para el tratamiento de la información; y, recursos. Por ser el Derecho una rama de la Ciencias Sociales, la metodología de la investigación que predomina es la cualitativa.

3.1. Unidad de análisis.

La presente investigación se ubica en la provincia de Chimborazo, Cantón Riobamba, app MOTO FAST lugar donde se aplicará encuestas a las personas que realizan que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales.

3.2. Métodos.

- **Método jurídico-analítico:** facilita la correcta comprensión del alcance y sentido de las normas jurídicas sobre el tema a investigarse y su estudio en función del contexto político, económico y social y en el que se expidieron.
- **Método jurídico-doctrinal:** permitirá analizar las posiciones legales que las empresas o personas naturales que realizan actividad entregas en plataformas digitales sobre el tema objeto de investigación para arribar a conclusiones científicamente válidas.
- **Método estudio de caso:** por medio del análisis realizado a las personas que realizan actividad de reparto en la app MOTO FAST este método obliga al investigador a desarrollar y utilizar sus capacidades cognitivas (pensamiento, análisis, reflexión crítica y construcción de conocimiento), para interpretar adecuadamente la información teórica para que esta sea confiable al momento de relacionarla con la realidad del caso.

3.3. Enfoque de investigación

El enfoque es la visión y/o paradigma que asume el investigador para realizar la investigación. El enfoque que se dará a la presente investigación será el cualitativo por cuanto explica el problema jurídico en base a información recopiladas mediante encuestas a través de preguntas cerradas.

3.4. Tipo de investigación

Dependiendo de los objetivos a donde se quiere llegar con la investigación y al método que se va a utilizar para el estudio del problema jurídico, la investigación puede ser:

- **Investigación jurídica descriptiva**, se encarga de describir las cualidades y características del problema, fenómeno o hecho jurídico investigado.

3.5. Diseño de investigación

Por la complejidad de la investigación, por los objetivos que se pretende alcanzar, por los métodos que se van a emplear en el estudio del problema jurídico y por el tipo de investigación, el diseño es no experimental.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población en la presente investigación está comprendida por los siguientes grupos de personas:

TABLA No 1: Población

POBLACIÓN	NÚMERO
Personas que realizan entregas a domicilio a través de plataforma digital MOTO FAST de la Ciudad de Riobamba	20
Abogados en libre ejercicio de materia constitucional	5
Total	25

Elaborado por: Marco Antonio Banderas

3.6.2. Muestra

El presente trabajo de investigación se realizará mediante encuestas a aplicadas a los Señores repartidores de Moto Fast y los señores Abogados en Derecho Constitucional de la Ciudad de Riobamba y al no exceder de 100 se empleará en universo en su totalidad.

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

Como técnica de investigación, se seleccionó la encuesta; y como instrumento de investigación para recabar la información, se diseñó un cuestionario de 10 preguntas cerradas, misma que se aplicará a 20 personas que realizan entregas a domicilio a través de plataforma digital MOTO FAST y cinco preguntas que se aplicaran a los Señores Abogados en Derecho Constitucional de la Ciudad de Riobamba.

3.8. Técnicas para el tratamiento de información

Contempla 6 fases:

1. Elaboración del instrumento de investigación.
2. Aplicación del instrumento de investigación.
3. Tabulación de datos.
4. Procesamiento de los datos e información.
5. Interpretación o análisis de resultados.
6. Discusión de resultados.

3.9. Comprobación de hipótesis

Hipótesis: Existe vulneración de derechos de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales y su reconocimiento jurídico en Ecuador.

TABLA No. 2: Incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente

PREGUNTA	INCIDENCIA		TOTAL
	SI	NO	
¿Según su criterio tiene relación laboral las APP plataformas digitales con las personas que entregan bienes muebles a domicilio?	90%	10%	100%
¿Crees que la actividad que realizan las Plataformas digitales se encuentra debidamente regulada por las leyes laborales?	20%	80%	100%
¿Dentro de su experiencia en el derecho laboral, ¿se han presentado casos de trabajadores de las plataformas digitales a los cuales se les haya vulnerado derechos.?	30%	70%	100%
¿Considera necesario la elaboración de un contrato específico para el área laboral digital de las aplicaciones de entregas a domicilio dentro del Ecuador?	100%	0%	100%
¿Está usted de acuerdo que el Estado debe regular las relaciones de trabajo de las Plataformas tecnológicas para evitar que estas generen precarización laboral?	100%	0%	100%
TOTAL			100%
PORCENTAJE			100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a los señores Abogados especialistas en Derecho Constitucional de la Ciudad de Riobamba.

ELABORADO POR: Marco Antonio Banderas (2023)

Para la comprobación de la hipótesis, se ha utilizado la estadística descriptiva que permite sintetizar la información obtenida en varias fuentes de información, sobre el tema “La situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales”. Para ello se consultó a los Señores Abogados en libre ejercicio de la profesión pertenecientes al Colegio de Abogados de Chimborazo, con maestría en Derecho Constitucional.

CAPITULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

El tratamiento de la información recopilada mediante el análisis comparativo que se ha utilizado en el proceso investigativo, permite establecer los resultados cuantitativos, mismos que sirven para verificar el alcance de los objetivos, comprobar o rechazar la hipótesis y establecer las conclusiones de la investigación. Es así que se describen los resultados alcanzados en el análisis comparativo.

Encuestas aplicadas a las personas que realizan la actividad de repartidores de la aplicación MOTOR FAST.

Hay tomar como referencia que el mayor porcentaje de personas que realizan esta actividad son hombres entre 19 y 30 años de edad, por lo general cursando estudios secundarios, superiores y en un gran porcentaje venezolanos.

1. De las 20 personas encuestadas de la plataforma MOTOR FAST quince de ellos se consideran como trabajadores, mientras que cinco dicen ser colaboradores.
2. Doce personas dicen que trabajan más de 8 horas repartiendo bienes para la plataforma MOTOR FAST. Mientras que cinco personas trabajan 6 horas y tres personas trabajan 4 horas.
3. Dieciocho personas encuestadas dicen que trabajan siete días a la semana, mientras que 2 personas trabajan cinco días a la semana.
4. Las veinte personas encuestadas indican que su medio de transporte para movilizarse a repartir bienes a domicilio son motocicletas de su propiedad.
5. Las veinte personas dicen que para iniciar sus actividades la empresa les pide documentos personales, récord policial, referencias laborales, documentos de titularidad de dominio de las motos les obligan a firmar un documento que ni siquiera entienden.

6. Doce personas dicen que sus ingresos mensuales llegan a cuatrocientos cincuenta dólares mensuales, ocho personas indican que sus ingresos son menores a la remuneración básica.
7. Las veinte personas encuestadas indican que la empresa que les contrata no les paga el seguro.
8. Las veinte personas encuestadas indican que en caso de accidentes la empresa no les ayuda, son ellos quienes deben costear gastos médicos o mecánicos de sus motos.

Según la información obtenida de los señores Abogados en libre ejercicio de la profesión con profesionalización en Derecho Constitucional, quienes indican al respecto:

1. El 90 por ciento de las personas encuestadas indican que si existe relación laboral entre las plataformas digitales y los repartidores de bienes quienes a su vez entregan pedidos a domicilio. Mientras que el 10 por ciento de las personas encuestadas indican que no existe relación laboral sino más bien relación mercantil.
2. El 20 por ciento de las personas encuestadas indican que si existe regulación legal laboral respecto de la actividad que realizan las plataformas digitales. Mientras que en su gran mayoría el 80 por ciento indican que en la normativa laboral no hace referencia a plataformas digitales.
3. El 30 por ciento de las personas encuestadas indican que si tienen experiencia respecto de casos de trabajadores de plataformas digitales en los cuales se ha violentado el derecho laboral. Por otro lado, el 70 por ciento indica que no han tenido casos de este tipo legal.
4. El 100 por ciento de las personas encuestadas indican que entre cualquier actividad laboral debe existir necesariamente un contrato sea verbal o escrito y considerando las características del mismo.
5. El 100 por ciento de las personas encuestadas indican que la Asamblea debe emitir normativa legal que rijan las actividades que realizan los repartidores de bienes de

consumo mediante plataformas digitales a fin de evitar que las empresas explotan la actividad laboral de las personas.

4.2. DISCUSIÓN

Según las encuestas aplicadas a los señores repartidores de la plataforma MOTOR FAST de la Ciudad de Riobamba.

1. Según las personas encuestadas de la plataforma MOTOR FAST, la mayoría se consideran trabajadores, no comprenden otros términos, peor aún aquellos como, por ejemplo: socio o colaborador, las condiciones precarias del trabajo de reparto son producto de que las y los trabajadores han sido expulsados del marco de protección del derecho laboral. Por ello laboran más de 8 horas diarias. Según Carrión “sostiene que en su estudio el 51% de los encuestados dijeron estar buscando activamente trabajar más horas. Y aunque el 52% trabaja ya más de 40 horas semanales el 86% de ellos consideran que esa es la jornada “normal” de trabajo”. De allí que, más del 50 % de trabajadores de reparto excedan la jornada máxima de trabajo semanal.” (Carrión, 2021).
2. La empresa por lo general determina previamente las horas y zonas geográficas de trabajo según la necesidad de los usuarios. Así también establece y pone a disposición de las y los repartidores los horarios y zonas de trabajo que ha delimitado para que estos, durante los siete días de la semana. Horas que van más allá de lo ocho diarias y que son acogidas por el repartidor porque así supuesta mente obtiene mayor ingreso económico.
3. El contrato dispuesto por el operador de la plataforma digital en la aplicación móvil es aquel por el cual el repartidor solo tiene la opción de aceptar términos y condiciones, es decir, que se encuentra frente a un contrato de adhesión. Sin embargo, si solicitan algunos requisitos para iniciar sus actividades, la empresa les pide: documentos personales, récord policial, referencias laborales, documentos de titularidad de dominio de las motos. Pero el contrato no es de trabajo sino más con fines netamente mercantiles.

4. Estas plataformas digitales, cuya característica principal es el uso de nuevas tecnologías y la innovación, no usan estas herramientas solo al momento de ofrecer sus servicios, sino que también hacen uso de las mismas para controlar a sus repartidores o conductores de las motos que son de propiedad de los repartidores.
5. En cuanto a los pagos, estos se realizan cada semana, los repartidores reciben una especie de corte semanal con el valor que recibirán mediante transferencia a sus cuentas bancarias personales. Al finalizar el mes, las y los repartidores reciben una factura donde se suman como ingresos el monto por cada pedido y por publicidad móvil; además, en la misma factura se descuenta el servicio de la plataforma (uso de la aplicación), costo de facturación, costo de seguro, retención de IVA y de impuesto a la renta.
6. Los trabajadores de reparto no tienen acceso a los servicios y prestaciones de la seguridad social. Cuando sufren algún percance los repartidores a causa del trabajo, el tráfico, la falta de pedidos, las prolongadas jornadas, la presión por conducir rápido y el riesgo de sufrir accidentes laborales. No tienen ninguna ayuda por parte de la empresa.

Según las encuestas aplicadas a los Señores abogados perecientes al Colegio de Abogados de Chimborazo que poseen maestría en Derecho Laboral.

1. Al indicar los profesionales del derecho que existe relación laboral entre un repartidor y la empresa que le autoriza y obliga a entregar determinado bien a favor de un usuario, entonces por qué razón no se ha creado normativa o por lo menos jurisprudencia respecto de la relación laboral entre los sujetos en mención. Está claro que los elementos que conforman la relación laboral como son: Acuerdo de voluntades existe entre el empresario y el repartidor, cuando: 1) el contrato es de mutuo acuerdo entre las partes, para realizar determinada actividad, fijando un horario para repartir bienes, otorgándole un uniforme que deberá portar el repartidor con un distintivo, fijando días de trabajo y sobre todo fijando un precio por la actividad. 2) el acuerdo laboral al que llegan las partes es personal, porque no puede realizar otra persona que no sea el contratado, para transportar bienes lícitos obviamente que no sean ilegales. 3) existe dependencia laboral entre la empresa y el repartidor por cuanto el segundo está al mando del primero, debe cumplir los requerimientos de su patrono, es decir se encuentra en subordinación. 4) Por la actividad que realice el repartidor recibirá una remuneración económica, aunque sea

contando los puntos o pedido de despacho, lo cierto es que existe una remuneración, ya que ninguna persona trabajara sin paga por cuanto ello es el sustento de las familias.

2. Al respecto de la regulación laboral que las plataformas digitales deben cumplir, se debe aclarar que no hay normativa legal alguna, la Asamblea Nacional se encuentra debatiendo al momento el Proyecto de Ley Relativa al Régimen de trabajo en Plataforma Digitales (trámite unificado 408117), para con ello laborar al amparo de lo que establece la ley. Entonces sino hay ley los reclamos de orden laboral se deberá tramitar bajo los efectos del principio de indubio pro operario, es decir en caso de duda o controversia, lo más beneficio será para el trabajador.
3. Al encuestar a los profesionales del derecho en su gran mayoría indican no tener casos en los cuales se litigue relación laboral entre los empresarios que pagan una plataforma digital y el repartidor que entrega bienes a domicilio, que, en nuestro país, al no tener ley alguna que ampare, peor aún jurisprudencia que haga lo mismo. Se seguirá manejando al antojo y beneficio del empresario, pues para el existe un contrato de mandato mercantil amparado en el Código de Comercio y por lo tanto en caso de controversia se deberá aplicar el código civil. Desconociendo los derechos laborales, menos mal los derechos de los trabajadores son irrenunciables, imprescriptibles. Al contrario, en otros países como Chile, Uruguay y España, se ha reconocido esta actividad de reparto como laboral. Venciendo los obstáculos de la ignorancia legal.
4. Para iniciar una actividad laboral es necesario la suscripción de un contrato de trabajo tal como lo establece la ley de la materia, sin embargo, el empresario obliga al repartidor a suscribir un contrato de orden civil, con cláusula que le benefician enormemente, al empleador y perjudican al trabajador. Pese a no disponer de normativa en Ecuador la OIT indica que “la mayor parte del trabajo en plataformas digitales no está sujeta a ninguna normativa laboral, de modo que los trabajadores tienen poco control sobre cuándo tendrán trabajo o sobre las condiciones de este” (OIT, 2019). Hoy en día el trabajador es visto como una figura autónoma, que es evaluada por el empresario en su rendimiento. Al trabajador se lo denomina (socio, colaborador, profesional independiente), pero no trabajador.
5. Los profesionales del derecho encuestados indican que en Ecuador hace falta normativa

al respecto, pero nada se ha hecho al respecto a fin de legalizar la actividad de los repartidores de plataformas digitales, siguen explotados, pese a que la normativa internacional establece que su actividad es laboral y que se diferencia de la actividad mercantil. Las normativas e instrumentos creados por la OIT impulsan a los Estados a cuidar el trabajo decente, desafortunadamente los empresarios de plataformas digitales no reconocen a los repartidores delivery como asalariados, privándolos de sus derechos fundamentales como trabajadores.

4.3. CONCLUSIONES

1. La primera conclusión de esta investigación tiene relación con la existencia de la relación laboral entre la empresa que paga la plataforma digital y el repartidor. Luego de la investigación realizada se puede colegir que efectivamente existe relación laboral, no se puede considerar una relación mercantil por cuanto cumple con los siguientes requisitos: 1) el contrato es de mutuo acuerdo entre las partes, para realizar determinada actividad, fijando un horario para repartir bienes, otorgándole un uniforme que deberá portar el repartidor con un distintivo, fijando días de trabajo y sobre todo fijando un precio por la actividad. 2) el acuerdo laboral al que llegan las partes es personal, porque no puede realizar otra persona que no sea el contratado, para transportar bienes lícitos obviamente que no sean ilegales. 3) existe dependencia laboral entre la empresa y el repartidor por cuanto el segundo está al mando del primero, debe cumplir los requerimientos de su patrono, es decir se encuentra en subordinación. 4) Por la actividad que realice el repartidor recibirá una remuneración económica.
2. En el Ecuador no existe regulación laboral respecto de la actividad que realizan las empresas que pagan el servicio de plataformas digitales y el repartidor que realiza entregas a domicilio. Es por ello que muchas empresas desconocen los derechos laborales de sus trabajadores. Según información obtenida, la Asamblea Nacional se encuentra debatiendo al momento el Proyecto de Ley Relativa al Régimen de trabajo en Plataforma Digitales (trámite unificado 408117), para con ello lograr una especie de legalidad entre las personas que realizan esta actividad. Sin lugar a dudas no se debe desconocer la normativa internacional como por ejemplo la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo y de los criterios de la Comisión Europea

de Derechos Humanos. Las sentencias internacionales que con base en los principios de primacía de la realidad y favorabilidad resuelven algunos de los argumentos empleados de forma recurrente por las plataformas digitales y de esta manera favorecer a la justicia laboral.

3. Toda actividad laboral requiere de un contrato de trabajo dependiendo de las actividades que las realice, en el presente caso puede ser un contrato individual de trabajo que puede ser verbal o tácito. La empresa analizada emplea contratos de tipo civil, tal cual como aquellos contratos que se encuentran en internet. Las personas que realizan entregas de reparto a domicilio aceptan términos y condiciones que fijan las empresas a través de las plataformas digitales generando un vínculo entre el operador, el repartidor y el consumidor. El derecho al trabajo está delimitado por el cumplimiento de ciertos requisitos tal como lo establece el Art. 8 del Código del Trabajo, es decir el convenio de una persona con otra para prestar servicios lícitos y personales, para recibir una remuneración por el trabajo realizado. Sin embargo, el empleador suele encubrir la relación laboral mediante ciertos mecanismos.

4. Las empresas que contratan con las plataformas digitales se consideran como prestadoras de servicios y estas a su vez necesitan que terceras personas relacen el trabajo de entrega a domicilio. Entonces la empresa contrata a los repartidores como un contrato de adhesión en el cual se indica claramente que no existirá vínculo jurídico alguno y por lo tanto el repartidor será considerado como trabajador autónomo privándolo de los derechos laborales o civiles

4.4. RECOMENDACIONES

1. La Asamblea Nacional debe emitir ley Relativa al Régimen de Trabajo en Plataforma Digitales, con parámetros específicos que permitan establecer la actividad de reparto a domicilio que constituya una actividad laboral y por lo tanto sujetarse al Código del Trabajo. Otros países ya lo hecho sin tener derecho laboral y sujetándose a la normativa internacional, jurisprudencia o las recomendaciones de la OIT, los principios de primacía de la realidad y favorabilidad, así también el principio de indubio pro operario.
2. Se recomienda que el Estado ecuatoriano a través del Ministerio del trabajo, el SRI, realice el seguimiento que corresponda para que las plataformas digitales que laboran en este país, regulen y sancionen a los empleadores de plataformas digitales que no proporcionen seguridad social al empleado. La verificación del SRI para que todas las plataformas digitales tengan una matriz en el país donde intervengan y de esta manera se les pueda localizar, para enfrentar discrepancias y obligar al pago de los impuestos que correspondan.
3. A través de la superintendencia de compañías se puedan llevar datos de cuantas plataformas digitales existen y las actividades que cada una de ella realizan, autorización para su funcionamiento, a fin de evitar vulneración y fuga de recursos, cumplan con lo que dice la ley y no se evadan responsabilidad.
4. Los señores Abogados en libre ejercicio de la profesión, las universidades a través de las carreras de derecho, ayudar en la asesoría para que los repartidores delivery puedan agremiarse, con el objetivo de formar asociaciones o sindicatos que permitan generar una fuerza laboral para enfrentar a las empresas. Además, brindar un adecuado y correcto asesoramiento jurídico en defensa de los derechos de los más necesitados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

- Berg, J. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. OIT. https://doi.org/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Borja, C. (2018). “*La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social*”. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, no 141. <https://doi.org/file:///C:/TESIS%20PREGRADO/MARCO%20BANDERA/tesis%201.pdf>
- Cañizares, D. (2021). Relación jurídica entre plataforma digitales Delivery y repartidores . En D. Cañizares, *Relación jurídica entre plataforma digitales Delivery y repartidores* (pág. 32). <file:///C:/TESIS%20PREGRADO/MARCO%20BANDERA/tesis%203.pdf>.
- Carrión, D. (2021). *Repartidores de plataformas* . INEC, ENEMDU.
- Comercio, E. (2020). *Medidas económicas* . <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/lenin-morenmedidas-economicas-coronavirus.html>.
- Fernandez, C. (2020). Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia. *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*, I(7), 68. <https://doi.org/file:///C:/Users/user/Downloads/LasplataformasdigitaleslaproductividadyeempleoenColombia-1.pdf>
- Hidalgo, K. (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales*. Kruskaya Hidalgo. <https://doi.org/https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>
- J, R. (2019). *Qué son las plataformas digitales y para qué sirven*.
- Jaramillo, M. (2022). Los derechos laborales y el sistema de contratación de las plataformas digitales de delivery en Guayaquil. En M. Jaramillo, *Los derechos laborales y el sistema de contratación de las plataformas digitales de delivery en Guayaquil* (pág. 64). Universidad Vicente Rocafuerte.
- Palacios, V. (2021). La precarización laboral en las plataformas digitales que funcionan bajo el modelo de economía colaborativa. En V. Palacios, *La precarización laboral en las plataformas digitales que funcionan bajo el modelo de economía colaborativa* (pág. 109). <file:///C:/TESIS%20PREGRADO/MARCO%20BANDERA/tesis%202.pdf>.
- Querubin, M. (2020). Formalización del trabajo en plataformas digitales de domicilio: Estudio de caso RAPPI. En M. Querubin, *Formalización del trabajo en plataformas digitales de domicilio: Estudio de caso RAPPI* (pág. 37). Universidad pontificia Bolivariana.
- Rodriguez, J. (2019). *Qué son las plataformas digitales y para qué sirven*.
- Sánchez, Y. (2017). *Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en le Derecho de Trabajo*. <https://doi.org/http://eprints.ucm.es/46609/1/UBER%20Plataformas%20Digitales%20La%2>
- Sanguano, V. (2018). *Bullying y el Derecho a la Integridad Personal de los estudiantes del Colegio Nacional Experimental Juan Pío Montúfar, Distrito Metropolitano de Quito, año lectivo 2016 – 2017*. Quito-Ecuador: Universidad Central del Ecuador.

Toapanta, A. (2022). Trabajadores de reparto en plataformas digitales Condiciones de trabajo y alternativa de regulación en Ecuador. En A. Toapanta, *Trabajadores de reparto en plataformas digitales Condiciones de trabajo y alternativa de regulación en Ecuador* (pág. 91). Universidad Andina Simon Bolivar.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

CUESTIONARIO

Destinatario: Personas que realizan entregas a domicilio a través de plataforma digital MOTO FAST de la Ciudad de Riobamba

Objetivo: Realizar encuesta a las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataforma digital MOTO FAST de la Ciudad de Riobamba, a fin de obtener información que servirá como motivo de análisis.

Introducción: la presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “La situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales” misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Cuestionario

Señale con una x en el lugar donde se ubica usted

Hombre	
Mujer	
Edad	
Nivel de estudio terminado	
Procedencia	

Preguntas:

1.- ¿Según su criterio qué tipo de relación laboral tiene con la plataforma MOTO FAST?

Opciones	Marque con una x
Socio	
Colaborador	
Trabajador	

2.- ¿Cuántas horas al día trabaja?

Opciones	Marque con una x
1 a 2 horas	
3 a 4 horas	
5 a 6 horas	
7 a 8 horas	
Más de 8 horas	

3.- ¿Cuántos días a la semana trabaja?

Opciones	Marque con una x
1 a 2 días	
3 a 4 días	
5 a 6 días	
7 días	

4. Qué medio usa para moverse

Opciones	Marque con una x
Auto	
Motocicleta	
Bicicleta	
Otro	

5.- ¿Trabajo bajo contrato laboral?

Opciones	Marque con una x
Si	
No	

6.- ¿Tomando en cuenta que el salario básico unificado es de 450 dólares mensuales? ¿Tus ingresos mensuales son?

Opciones	Marque con una x
Igual	
Menos que es salario básico	
Mayor al salario básico	

7.- ¿Usted esta afiliado al IESS u otro seguro médico?

Opciones	Marque con una x
Si	
No	

8.- ¿En caso de sufrir algún accidente o calamidad la empresa de MOTO FAST le ayuda?

Opciones	Marque con una x
Si	
No	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

CUESTIONARIO

Destinatario: Abogados en libre ejercicio de la profesión especialistas en materia constitucional que laboren en la ciudad de Riobamba.

Objetivo: Realizar encuesta a los abogados en libre ejercicio de la profesión especialistas en materia constitucional que laboren en la ciudad de Riobamba.

Introducción: la presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “La situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales” misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Cuestionario

1.- ¿Según su criterio tiene relación laboral las APP plataformas digitales con las personas que entregan bienes muebles a domicilio?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

2.- ¿Crees que la actividad que realizan las Plataformas digitales se encuentra debidamente regulada por las leyes laborales?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

3.- ¿Dentro de su experiencia en el derecho laboral, ¿se han presentado casos de trabajadores de las plataformas digitales a los cuales se les haya vulnerado derechos.?

Si	
No	

4.- ¿Considera necesario la elaboración de un contrato específico para el área laboral digital de las aplicaciones de entregas a domicilio dentro del Ecuador?

Si	
No	

5.- ¿Está usted de acuerdo que el Estado debe regular las relaciones de trabajo de las Plataformas tecnológicas para evitar que estas generen precarización laboral?

Si	
No	