



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA
PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE REPARTO CON EL USO DE
HERRAMIENTAS DIGITALES EN EL CANTÓN LA TRONCAL**

ARTICULO CIENTIFICO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE
LA REPÚBLICA.**

AUTORA: BRENDA ESTEFANIA SALAZAR PERALTA

DIRECTORA: ABG. JOANNA RAMIREZ VELASQUEZ, Mg.

LA TRONCAL - ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA
PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE REPARTO CON EL USO DE
HERRAMIENTAS DIGITALES EN EL CANTÓN LA TRONCAL**

ARTICULO CIENTIFICO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE
LA REPÚBLICA.**

AUTORA: BRENDA ESTEFANIA SALAZAR PERALTA

DIRECTORA: ABG. JOANNA RAMIREZ VELASQUEZ, Mg.

LA TRONCAL - ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN**

La Troncal, 28 de abril del 2022

Sección: UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
Asunto: Aprobación de trabajo de titulación.

Señor Abogado
Ricardo Alarcón Vélez
UNIDAD DE TITULACIÓN
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

De mi consideración:

Con un atento y cordial saludo me dirijo a usted para desearle éxitos en sus funciones diarias.

El suscrito tutor del trabajo de titulación, certifica que el trabajo titulado “Análisis de los derechos laborales en la prestación de servicios de reparto con el uso de herramientas digitales en el cantón La Troncal” desarrollado por la estudiante Brenda Estefanía Salazar Peralta con número de cédula 0302119300, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales consiguientes. Sin otro particular me suscribo de Usted.

Atentamente,


Abg. Joanna Ramírez Velásquez. Mg.
TUTOR

DEDICATORIA

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico completamente a mi adorado padre Ángel Filormo Salazar Coello y a mi amada hija Romina Fernanda Coello Salazar.

Brenda Estefanía Salazar Peralta

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitir cumplir esta meta en mi vida ya que sin Él nada sería posible, de igual manera agradezco a mi padre Ángel Filormo Salazar Coello mi angelito que me apoyó y acompañó a inicios de mi carrera luego de su partida hasta la eternidad sentía que siempre me alentaba y daba fuerzas en todo momento tanto bueno como malo de mi carrera, así mismo agradezco a mi madre Orfa Beatriz Peralta Mendieta por todo el apoyo brindado, es necesario también mi agradecimiento a mi esposo Edinson Ivan Quinche Mariño por su estar a mi lado desde el inicio hasta el final de esta travesía, gracias por esas palabras de aliento “todo esfuerzo tiene su recompensa” las mismas que me impulsaron a esforzarme para de esta manera esperar la recompensa.

Mi agradecimiento para todos y cada uno de los maestros y maestras que han aportado con sus conocimientos y enseñanzas durante todo el transcurso de mi carrera universitaria.

Brenda Estefanía Salazar Peralta

1. RESUMEN

En las últimas décadas hemos enfrentado una constante evolución con el uso de la tecnología de la información y comunicación, y con ella, otras formas de trabajo, nuevos métodos de realización y ejecución de actividades laborales que se van desarrollando y cimentando en todos los países del mundo. Es por esto que ha surgido la necesidad de regular las prestaciones de servicio de reparto como un nuevo modo de organización laboral y el ordenamiento jurídico ecuatoriano no se ha adaptado con tanta rapidez. Este estudio se planteó como objetivo analizar los derechos laborales en la prestación de servicios de reparto con el uso de herramientas digitales en el cantón La Troncal del Ecuador. La investigación fue desarrollada con un alcance descriptivo, y de enfoque cualitativo, se realizó una revisión bibliográfica sobre las teorías fundamentales relacionadas con el tema de estudio, dando prioridad a investigaciones actualizadas, publicados en las principales bases de datos; aunado a ello, se llevó a cabo el estudio de casos, acompañado con la técnica cualitativa de la entrevista realizada a tres trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad de prestación de servicios. El Ecuador también ha innovado respecto a la utilización de la tecnología para diversos servicios, entre ellos, la uberización, entendiéndose como un nuevo tipo de economía, que se ha definido como economía compartida, una novedosa manera de generar trabajo, pero que en la actualidad ha provocado una afectación en los derechos laborales históricamente reconocidos a los trabajadores y trabajadoras, como son la estabilidad laboral, seguridad social, vacaciones, entre otros.

Palabras clave: prestación de servicios, uberización, tecnología, trabajo, derechos laborales.

2. ABSTRACT

Recently we have faced a constant evolution with the use of information and communication technology, as a result, other kinds of labor, and new methods of assuming and executing work activities have been risen and cemented in all the countries of the world. This is why the need to regulate delivery service benefits has arisen as a new model of labor organization, and the Ecuadorian legal system has not adapted so quickly. The objective of this study was to analyze labor rights in the provision of delivery services with the use of digital tools in La Troncal county in Ecuador. The research was developed with a descriptive scope, a qualitative approach, and a bibliographic review. These methods were founded on the principal theories related to the subject of study, giving priority to updated research, published in the primary databases. In addition, the study case was developed along with the qualitative technique of the interview. Three people who work under this service provision modality participated as interviewers. Ecuador has also innovated varios services regarding the use of technology. For instance: uberization, understood as a new type of economy, which has been defined as a shared economy, a novel way of generating work, although it currently has caused an affectation in the labor rights historically recognized to workers, such as job stability, social security, vacations, among others.

Keywords: service provision, uberization, technology, labor, labor rights.

3. INTRODUCCIÓN.

Actualmente se tiene una tendencia a nivel global hacia el trabajo autónomo e independiente, utilizando plataformas online que permitan conectar personas con la capacidad y recursos para ofrecer un servicio, con empresas que están dispuestas a conectar a clientes y sus necesidades, utilizando para esto la tecnología de la información y comunicación.

Dentro de este fenómeno tecnológico se encuentra la uberización o también llamado la economía compartida, tal como lo expresa Aragüéz (2017): se ha convertido en una forma de trabajo que no garantiza los derechos de los trabajadores, lo que amenaza a quienes la practican con una precariedad de su desempeño laboral garantizada por el Estado ecuatoriano (Velásquez-Zambrano, 2021).

De estas formas de prestación de servicios al hacer una comparación de los conceptos de teletrabajo y como es su funcionamiento basado en las leyes ecuatorianas, por medio de la Ley Orgánica de Asistencia Humanitaria promulgada en 2020 en respuesta a la pandemia Covid-19, así como la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, se tiene que es necesario fortalecer las condiciones laborales de los ciudadanos que trabajan bajo esta modalidad, de tal forma que los trabajadores y trabajadoras tenga un amparo legal por la ley ecuatoriana.

Al respecto Aguilera (2019) refiere que en la evolución tecnológica los derechos laborales han disminuido su eficacia, en el sentido que, las garantías de estabilidad y condiciones dignas de trabajo se tornan cada vez más inestables, algunos derechos adquiridos se extinguen o pierden vigencia. Es notable la influencia de la evolución de los medios digitales en las relaciones laborales, indudablemente bajo este contexto pueden transformarse los derechos laborales en los diferentes ámbitos productivos y sociales, de modo que debe adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo. En este sentido, para Cedrola (2017) “se ha aceptado pacíficamente que las transformaciones tecnológicas afectan de distintas formas a la actividad laboral, determinando cambios en la forma de producir, en la forma de realizar las tareas y en la forma de organizar el trabajo” (p.104). Todo ello ha llevado a su vez a grandes transformaciones de las relaciones laborales.

Por su parte, para Huesca et al. (2020) en estudio realizado en México sobre los Efecto del COVID-19 en el empleo digital, frente al contexto de la pandemia, las empresas han tratado de incorporar los procesos digitales para garantizar la continuidad

de sus actividades económicas, provocando la automatización del trabajo, generando trabajo a domicilio, reduciendo los sueldos y salarios, incrementando la duración de la jornada de trabajo, todo ello les permite incrementar sus ganancias y minimizar sus gastos, que finalmente son pagados por los trabajadores.

Es preciso analizar si exceptuando las plataformas digitales del campo de las relaciones de trabajo, se encuentra dentro del marco jurídico vigente o si en sentido contrario violenta las normas del Derecho Laboral, en razón a ellos los trabajadores que anteriormente se desempeñaban bajo dependencia y por cuenta ajena, con la aplicación de las nuevas tecnologías han pasado a hacer trabajadores independientes, aun cuando ello no esté jurídicamente aceptado. De modo pues, para determinar la naturaleza jurídica la forma de prestación de servicios se debe verificar la existencia de todos los elementos de la relación de trabajo como son la subordinación, ajenidad, dependencia y remuneración (Moreno, 2020).

La necesidad de realizar el presente estudio es debido a que la evolución de las tecnologías es una realidad a nivel global que irá en crecimiento permanente, así mismo, el trabajo es el medio de sustento del ser humano y la fuente principal de desarrollo de un país, de modo pues, en la medida en que evolucionan las formas de trabajo, en esa medida deben surgir las nuevas regulaciones jurídicas donde se garanticen los derechos laborales previstos en la Constitución de cada estado.

Es así que este estudio tuvo como propósito el aporte de nuevos conocimientos orientado a dar respuestas a las interrogantes ¿Cuáles son las condiciones laborales de los ciudadanos que trabajan prestando el servicio de reparto a domicilio mediante herramientas digitales en el Cantón La Troncal? ¿Cuál es la normativa que protege, faculta y establece los beneficios sociales y económicos de los trabajadores para dar el servicio de reparto a domicilio en Ecuador? ¿Cuáles son los beneficios y desventajas en el ámbito laboral de esta modalidad de trabajo para las personas que prestan servicio de reparto a través de las plataformas digitales? Para ello se planteó como objetivo analizar los derechos laborales en la prestación de servicios de reparto con el uso de herramientas digitales en el cantón La Troncal del Ecuador a fin de identificar los factores que afectan los derechos laborales en las modalidades de prestación de servicios de reparto, y determinar las ventajas y desventajas de la legislación laboral para las personas que prestan servicio de reparto a través de las plataformas digitales en Ecuador.

4. METODOLOGÍA.

Se planteó una investigación de tipo descriptiva a fin de abordar el tema enfocando su forma tal y como se presenta en la realidad, desarrollando una investigación transversal, que se llevó a cabo durante el periodo octubre 2021 a marzo 2022, que de acuerdo a lo planteado por Álvarez (2021): la metodología transversal, es aquella que se mide una sola vez las variables y con esa información se realiza el análisis; se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico.

Además el estudio está fundamentado en el paradigma cualitativo, dado que además de partir del análisis de fuentes bibliográficas, se aplicó el estudio de casos de tres trabajadores que prestan servicios de entrega a domicilio de productos alimenticios como: bebidas, comida rápida o restaurantes, lo que permitió la obtención de resultados desde la realidad del tema de estudio; tal como afirma Zapparoli (2013): “los métodos cualitativos son paradigmas, aplicados comúnmente en las ciencias sociales, donde los fenómenos no se pueden comprender en toda su amplitud desde información cuantitativa” (p.194).

Por otra parte, para el análisis de los resultados de la investigación se aplicaron el método inductivo con el estudio de casos particulares para obtener conclusiones generales, el analítico - sintético a fin de descomponer toda la información recopilada a través de la revisión bibliográfica para luego realizar un análisis profundo del problema y establecer de forma integral los resultados.

En cuanto a la técnica empleada para la recolección y análisis del tema de estudio se acudió a la revisión de la literatura a través de los artículos publicados en las principales bases de datos: SCOPUS, Redalyc, Scielo, Dialnet, Latindex, durante los últimos cinco (5) años, además, se analizó la normativa nacional que regula el tema de estudio, así como, otros documentos emanados de organismos internacionales, y para llevar a cabo el estudio de casos se realizaron entrevistas abiertas con tres trabajadores que prestan servicios de reparto bajo el uso de las herramientas tecnológicas.

5. RESULTADOS.

5.1. Antecedentes

Dada la coyuntura que ha mantenido Ecuador durante los años 2020 y 2021, con una pandemia y las diversas dificultades económicas, se puede mostrar que los conceptos económicos están cambiando, es así que tal como lo menciona Rodríguez (2019): se está actualmente en una época de indecisión e incertidumbre en donde los desarrollos tecnológicos, así como el surgimiento y desarrollo de las plataformas digitales está desbordando el ordenamiento laboral, ya que estas están transformando la realidad de todas las relaciones sociales, provocando beneficios como perjuicios en la esfera laboral.

Una de las nuevas formas de trabajo de plataforma digital, que ha surgido en algunos países y en la actualidad se ha tornado con mayor auge, es el presentado por la empresa Glovo. Según lo expuesto por Vallefín (2018) en investigación realizada en España Glovo opera recientemente como una empresa con actividades conocida como “economía colaborativa”, que requieren necesariamente del uso de una plataforma con acceso a internet, y debido al conflicto existente sobre la forma en que se desarrollan estas actividades respecto a la modalidad tradicional del trabajo no hay aún una definición clara, han sido llamadas “economía de los trabajos temporales”, “trabajo en economía de plataformas, y ha estado relacionado con figuras como la tercerización y el fraude laboral, no aceptar el carácter laboral a las relaciones que surgen de la economía colaborativa supone dejar en una situación de exclusión a ese sector de trabajadores y trabajadoras que cada día se incrementa con mayor rapidez.

Ante ello, Carrión y Fernández (2020) analizan los casos de repartidores a domicilio de las plataformas Rappi, Uber Eats y Glovo, señalando que los trabajadores que se despeñan bajo esta modalidad, no pueden controlar su tiempo para la jornada de trabajo, ni el tiempo de descanso, se encuentran bajo un trabajo precarizado, donde laboran bajo el temor de perder el empleo, con inseguridad y sin posibilidad de proyectarse hacia el futuro. En consecuencia, existe un quebrantamiento de las relaciones sociales y un debilitamiento de la democracia.

En el caso de Ecuador refieren Hidalgo y Valencia (2019):

Glovo es una plataforma digital intermediaria cuya relación se da entre los distintos establecimientos que ofrecen sus productos, los usuarios consumidores y aquellos que realizan la entrega o reparto llamados Glovers. En la actualidad los

Estados que presentan estas plataformas digitales se encuentran frente a desafíos de regulación, puesto que, las legislaciones nacionales no están en capacidad de controlar los financiamientos internacionales de empresas que fungen en el país sin una personería jurídica, ni establecimiento físico nacional, con una única presencia a través de la aplicación Smartphone. Se está frente a regímenes tanto nacionales como internacionales donde la mayor preocupación es el mercado laboral y el capital, y donde no hay interés para la garantía de los derechos que conducen a que los ciudadanos tengan una vida digna. (p.35)

En este sentido, estos nuevos modos de empleo desestabilizan las instituciones tradicionales del Derecho Laboral generando la necesidad de estudios pertinentes que permitan abordar estas nuevas realidades de trabajo.

1.1. El trabajo en las plataformas digitales.

En la actualidad con el uso de las tecnologías se permite un desarrollo social y económico, de donde surgen herramientas que a partir de aplicaciones online admiten la apertura de nuevos mercados ofreciendo a las personas oportunidades de trabajo. Así mismo, el consumidor accede a servicios a mejores costos y más accesible, dándole facilidad al adquirir un producto o solicitar un servicio; sin embargo, estas nuevas modalidades de empleo pueden representar una estrategia para eludir responsabilidades laborales de los empleadores sobre sus trabajadores, operando informalmente en mercados económicos regulados legalmente.

El trabajo digital, se ha convertido en la herramienta que llegó para quedarse y más específicamente para las plataformas online de reparto a domicilio, pues esto representa una tendencia que ha sido utilizada por diferentes industrias, entre estas el sector del transporte, el sector hotelero, el sector de alimentos y la mensajería mediante el reparto a domicilio. Es importante indicar lo que al respecto expone Aragüéz (2017):

En el 2001 el canadiense Garret Camp funda la empresa Stumble Upon217, una plataforma virtual soportada por la economía colaborativa y luego de su éxito, pone en marcha en San Francisco otra empresa, la que se conoce en la actualidad como Uber, que es una plataforma virtual con una base de datos donde clientes y prestadores de servicio o conductores de la plataforma coinciden de forma virtual, y la plataforma funge como intermediario entre los dos grupos. (p. 4)

Por otra parte, Martín (2019) hace un análisis de la forma de ejecución de dicha actividad:

Las empresas se constituyen como plataformas que actúan de intermediarias y conectan al cliente directamente con el prestador del servicio, es decir, la app se encarga de conectar la oferta y la demanda, lo que origina que en ocasiones no se puedan identificar bien a los sujetos de las relaciones de producción. (p. 04)

Aunado a lo anterior, García (2017): explica que esta modalidad también deriva del trabajo de plataformas, la cual es frecuente en la economía digital, lo que corresponde a la asignación de un trabajo a un conglomerado de trabajadores que compiten entre sí por ella. Esto es realizado mediante plataformas digitales, que funcionan como intermediarios tecnológicos y es en esos casos se denomina uberización.

Bajo esta realidad surge el concepto UBER del trabajo como sinónimo de la economía colaborativa, el cual debe su nombre a la empresa norteamericana Uber, según Ramos (2020): es un término que responde a las relaciones laborales configuradas por medio de aplicaciones y plataformas digitales, es decir es un nuevo tipo de relación laboral que da como resultado una invocación al derecho contractual de ambas partes, es decir el contratante y el contratado.

Cabe mencionar que además se puede registrar un aumento del desempleo, por lo que dado que la pandemia esto llevó a eliminar 719.520 empleos formales, según las actas de finiquito registradas en el Ministerio del Trabajo (Ecuador En Cifras, 2021), por lo que estas plataformas son una alternativa para la generación de ingresos, aunque dentro de este modelo no hay un sueldo fijo ni beneficios de ley, por lo que se gana de acuerdo a los repartos que hagan en el día, las propinas que consigan en esas entregas o la compensación que entregue la plataforma en horas de alto pedido. En relación a esta modalidad de servicios Martín (2019) señala que:

Existe controversia doctrinal sobre la calificación legal de la prestación de servicios a través de las plataformas digitales, algunos expertos consideran que son trabajadores autónomos, pero otros opinan que la plataforma digital ejerce un control significativo sobre el horario laboral, los métodos de trabajo, la organización de los trabajos y la remuneración y por lo tanto deberían ser considerados como trabajadores por cuenta ajena. (pág. 56)

Por otro lado, en el Ministerio del Trabajo no hay registros ni estimaciones de cuántas personas están laborando como repartidores de las plataformas, sin embargo, las autoridades laborales sólo hacen supervisión sobre los trabajadores que se encuentran en nómina de las empresas, no de los repartidores, los cuales se inscriben online para recibir pedidos mediante esta modalidad.

El Diario ecuatoriano “El Universo”, manifiestan que:

Algunas empresas, señalan que los repartidores cuentan con un seguro contra accidentes y uno de responsabilidad civil, y les ofrece un seguro en caso de que sufran un accidente en el transcurso de un pedido, sin embargo, se considera al trabajador como autónomo e independiente y este define cuándo quiere entrar y salir, por lo que no son trabajadores de nómina y no tienen un vínculo laboral con prestaciones y beneficios (El Universo, 2021 , pág. 24).

De acuerdo a lo expuesto por Hidalgo y Salazar (2020):

En el país la legislación no mantiene una figura legal que respalde a los trabajadores de plataformas, por lo que este modelo de negocios puede abonar conceptos que deben ser analizados en el plano legal como la informalidad y precariedad laboral, explotación y la falta de beneficios sociales para los trabajadores. (pág. 78)

Sin duda es importante establecer que el teletrabajo, los servicios a domicilio y la utilización de plataformas online de reparto, son tendencias que se impulsan a nivel internacional y el Ecuador al ser un país que ha evolucionado con el uso de las herramientas tecnológicas, será parte de estas tendencias, permitiendo con esto la captación de talentos y recursos humanos, así como acceder a las personas a nuevas oportunidades laborales sin la necesidad de la presencia física o sin tener una relación de dependencia, pero esto debe además de ser considerado para que en este proceso no se tenga precarización, pérdidas de derechos laborales y disminución de la calidad de vida del ciudadano.

Evolución del trabajo en el Ecuador

La generación de trabajo es esencial, para el desarrollo de un estado y el fortalecimiento de la producción y afrontando el reto de combatir con desigualdades de salarios.

En el Ecuador, aparecieron diversas maneras de medir el nivel de desempleo, consecuentemente cuál ha sido la evolución de la generación de trabajos, en diversas áreas de la sociedad. El Ministerio del Trabajo, el INEM y el Instituto Nacional de Empleo, fueron los acreedores de realizar dicha gestión, desde el año 1987.

Según Olmedo (2018), en el año 2014, el INEC adopta una vez más las recomendaciones de la OIT, que consistían en adaptar las mediciones del mercado laboral a una nueva conceptualización y metodología, esto permite tener una adecuada comparabilidad de información a nivel internacional y regional, y facilita además la toma de decisiones comparadas.

Fueron esas reseñas las que nos permitieron evaluar la gran cantidad de empleo no adecuado que perciben los ecuatorianos, pese a la existencia de un monto base del salario básico unificado.

En la década del 2020, con la aparición de la pandemia covid 19, se extendieron modalidades de trabajo y la economía repartida tuvo un mayor auge. Según Carrión (2021), en Ecuador, Uber Eats, Globo, Rappi y otras plataformas de *delivery* establecen un sistema precario de trabajo con bajas comisiones económicas, malas condiciones laborales, jornadas extenuantes y alto riesgo de accidentes y asaltos (p.4).

Evidentemente, es una realidad donde muchos sectores ecuatorianos fueron participes, el cantón de La Troncal, también sufrió estas afectaciones como resultado de una pandemia inesperada.

1.2. Derechos laborales y su afectación en la prestación de servicio de reparto.

El trabajo, es un derecho humano fundamental que además de permitir el sustento de todo individuo y de su grupo familiar, es un eje fundamental para el desarrollo económico de un país, reconocido constitucionalmente y que debe ser garantizado por el estado.

En este sentido, producto del trabajo o de la prestación de servicios bajo relación de dependencia y por cuenta ajena, surgen los denominados derechos laborales, es decir, todas las garantías amparadas en la legislación de cada estado de las cuales goza todo trabajador o trabajadora en el desempeño de un cargo y que deben ser respetadas por el empleador.

De los derechos laborales surgen otros derechos inherentes al ser humano y que también deben ser garantizados en las relaciones de trabajo como son la protección en caso de acoso psicológico o sexual, así como las diferentes formas de discriminación que se reflejan en la esfera laboral (Patlan, 2015).

De acuerdo a la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2017) “El trabajo es un fenómeno y una actividad social, humana, universal y necesaria, por ello, su prestación requiere ser objeto de la más adecuada protección jurídica interna e internacional” (p.28). De modo pues, que el hombre al prestar servicios por cuenta ajena bajo cualquier modalidad, se encuentra en una relación jurídica de dependencia y por tanto goza de derechos y garantías inherentes al trabajo y que deben ser precautelados por el Estado.

En el nuevo mercado laboral, los actuales modos de prestación de servicio colocan al trabajador como el débil jurídico de la relación de trabajo, por cuanto, para mantenerse dentro del mercado de trabajo se encuentra condicionado a las transformaciones de las nuevas relaciones de trabajo caracterizadas por aumentos de jornadas de trabajo, ausencia de beneficios de la seguridad social, falta de otros beneficios como prestaciones sociales, bajos salarios, entre otros (Hernández, 2016).

En relación a la prestación de servicio de reparto Lizama (2019), manifiesta que:

No hay relación laboral en estas plataformas y tiene poca injerencia de la aplicación en el servicio provisto por el transportista. En primer lugar, la posibilidad del transportista de rechazar el servicio propuesto por la aplicación -incluso- una vez aceptado el encargo y, en segundo lugar, el hecho que la plataforma no establece condiciones para proveer el servicio. (p. 21)

Al respecto Martín (2019) señala que:

Los trabajadores no disponen de una organización empresarial propia y autónoma y por ende se encuentran sometidos a la dirección y organización de la plataforma. Ello pese a que los trabajadores asumen cierto riesgo por la

utilización de medios propios, asunción de costes y retribución en función de las tareas llevadas a cabo, cuestión que no altera la existencia de ajenidad. (p. 05)

Los trabajadores de plataformas digitales deben estar sujetos al Código del Trabajo y gozar de todos los derechos que tienen los trabajadores como la afiliación a la seguridad social, a percibir un salario en base a un Reglamento Interno de Trabajo, gozar de demás beneficios de ley.

El Estado Ecuatoriano debe empezar a realizar un seguimiento a estas plataformas digitales y verificar la legalidad de ellas en nuestro país, que se encuentren legalmente constituidas, en conjunto con la Superintendencia de Compañías y el Servicio de Rentas internas comprobar que tributen lo que le corresponde como compañías que tienen como razón social una actividad comercial.

1.3. El marco jurídico en las nuevas tendencias de trabajo

Desde una perspectiva jurídica, en las nuevas formas de organización del trabajo los contratos laborales tradicionales desaparecen pues el empleado se asocia a una empresa donde no existe un convenio regulador entre uno y otro. Si no existe contrato entre ambas partes, tampoco existen los derechos laborales, es decir, nadie está contratado y nadie es desvinculado, sin embargo, al ser un fenómeno relativamente nuevo, puede convertirse en una precarización de los derechos de los trabajadores, donde incluye el incumplimiento contractual que implican muchas horas de trabajo y ningún mecanismo de regulación de los derechos del contratado, además de otros delitos como evasión de beneficios sociales, impuestos y la fuga de capitales.

En una relación laboral se debe mantener el cumplimiento de normas y principios que regulan al individuo y al colectivo, así como las relaciones entre patrones y trabajadores, por lo que es el estado quien debe considerar que es necesario defender y proteger a los prestadores de servicio subordinados y vigilar que se mantengan las condiciones que correspondan a los beneficios mínimo salariales y sociales.

Al referirse a la regulación jurídica de los trabajos digitales Aguilera (2019) indica que es necesario que la regulación de las relaciones laborales se adapte a los cambios o transformaciones que generan la utilización de las tecnologías, ya que no es aceptable que

las normas del trabajo dejen de proteger a los trabajadores y sean más flexibles para los empleadores.

A tales efectos, el estado ecuatoriano mantiene una normativa y principios que están amparados en el Derecho Laboral, en la cual se tiene para este fin los derechos de los trabajadores propuestas en la Constitución, el Código del Trabajo y Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, en donde se resaltan artículos referentes a los derechos laborales; sin embargo estos presentan contradicción que deben ser evaluadas por las autoridades para optimizar los derechos adquiridos.

El artículo. 33 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 57)

La carta magna hace énfasis al declarar al trabajo, como un derecho fundamental para los ecuatorianos, debido a que es fuente de desarrollo personal y económico para las familias, sin que se les vulnere sus derechos humanos, como el de la vida, la dignidad.

De igual manera, consideremos necesario señalar lo previsto en el artículo 325 del prenombrado cuerpo legal:

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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Asamblea Nacional, 2008, pag 35)

En el articulado, el legislador fue más minucioso al señalar que se garantizan los diferentes tipos de trabajo, y que goce de la estabilidad, para el sustento económico, es decir, que puede ser trabajo en relación de dependencia, así como también, los trabajos autónomos. Aunado a ello, prevé la carta magna los principios bajo los cuales debe regirse toda relación de trabajo en los siguientes términos:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del

desempleo.

- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración...
- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
- Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje (Asamblea Nacional, 2008, pag 92)

La irrenunciabilidad es un principio que también se encuentra estipulado en el Código de Trabajo, es decir, por ningún motivo deben ser renunciados los beneficios de ley que adquiere un trabajador por derecho

Por otra parte, la carta fundamental protege a través de las acciones del estado las relaciones bajo relación de dependencia y a tales efectos dispone en su artículo 327 lo siguiente:

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (Asamblea Nacional, 2008, pag 92)

Ahora bien, dentro de la formación y reformas de las leyes, existen situaciones especiales que pueden acelerar y forzar algunas reglamentaciones para adaptarlas a las

realidades del País. Ese fue el caso en la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual se publicó en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 229, de 22 de junio de 2020. Con base a esto se estableció la Disposición Reformativa Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, se agrega un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, sobre el teletrabajo:

Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (...). El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. (...). El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad. (Asamblea Nacional, 2008, pag 122)

En esta Disposición Transitoria Primera se agrega al Código del Trabajo y se incorpora al teletrabajo como una modalidad de contratación laboral tanto en el Código del Trabajo como en la Ley Orgánica de Servicio Público, para lo cual se genera el Acuerdo Ministerial que da las directrices para la aplicación del teletrabajo en el código del trabajo, conforme lo establecido en la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19 (Ministerio de Trabajo, 2020), por lo que es necesario evaluar y hacer un diagnóstico jurídico para esta modalidad de trabajo, dado que las plataformas digitales que ofrecen servicio de entrega a domicilio y sus trabajadores convienen contratos de naturaleza civil y mercantil.

Sin embargo, desde el punto de vista de los hechos y en base a las actividades que ellos realizan, mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad, no se

determina una relación laboral entre los sujetos intervinientes, por lo que puede existir una simulación de contrato se estaría vulnerando los derechos laborales de los trabajadores.

En este sentido, la regulación de los nuevos modos de empleo digital está orientada a que esta prestación de servicio atípica debe estar contemplada en las normas que regula el derecho del trabajo para garantizar y resguardar los derechos de los trabajadores, es por ello que, ante la problemática planteada se hace necesario y de suma importancia realizar un estudio de casos con la finalidad de realizar un análisis de la prestación de servicios de reparto que se lleva a cabo a través de las plataformas digitales.

A tales efectos, se desarrolló el estudio con la entrevista guiada realizada a tres sujetos que se dedican a la actividad de prestación de servicios de Servitronk del cantón La Troncal en el Ecuador, con la finalidad de que desde su experiencia narraran los hechos tal y como se presentan en la realidad del fenómeno investigado.

Las entrevistas fueron realizadas a través de una serie de preguntas y sus resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1. Trabajador 1

Se les dota de implementos de seguridad	Están afiliados al seguro social	Se les considera las horas extraordinarias	Tiene suscrito algún contrato con la empresa
No	No	No	No
Total			100%

Elaboración propia (2002)

Tal como se puede observar de la tabla 1 y de acuerdo a lo manifestado por el trabajador entrevistado a quien se le reserva la identidad, éste manifestó que no se les dotaba de implementos de seguridad que entre algunos aspectos él debía costear el casco que utilizaba como motorizado para trasladarse a realizar las entregas, así mismo en cuanto a la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social manifestaban que no gozaban de este beneficio, así como tampoco le eran canceladas horas extraordinarias, ni suplementarias ya que no tenía un horario fijo de trabajo y su remuneración era considerado de acuerdo a las entregas realizadas durante el día. De los resultados de la entrevista se evidencia la vulneración de los derechos laborales contemplados en la legislación laboral ecuatoriana.

A tales efectos, se realizó una entrevista a un trabajador que presta sus servicios como repartidor a la orden de la empresa Servitronk, de quien se reserva su identidad, la entrevista se realizó bajo unas preguntas pre elaboradas como guía para entablar la conversación, en la tabla 2 se muestran a continuación los resultados.

Tabla 2. Trabajador 2

Se les dota de implementos de seguridad	Están afiliados al seguro social	Se les considera las horas extraordinarias	Tiene suscrito algún contrato con la empresa
No	No	No	No
Total			100%

Elaboración propia (2022)

De acuerdo a lo expuesto en la tabla 2 en la prestación de servicios de reparto, aun cuando el trabajador se desempeña bajo una relación de dependencia, y por cuenta ajena, éste no goza de los derechos laborales establecidos en el Código del Trabajo y por ende el empleador no cumple con las obligaciones correspondientes.

Aunado a lo anterior se llevó a cabo una tercera entrevista con un trabajador que presta servicios para la empresa Servitronk, quien realiza actividades de reparto en el cantón La Troncal, se aplicaron para la entrevista una serie de preguntas como guía para iniciar el conversatorio, cuyos resultados se muestran en la tabla 3.

Tabla 3. Trabajador 3

Se les dota de implementos de seguridad	Están afiliados al seguro social	Se les considera las horas extraordinarias	Tiene suscrito algún contrato con la empresa
No	No	No	No
Total			100%

Elaboración propia (2022)

De las entrevistas se observa la presencia contundente de la falta de beneficios de ley que existen en la empresa Servitronk, y la afectación concreta a la seguridad laboral y bienestar de sus trabajadores, producto de esto, los tres trabajadores perciben un bajo nivel de perspectiva a una estabilidad laboral.

En las entrevistas realizadas, se pudo evidenciar que los trabajadores aseguran que únicamente les entregan la camiseta y la caja para guardar los productos en la moto, no les entregan implementos de seguridad.

La empresa cuenta con dos horarios de trabajo a elegir del repartidor, pero manifiestan los trabajadores que existen ocasiones que trabajan fuera de ese horario, es decir que no hay un horario fijo, ni reciben pagos por horas trabajadas fuera de esa jornada.

Los trabajadores entran a laboral en la empresa sin contrato alguno, sin seguro alguno, ellos tienen que ocupar su propia moto para el reparto, ellos tienen que comprar sus accesorios de seguridad, la ganancia de ellos es del 75% de la ganancia del día de cada uno, es decir, dejan para la empresa el 25% de lo que ganan diariamente.

6. CONCLUSIONES

La evolución de los medios tecnológicos y su irrupción en el trabajo es una realidad a nivel global que ha generado la transformación de las relaciones laborales tradicionales y en consecuencia la vulneración de los derechos laborales históricamente garantizados en las normas fundamentales, lo cual está afectando a la población económicamente activa, y, por tanto, se requiere de estudios y propuestas urgentes de regulación, políticas y acciones por parte del estado. Con la propuesta de investigación se espera obtener desde la revisión de la literatura resultados científicos que permitan conocer los elementos que transforman las relaciones de trabajo en el empleo de plataforma.

Con el proceso de globalización que está viviendo el mundo, el Ecuador se ha enfrentado a diversas modalidades de trabajo que tienen como herramienta a la tecnología. La Pandemia del COVID 19, empeoró la situación laboral de muchas personas que habitan en el cantón de la Trocal, así como también, permitió la manipulación de medios electrónicos para la llegada de mercadería a sus domicilios, es por esto que muchas personas decidieron experimentar la uberización.

La uberización es una forma de generar recursos, relativamente nuevo, y esto conlleva a la no positivización de derechos para sus trabajadores.

El Ecuador es un estado social de derechos y justicia social, que garantiza derechos a los trabajadores como lo estipula el art 33 y 325. Pese a que la Constitución de la República del Ecuador, garantice todas las modalidades de trabajo, la uberización no goza de garantías, ni seguridad laboral porque los trabajadores no se facultan de los beneficios de ley.

Finalmente, considero que se debe sociabilizar más esta problemática, para que se busque la igualdad en el área laboral, que permita a los ciudadanos y sus familiares, gozar de estabilidad y una mejor planificación a nivel general.

Se resalta el gran aporte económico social, que genera este tipo de trabajos, pero es necesario que se formalice un poco más, con un reglamento interno de trabajo que sea a beneficio de sus colaboradores, respetando sus derechos, que incluso, son derechos que se encuentran prescritos en la Carta Universal de los Derechos Humanos.

7. REFERENCIAS

- Aguilar, J. (09 de abril de 2021). Plataformas digitales de reparto obtienen en Ecuador puntajes bajos en indicadores de trabajo justo. *El Universo*, pág. 12. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/plataformas-digitales-de-reparto-obtienen-en-ecuador-puntajes-bajos-en-indicadores-de-trabajo-justo-segun-estudio-nota/>
- Aguilera, J. (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de las tecnologías. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. (29) 3-23. <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13898>
- Alvarez, A. (2021). *Clasificación de las Investigaciones*. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%202818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf>
- Aragüéz, L. (2017). *Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales*. Montevideo: Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo.
- Carrión, F. (s.f.). La uberización de las ciudades.
- Carrión, J y Fernández, R (2020) Las nuevas formas laborales en la economía del precariado El caso de los repartidores a domicilio de las plataformas Rappi, Uber Eats y Glovo. Pluriversidad Lima. DOI <https://doi.org/10.31381/pluriversidad.v0i5.3208>
- Cedrola, J. (2017). El Trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista de Derecho* de la Universidad de Montevideo No 31.
- Código de Trabajo [CDT]. (16 de diciembre de 2005). *Registro Oficial Suplemento (Ecuador)*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Los Derechos Humanos Laborales*. Primera Edición, noviembre de 2017.
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (20 de octubre de 2008). *Registro Oficial* 449 (Ecuador). Obtenido de

- <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/registro-oficial/item/4864-registro-oficial-no-449.html>
- Ecuador En Cifras. (2021). *Comisión de Estadísticas del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/comision-de-trabajo/>
- Franco, Y. (junio de 2011). *Tesis de Investigación. Marco Metodológico*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/marco-metodologico-definicion.html>
- García, C. (2017). *Uberización del trabajo. La situación de los trabajadores de plataformas digitales*. Obtenido de <https://www.carlosgarciaweb.com/uberizacion-del-trabajo/>
- Hernández, A. (2016) Flexibilización Laboral ¿Fin del trabajo permanente? Telos, vol. 18, núm. 2, pp. 250-265. <file:///C:/Users/UCACUE/Downloads/Dialnet-FlexibilidadLaboral-5655392.pdf>
- Hidalgo, K., & Salazar, C. (diciembre de 2020). *Precarización laboral en plataformas digitales, una lectura desde América Latina*. Obtenido de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>
- LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19 [LOAHCCS-covid19]. (22 de junio de 2020). *PRIMER SUPLEMENTO NO. 229 (Ecuador)*. Obtenido de <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/13070-suplemento-al-registro-oficial-no-229>
- Lizama, L. (2019). *El Derecho al trabajo y la economía colaborativa*. Chile: Derecho y sociedad.
- Martín, O. (2019). *El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamiento y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica*. Madrid: JISEBC. Obtenido de <file:///C:/Users/Lupe/Downloads/Dialnet-ElTrabajoEnLasPlataformasDigitales-7218456.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2020 de Septiembre de 2020). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181 (Ecuador)*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- Nacional, A. (octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
- Nacional, A. (s.f.). 2020.

- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador, una mirada a la situación actual .
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>.
- Patlan, J. (2015). Derechos Laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum*. Vol 23-2, pp. 121-133.
<file:///C:/Users/UCACUE/Downloads/Dialnet-DerechosLaborales-5560775.pdf>
- Ramos, N. (2020). Nueva tendencia de trabajo. *Revista Corporativa Global [Revista en línea]*. Disponible en: *Uberización*<https://corporativaglobal.com/nueva-tendencia-de-trabajo-uberizacion/>.
- Tamayo, T. y. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Editorial Limusa.
- Universidad de Oxford. (2020). *There are now tens of millions of digital platform workers that live all over the world, doing work that is outsourced via platforms or apps*.
Obtenido de <https://fair.work/en/fw/about/>
- Vallefin L (2018) ¿Inflando el “Glovo”?: Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente. *Revista Derechos en Acción*. Año 3/Nº 9, 403-426.
- Velásquez-Zambrano, M. T. (2021). Ecuador frente la uberización impuesta por el teletrabajo digital ante el Derecho Laboral. *Dominio de las Ciencias, [S.l.]*, v. 7, n. 2. ISSN 2477-8818., 968-984.
- Zapparoli, M. (2013). Concepciones teóricas metodológicas sobre investigación. *Girasol. revista de la escuela de estudios generales*. Nº 5, 191- 198.