



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

El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los Tribunales y Juzgados  
de la República del Ecuador**

**Autor:**

Altamirano Poveda, Edgar David

**Tutor:**

Dr. Hugo Patricio Hidalgo Morales

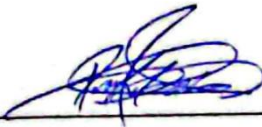
**Riobamba, Ecuador. 2023**

## **DERECHOS DE AUTORÍA**

Yo, Edgar David Altamirano Poveda, con cédula de ciudadanía 1804938171, autor del trabajo de investigación titulado: **“El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana”**, 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 13 de febrero del 2023



---

**Edgar David Altamirano Poveda**

**C.I.: 1804938171**

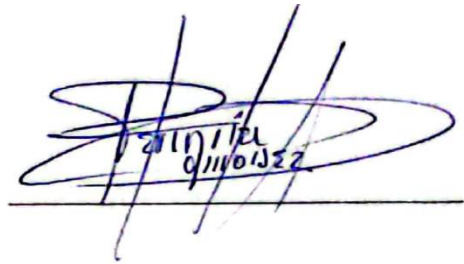
**AUTOR**

## 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 “El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana”, presentado por Edgar David Altamirano Poveda, con cédula de identidad número 1804938171, 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 13 de febrero del 2023

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



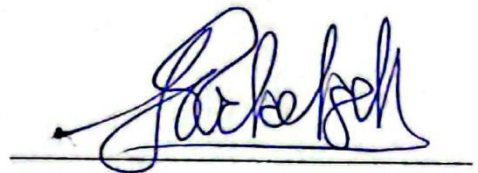
**Dra. Lorena Coba**  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



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



**Dr. Hugo Patricio Hidalgo Morales**  
**TUTOR**





# CERTIFICACIÓN

El suscrito **Dr. Hugo Patricio Hidalgo Morales**, en su calidad de tutor del señor, **Edgar David Altamirano Poveda** con CC: **180493817-1** estudiante de la Carrera de **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría, el trabajo de investigación titulado "**El Trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana**", que corresponde al dominio científico, humanístico y tecnológico desarrollo socioeconómico y educativo para el fortalecimiento de la institucionalidad democrática y ciudadana y alineado a la línea de investigación Derechos y Garantías Constitucionales, cumple con el 3 % reportado en el sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 16 de Enero de 2023.



Firmado electrónicamente por:  
**HUGO PATRICIO  
HIDALGO MORALES**

**DR. HUGO PATRICIO HIDALGO MORALES**  
TUTOR

## **DEDICATORIA**

El presente proyecto de investigación se lo dedico a:

A mis padres por estar siempre presente apoyándome ante cualquier reto que se ha presentado, con su característico amor, paciencia y honestidad, sin ellos en mi vida todos mis logros estarían incompletos.

A mi hermana por ser mi compañera de aventuras, agradezco al mundo tu existencia.

A mis abuelas y mis tíos por aconsejarme cuando sospechaban que debían darme su apoyo, han sido esenciales en vida para conseguir mis metas.

A mi abuelo Jorge Poveda y mi amigo Robin López que desde el cielo siempre me han apoyado y cuidado para que cumpla mis metas.

Edgar David Altamirano Poveda.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia por guiarme y apoyarme durante todo mi camino a lo largo de la universidad, brindándome apoyo y ánimos para que nunca decaiga y confíe como ellos lo hacen en mí.

A las personas que he llegado a conocer y se han arraigado a mi vida, les agradezco por acompañarme y ayudarme en tiempos difíciles, así como en los buenos momentos que hemos disfrutado juntos.

A mis docentes y tutor de la Universidad Nacional de Chimborazo por compartir sus conocimientos y prepararme para mi vida profesional.

Todos ustedes son parte de este logro cumplido.

Edgar David Altamirano Poveda.

## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPALGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
RESUMEN	
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 Estado del Arte.....	12
2.2 Aspectos Teóricos.....	15
2.2.1 UNIDAD I: DERECHO LABORAL.....	15
2.2.2 UNIDAD 2: TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.....	20
2.2.3 UNIDAD III: TRABAJO DIGITAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....	28
2.3 Hipótesis.....	34
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	35
3.1 Unidad de análisis.....	35
3.2 Métodos.....	35
3.3 Enfoque de la Investigación.....	36
3.4 Tipo de Investigación.....	36
3.5 Diseño de Investigación.....	36
3.6 Población y muestra.....	36
3.7 Técnicas e instrumentos de investigación.....	37
3.8 Técnicas para el tratamiento de información.....	37
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
5.1 Conclusiones.....	47
5.2 Recomendaciones.....	48
BIBLIOGRAFÍA.....	49
ANEXOS.....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Población.....	37
<b>Tabla 2:</b> El trabajo en plataformas digitales .....	38
<b>Tabla 3:</b> Ley que protege a los trabajadores en el Ecuador .....	39
<b>Tabla 4:</b> Respeto a derechos laborales en plataformas digitales .....	41
<b>Tabla 5:</b> Falta de ley laboral vigente que garantice los derechos de trabajadores digitales	43
<b>Tabla 6:</b> Implementación de una ley que regule el trabajo en plataformas digitales .....	44



## RESUMEN

La globalización y la implementación de herramientas como las tecnologías de la información trajo consigo que se transforme el mercado laboral a través de plataformas digitales que ofertan productos o servicios, creando puestos de trabajo para el desarrollo de actividades como el transporte o entrega de comida a domicilio, situación laboral que se afianzó tras la pandemia mundial originada por el Covid-19. De esta manera se analizó con un enfoque jurídico, doctrinario y comparado las disposiciones de carácter laboral vigente en el Ecuador con el objetivo de determinar si son suficientes para normar el trabajo ejecutado en plataformas digitales. Para alcanzar el objetivo propuesto, se emplearon los métodos de carácter histórico-lógico, jurídico-doctrinal, inductivo, analítico y descriptivo; la investigación fue de tipo básica, documental bibliográfica, descriptiva y analítica, de diseño no experimental, de enfoque cualitativo; para la recopilación de la información se aplicaron entrevistas con las cuales se determinó que en Ecuador no se encuentran normadas las relaciones de trabajo ejecutadas en plataformas digitales, a diferencia de otros países estudiados, el caso ecuatoriano no refleja un avance normativo a la par del acelerado crecimiento del trabajo en plataformas digitales, de esa manera se concluyó que la normativa laboral vigente es insuficiente y en consecuencia, se vulneran derechos y principios de los trabajadores como la estabilidad laboral, seguridad social, remuneración y jornada laboral.

**Palabras claves:** Plataformas digitales, trabajadores digitales, estabilidad laboral, trabajo electrónico, derechos laborales, derecho a la desconexión.

## ABSTRACT

Globalization and the implementation of tools such as information technologies brought with it the transformation of the labor market through digital platforms that offer products or services, creating jobs for the development of activities such as transport or home delivery, a labor situation that was strengthened after the global pandemic caused by Covid-19. In this way, the labor provisions in Ecuador were analyzed with a legal, doctrinal and comparative approach to determine if they are sufficient to regulate the work carried out on digital platforms. To achieve the proposed objective, historical-logical, legal-doctrinal, inductive, analytical, and descriptive methods were used; The research was basic, bibliographic, descriptive and analytical, non-experimental design, and qualitative approach; for the collection of information, interviews were applied with which it was determined that in Ecuador labor relations executed on digital platforms are not regulated, unlike other countries studied, the Ecuadorian case does not reflect a normative advance at the same time as the accelerated growth of work on digital platforms, in this way it was concluded that the current labor regulations are insufficient and consequently,

Workers' rights and principles, such as job stability, social security, remuneration, and working hours, are violated.

**Keywords:** Digital platforms, digital workers, job stability, electronic work, labor rights, right to disconnection.



Firmado electrónicamente por:

MARCELA  
PATRICIA  
GONZALEZ  
ROBALINO

Reviewed by:  
Mgs. Marcela González Robalino  
**English Professor**  
c.c. 0603017708

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

El Derecho Laboral regula las relaciones de trabajo en un determinado espacio territorial, situación que ha experimentado una transformación con el surgimiento de plataformas digitales, a través de las cuales se convoca a personas a ejercer cierta actividad en aplicaciones o páginas web que se enfocan mercados como el transporte, compras, entregas, limpieza, alojamiento entre otras. Las personas que prestan sus servicios, gracias a la tecnología, también deberían gozar de derechos laborales reconocidos en normas jurídicas nacionales e internacionales, sin embargo, cuando el ordenamiento jurídico no se adapta a las nuevas modalidades de trabajo, podría darse lugar a vulneraciones de derechos.

En la era tecnológica actual, el cambio principal es el trabajador de plataformas digitales, lo que podría constituir una oportunidad de fuentes de empleo, así como el riesgo de precarización de las condiciones en que se ejecuten las actividades por la insuficiente norma legal que determine los límites y derechos del empleador y trabajador. La digitalización de puestos laborales ha llegado a varios países en virtud de herramientas como el internet, la expansión del uso de teléfonos inteligentes, y Ecuador no ha sido la excepción. Las empresas que funcionan por medios electrónicos pueden llegar a evadir la normativa laboral vigente en un país en caso de no reconocer las labores digitales como sí se lo hace en un trabajo tradicional.

La norma legal que regula el trabajo en Ecuador es el Código de Trabajo, publicado en octubre de 2005, cuyo articulado no contempla a los trabajadores digitales como una modalidad de trabajo, lo que podría constituir una vulneración a derechos de los trabajadores e incumplimiento de deberes del empleador. Esta situación es la que se pretende investigar con la finalidad de proponer una solución a través de un análisis jurídico de la legislación ecuatoriana respecto del trabajo en plataformas digitales. Contenido en tres unidades: Derecho laboral; Trabajo en plataformas digitales; y, Trabajo digital en la legislación ecuatoriana.

Con respecto a la metodología, se emplearon los métodos de carácter histórico-lógico, jurídico-doctrinal, inductivo, analítico y descriptivo; por las características de la investigación, será de tipo básica, documental bibliográfica, de campo, descriptiva y analítica, de diseño no experimental, de enfoque cualitativo; para la recopilación de la información se aplicará entrevistas y el tratamiento de los datos se lo realizará a través del análisis de la secuencia lógica de las interrogantes que comprenden la guía de entrevista.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Estado del Arte**

El estado del arte se constituye en los resultados de las investigaciones que guardan relación con el problema que se va a investigar.

En la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, en el año 2020, Karla Arias Marín, presenta un proyecto de investigación titulado “Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador” (Arias, 2020, p. 63), donde determina lo siguiente:

El crecimiento de la economía digital en el Ecuador y en el mundo presenta retos significativos en varias áreas incluidas el mercado del trabajo. Las plataformas digitales han aportado al incremento de la informalidad laboral debido a que se encuentran poco (o nada) reguladas. En varios países se han realizado esfuerzos significativos en cuanto a mitigar los impactos que han tenido las mismas por medio de la aplicación de diferentes estrategias. La informalidad laboral afecta negativamente el crecimiento económico, la productividad de los trabajadores y el bienestar social. (Arias, 2020, p. 63).

En la Oficina Internacional del Trabajo, en el año 2019, Janine Berg, presenta una publicación titulada “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo en el mundo digital” (Berg, 2019, p. 51), donde establecen que:

A menudo, las plataformas digitales de trabajo intentan contratar a trabajadores prometiéndoles independencia y flexibilidad con respecto a la cantidad de trabajo, el horario de trabajo y la ubicación. Sin embargo, al calificar a los trabajadores como “contratistas independientes”, las plataformas están tratando de eximirse de toda responsabilidad legal y social para con dichos trabajadores. (Berg, 2019, p. 51).

En la Revista de Trabajo y Seguridad Social, en el año 2019, Aránzazu de las Heras García presenta un artículo titulado “El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral” (de las Heras, 2019, p. 66), donde mencionan que:

Esta forma de intermediar, obteniendo un beneficio, gestionando la oferta y demanda de trabajos, replanteándolos y dividiéndolos, fijando el precio de los mismos, así como eligiendo a los prestadores o eliminándolos del portal, se hace exclusivamente online, sin conocer ni el solicitante ni el prestador dónde se encuentra cada uno, ni cuál es la legislación aplicable de referencia, que claramente elude las condiciones laborales y de seguridad y salud, de Seguridad Social o el régimen fiscal que en su caso fuera aplicable. (de las Heras, 2019, p. 66).

En la Universidad de Guayaquil, en el año 2020, José Francisco Mendoza Cruzatty presenta un proyecto de investigación titulado “La plataformización digital del trabajo y la

vulneración a los derechos laborales del trabajador” (Mendoza, 2020, p. 56-57), donde el autor concluye:

Entes estatales como el Ministerio de Trabajo debe intervenir de manera urgente en nuestro país, como ya lo advirtió la Organización Internacional del Trabajo, estas plataformas digitales están creando jornaleros digitales los cuales no gozan de sus derechos laborales al no ser considerados como tales. Se debería plantear ante los legisladores una reforma al Código del Trabajo y establecer entre sus modalidades de contratos la implementación de un nuevo tipo de Contrato de Trabajo denominado el cual contemple a los trabajadores de plataformas digitales. La tecnología avanza y el derecho al ser dinámico debe relacionarse con ella. (Mendoza, 2020, p. 56-57).

En la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en el año 2021, Valeria Elizabeth Palacios Álvarez presenta un proyecto de investigación titulado “La precarización laboral en las plataformas digitales que funcionan bajo el modelo de economía colaborativa en el Ecuador” (Palacios, 2021, p. 97), y concluye que:

Existen varias plataformas digitales en las cuales cada día es más común que personas opten por prestar sus servicios lícitos y personales en este medio con la finalidad de buscar un ingreso para su subsistencia por la falta de empleo formal, es así, que cada vez se vuelve más normal la precarización laboral en este ámbito y a pesar de que la problemática esté latente en la sociedad que vivimos, el legislador ha hecho caso omiso a este grupo de personas por lo que se hace inminente la necesidad de presentar una propuesta que regule esta nueva relación jurídica que mejore el escenario. (Palacios, 2021, p. 97).

En la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, presenta un proyecto de investigación titulado “Reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho, año 2020” (Nieto, 2021, p. 76), y señala que:

En la actualidad, podemos apreciar que las plataformas digitales representan un adelanto dentro de la tecnología internacional; razón por la cual será necesario que haya una buena regulación a través de las normas internacionales y nacionales, en Colombia el trabajo a través de las plataformas digitales, las economías de colaboración han aumentado y van a permitir que los ciudadanos puedan realizar negociaciones de manera más efectiva por el hecho de que no recurrirán a los establecimientos comerciales con la finalidad de adquirir un producto; pero, la regulación laboral se aprecia un poco complicada, estas negociaciones no siempre han sido de beneficio para el trabajador, entonces hay la necesidad de legislar sobre el trabajo mediante las plataformas digitales. (Nieto, 2021, p. 76).

En el XI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en el año 2019, Federico Rosenbaum presenta el artículo titulado “El trabajo en plataformas digitales y el derecho del trabajo” (Rosenbaum, 2019, p. 3), y establece que:

Las nuevas formas de relacionamiento empresarial y de organización han sido uno de los principales factores de cambio de este paradigma clásico sobre el que asentó sus bases el propio Derecho del Trabajo. De ese modo, comenzaron a detectarse en los hechos una atomización en la estructura empresarial, producto de varias causas -económicas, tecnológicas, etc.-, que han despertado la necesidad de que el Derecho atienda dichas situaciones para que no exista una huida de la protección necesaria que ofrece esta disciplina. (Rosenbaum, 2019, p. 3).

## **2.2 Aspectos Teóricos**

### **2.2.1 UNIDAD I: DERECHO LABORAL**

#### **2.2.1.1 Antecedentes históricos del Derecho Laboral**

El Trabajo o la actividad laboral ha existido desde tiempos inmemoriales, ya que la humanidad precisaba realizar actividades con el fin de obtener beneficios y sustentar sus necesidades, con el paso del tiempo las condiciones políticas y económicas cambiaron junto con las nuevas tendencias filosóficas y acontecimientos que se produjeron a nivel nacional e internacional originaron movimientos para el beneficio de la clase obrera, en donde nace las relaciones laborales junto con la aparición de la edad moderna, en 1789 con la revolución francesa se implantan ideales de la libertad contractual, sin embargo, en esta misma época se implementa la prohibición de asociarse que generó una explotación de los obreros, esta situación llevó a estas personas a organizarse en busca de protección de sus derechos en conjunto con una ideología marxista, iniciando el sindicalismo revolucionario.

La revolución industrial fue el avance más notorio en derechos para los trabajadores, los obreros eran explotados de forma desmedida llegando incluso a tener jornadas de más de 17 horas al día, hasta que el 1 de mayo de 1886, la clase obrera realizó una huelga que provocó que se instaure una jornada laboral contando este como uno de los éxitos más relevantes en post de los derechos de los trabajadores, mientras en Latinoamérica aprovechaban estos avances garantistas de derechos para adaptarlos e implementarlos a sus realidades y necesidades.

En lo que respecta al Ecuador, fue necesario regular las relaciones entre empleador y trabajadores, comenzando a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, por la constante situación de precariedad en la que vivía la clase obrera. Por medio de la revolución Alfarista y Juliana de 1895 y 1925 respectivamente, nace dentro del país la normativa laboral que establecía la jornada laboral de 8 horas diarias, la cual fue burlada y produjo la matanza de trabajadores en 1922, por este incidente y los esfuerzos de todos los trabajadores se creó el primer Código de Trabajo que reconocía los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores, teniendo como base la idea que solo podría existir avances y desarrollo económico si se consideraba el bienestar y trabajo digno para todos los trabajadores del país.

#### **2.2.1.2 Modalidades del trabajo en la legislación ecuatoriana**

En la legislación ecuatoriana existen 14 tipos de contratos laborales contenidos en el Código de Trabajo, en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada de la Pandemia Covid-19 y Acuerdos Ministeriales, emitidos por los órganos pertinentes del Estado.

En primer lugar, dentro del Código de Trabajo (2020) encontramos los siguientes contratos:

- Contrato de obra cierta: Es cuando el trabajador se compromete a realizar por completo una determinada actividad sin tomar en cuenta el tiempo que se demore, una vez que termine esta acción se termina la relación laboral pagando al contratante por el cumplimiento.
- Contrato por tarea: Es la ejecución de un trabajo determinado y en un tiempo definido por las partes contratantes.
- Contrato a destajo: Empleo con remuneración invariable pactada por las partes, se remunera por el producto obtenido y no por el tiempo dedicado para la obtención de este.
- Contrato dentro del giro de negocio: Es una modalidad para contratar personal en lo que dure la obra o servicio del giro de negocio, así mismo podrán las partes llegar a un acuerdo por la nueva labor o actividad sin que esto se entienda como despido intempestivo, es decir, pueden cambiar las funciones que desempeñan dentro del negocio según las obligaciones que se presenten.
- Contrato eventual: Se realizan por necesidad del empleador ante situaciones no previstas o planificadas, para ello se tiene que especificar el motivo por el que se realiza la contratación y el plazo que va a tener esta relación laboral, la remuneración prevista aumenta en un 35% al valor del salario básico de donde corresponda el trabajador.
- Contrato ocasional: Son aquellos que se realizan por acontecimientos imprevistos que no son afines a las acciones comunes en las que se desenvuelve el empleador, el tiempo determinado de estas contrataciones es de treinta días hasta un año para cumplir con estas insuficiencias.
- Contrato de temporada: Este modo se realizan durante un periodo específico en el año repitiéndose esta actividad anualmente, es un trabajo pleno en el que el empleador paga la remuneración en el periodo que se necesite al trabajador y este cumple con las diligencias, sin embargo, fuera de este ciclo los deberes de los intervinientes cesan, si no se llaman a los trabajadores en la temporada en la que son requeridos esto se entiende como despido intempestivo.
- Contrato de equipo: Este es caracterizado porque no interviene una sola persona sino un equipo de trabajo o un grupo de trabajadores, estos pueden estar debidamente organizados por una persona jurídica o no, este conjunto de personas que realizan la misma actividad frente al mismo contratante no tendrá distinción alguna en sus derechos y obligaciones.
- Contrato colectivo: Es un tipo de contrato al que se llega por medio de negociaciones entre el empresario o varios empresarios y las asociaciones legalmente constituidas de trabajadores, este acuerdo que buscan es con el fin de garantizar un mejor ambiente laboral con buenas condiciones y mayores beneficios, generando igualdad y protección laboral por ende esto también mejora la productividad y el rendimiento laboral.

A su vez, en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada de la Pandemia Covid-19 (2020) encontramos el siguiente contrato:



- Contrato especial emergente: Es un contrato individual de tiempo determinado con la finalidad de mantener la producción y que los trabajos no se pierdan, teniendo una jornada laboral semanal de mínimo veinte horas y máximo de cuarenta horas aplicado directamente al sector privado, suscribiendo este documento jurídico por un año con la posibilidad de renovar uno más, sin embargo, si supera el plazo se concibe a este como indefinido y podrá ser aplicado en cualquier momento mientras esté vigente la ley.

En el mismo año que la ley anterior, el Ministerio de Trabajo expidió varios acuerdos ministeriales que implementaban nuevos contratos de trabajo, así el Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2020-220 menciona:

- Contrato productivo: Va dirigido a empresas que transformen insumos en bienes y servicios lícitos, este se realiza por un plazo determinado por la terminación de la labor, la liquidación debe ser proporcional con el decimotercero, decimocuarto y vacaciones sin pago por desahucio o despido intempestivo.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2020-221 que determina:

- Contrato turístico: Va dirigido al personal que presta servicios en el ámbito turístico en donde las partes pueden acordar las jornadas laborales con el fin de sustentar la escasez de personal para atender la empresa, esta deberá estar debidamente registrada en su GAD Municipal o Autoridad Nacional del ramo.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2020-222 determina:

- Contrato de emprendimiento: Dirigido a compañías que se encuentren inscritas en el Registro Oficial de Emprendimiento este contrato contendrá el tipo de jornada y los horarios que va a cumplir el trabajador, especificando las actividades a realizar, el plazo y de que es el emprendimiento.

Finalmente, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2020-223 establece:

- Contrato joven: Aplica a jóvenes de hasta 26 años de edad sin importar el tipo de formación, ayudando a una mejor forma de conseguir experiencia laboral incluso a jóvenes no universitarios, las pasantías son multiplicadas por 2.5 en sus remuneraciones.

Todos los acuerdos ministeriales comparten características comunes las cuales son: la duración de estos contratos es por un año con la facultad de poder renovar por un año más, si la relación continua este se convierte en indefinido, las jornadas pueden ser parciales u ordinarias dependiendo de las necesidades y acuerdos a los que lleguen los intervinientes, todos los beneficios de ley tiene que ser proporcionales y la terminación es por la conclusión del plazo, si es de forma unilateral por parte del patrón se considera como despido intempestivo.

### **2.2.1.3 Principios del Derecho Laboral y los derechos del Trabajador**

El Derecho Laboral es un sistema de normas jurídicas que se encargan de regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, con la finalidad de que se respeten los derechos y garantías de las personas que prestan sus servicios de forma lícita, buscando seguridad jurídica, pleno empleo y desarrollo de los trabajadores, siendo esto supervisado por el Ministerio del Trabajo para que se cumpla el Sumak Kawsay mismo que es enunciado por la Norma suprema.

En tal razón, la Constitución de la República del Ecuador establece en su artículo 326 los principios del derecho al trabajo siendo:

El pleno empleo, este es equilibrio laboral refiriéndose a que existe misma oferta laboral para mismos postulantes, es decir que toda persona activa de la sociedad que busque empleo puede conseguirlo, si bien en lo teórico se busca una igualdad laboral entre todos los ciudadanos en la práctica esto no sucede así, dejando un porcentaje de desempleados estos pueden ser friccionales habitantes sin trabajo por diferentes razones en donde existe la demanda pero hasta encontrar el puesto ideal continúan sin empleo o estructurales donde existe la demanda, sin embargo, el perfil no es acorde a lo solicitado.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles, buscando la seguridad jurídica en razón de que el trabajador es la parte débil dentro del acuerdo contractual, por ello la normativa jurídica territorial es obligación del empleador en cumplir con la ley y no abusar del trabajador con el que suscribió el documento jurídico, teniendo concordancia con el principio de igualdad de remuneración manifestando que a trabajo de igual valor igual remuneración, es decir, en labores similares o idénticas o en puestos diferentes, pero que sus actividades generen el mismo valor a la empresa tienen que retribuir con sueldos igualitarios sin discriminación alguna.

Favorabilidad hacia el trabajador en duda o conflicto de ley, al igual que el In Dubio Pro Reo en casos penales en materia laboral, al estar el trabajador bajo una dependencia del empleador se encuentra en desigualdad al momento de reclamar sus derechos, por ello el juzgador debe encargarse de ponderar lo más beneficioso para el trabajador, en caso de conflicto de ley cuando dos normativas estipulan cosas diferentes referentes a un problema se buscará igualdad por medio de este principio.

De la misma forma se garantiza el trabajar en un ambiente adecuado que no afecte la salud o integridad de los trabajadores, así como la reinserción de la persona que ha tenido un accidente laboral o enfermedad teniendo que pagar las respectivas indemnizaciones en caso que haya sido culpa de la empresa, por ello se tipifica también la libre asociación incentivando al colectivo de trabajadores para que puedan crear sindicatos u organizaciones en post de sus beneficios de forma lícita y cumpliendo la normativa, para que de esta forma hagan respetar sus derechos ante la autoridad competente, esta es designada por el Estado para la representación de los trabajadores.

En caso de conflictos laborales se busca el diálogo entre las partes con el fin de que lleguen a acuerdos y puedan solucionar las diferencias que tengan, para ello se puede acudir a centros de mediación o arbitraje, donde las partes negociarán y podrán llegar a una resolución del inconveniente, estos centros sirven tanto para conflictos individuales como colectivos, contando con especialistas en la materia que ayudan a llegar a una solución sentando razón de esto y generando derechos y obligaciones que deben cumplirse como si fuera la resolución de un juez, en caso que no se pueda solucionar se someterán a la intervención de un juzgador competente.

Finalmente se reconoce la contratación colectiva, este es un acuerdo de voluntades que se realiza entre el empleador y los trabajadores, buscando beneficios e igualdad en sus contrataciones, frente a la inconformidad de los trabajadores y la no solución de estos pueden recurrir a la huelga, esta es una protesta con el fin de obtener mejoras laborales o que se le reconozcan derechos que se les están coartando, sin embargo, se prohíbe el cese de funciones públicas de primera necesidad.

Teniendo en cuenta todos estos principios que la legislación reconoce y tipifica se puede establecer que la base de estos es el principio de protector a razón de que el empleador, al ser quien tiene poder en la relación laboral se ha evidenciado tanto histórica como actualmente que se vulnera el derecho de los trabajadores principalmente con la irrenunciabilidad de estos ya que en caso de no estar de acuerdo el trabajador, este puede ser reemplazado con otra persona que sí acceda a estas condiciones y esto por la necesidad de las personas de garantizar un ingreso mensual para su subsistencia, por medio de este precepto se busca la compensación de la desigualdad.

Por lo antes mencionado la Constitución de la República del Ecuador señala en su parte pertinente del artículo 33: “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” (Constitución de la República, 2008, p.19). En concordancia con el Código de Trabajo que indica en su artículo 7: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Código del Trabajo, 2005, p.4). Buscando un bien social que permita a las personas acceder a una vida digna, junto con una convivencia sana dentro de su lugar de trabajo, generando estabilidad y seguridad laboral a los habitantes lo que por ende será un avance al pleno empleo que pese a sus falencias en la práctica es el ideal que el Estado y los habitantes buscan.

## 2.2.2 UNIDAD 2: TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

### 2.2.2.1 Definición y Características del Contrato Individual del Trabajo

El trabajo es una forma de suplir las necesidades de los habitantes, generando una relación laboral entre la persona contratante y el trabajador, produciendo un acuerdo que en principio dará beneficios mutuos, sin embargo, se puede generar conflictos entre ellos, por lo que el Estado se encarga de normar y prevenir el atropello de derechos, ya que el contratante siempre buscará obtener el mayor beneficio posible de la persona que trabaja para él o su empresa, poseyendo una codificación en post del beneficio mutuo y protección de la persona débil dentro del convenio.

De las interacciones de carácter personal que se generan, se produce el contrato individual, este es un acuerdo de voluntades entre las partes en donde una persona se encarga de prestar bienes o servicios y la otra de remunerarla por sus actividades realizadas, es decir una persona se obliga a prestar su mano de obra o recursos y la otra se obliga a pagar por los beneficios adquiridos.

Según el Código del Trabajo en su artículo 8 estipula que el contrato individual del 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” (Código del trabajo, 2005, p.4), siendo este un instrumento legal que demuestra la relación de cumplimiento mutuo o conmutativo, donde debería constar las condiciones acordadas por los intervinientes, concordando con la norma emitida para que no se vulnere ningún derecho y se respete las garantías de los asalariados.

De esta definición se desprende las características del contrato individual siendo las siguientes:

- **Es personal**, porque solo concierne a quien va a prestar el servicio o entregar los bienes, esto se concreta entre el trabajador que es una persona física y el contratante que puede ser una persona física o una persona jurídica, incluso por parte del patrón este puede ser sustituido.
- **Bilateral**, es un acuerdo de voluntades que genera la relación laboral, en donde se llega a un convenio para que los participantes intercambien un bien o servicio para su propio beneficio, comprometidos con cumplir lo estipulado, es decir quienes los suscriben dan su consentimiento mutuo.
- **No es formal o solemne**, basta con llegar a un acuerdo entre las partes para que este goce de validez, sin embargo, es recomendable siempre que todo contrato se encuentre escrito y firmado por las partes con todas las cláusulas previamente establecidas y respetando la legislación ecuatoriana.

- **Es conmutativo**, es decir, tiene obligaciones para las partes, así como beneficios recíprocos, por ende, desde el momento que se celebra el contrato se verifican todas las asistencias y servicios.
- **Es oneroso**, es netamente lucrativo ya que el trabajador realiza sus actividades o presta sus servicios con el fin de recibir una remuneración digna que permita su desarrollo económico permitiendo solventar sus necesidades, este sueldo no puede ser menor al salario básico unificado del trabajador establecido.
- **La causa u objeto del contrato debe ser lícita**, es decir, las actividades que va a desarrollar la persona contratada no pueden contravenir a la ley.
- **La dependencia**, Poder de Dirección, es decir acatar órdenes o instrucciones que el trabajador recibe durante su actividad de trabajo (Mendoza, 2020). Es la subordinación que tiene una persona hacia su patrono, por lo tanto, este individuo debe cumplir con las disposiciones respecto al trabajo que tiene que desempeñar para que se logren efectuar los objetivos de la empresa, siempre y cuando estas órdenes no contravengan la legislación ecuatoriana ni la normativa de la compañía.

#### 2.2.2.2 Origen y particularidades del trabajo en plataformas digitales

Con la llegada de la globalización y el avance tecnológico se produce un cambio dentro de la sociedad, transformando por completo el estilo de vida de la población mundial; uno de los principales cambios es mayor comodidad para que las personas realicen sus actividades cotidianas por medio de la implementación de herramientas mecánicas, sin embargo, no todo ha tenido éxito, ya que muchas personas fueron reemplazadas por maquinaria que realizaban el mismo trabajo en menor tiempo, con más eficacia y con menor costo en la producción, cerrando posibilidades de empleo para muchas personas, pero de la misma forma creando nuevas oportunidades para que los individuos puedan desarrollarse.

Por medio del internet el mercado laboral ha cambiado ya que la comunicación es mucho más simple, por lo que muchos usuarios han visto puertas abiertas para publicitar sus bienes y servicios, al igual que otras personas han buscado ofertantes que satisfagan sus necesidades por estos medios tecnológicos. Las computadoras y sobre todo los celulares cuentan con aplicaciones que permiten la comunicación e intercambio ya que la mayoría de estas permiten la mensajería instantánea dando la posibilidad de interactuar de forma directa entre los interesados.

De la misma forma las compañías buscan mejores formas de brindar sus servicios por lo que las plataformas digitales permiten desarrollar sus actividades fuera de la empresa y contactarse con sus usuarios en cualquier parte del planeta, por este mismo medio poder asegurar sus entregas por seguimientos de paquetes, siendo estos programas un tercero intermediario que permite que tanto consumidores como empresas puedan facilitar sus interacciones.

Con la pandemia ocasionada por el Covid-19 se afianzó la modalidad del trabajo por medio del internet, teniendo en cuenta la pérdida de muchos trabajos, los cierres de empresas y el

teletrabajo, por estos medios las personas lograron encontrar maneras para subsistir trabajando las aplicaciones como intermediarios para delivery, desarrollando las actividades económicas por los medios digitales ya sea de forma autónoma o a través de las implementadas por las empresas, de esta forma el desarrollo monetario no se estancó cuando toda la población tuvo que guardar cuarentena.

Pese a que los inconvenientes causados por el Covid-19 se hayan reducido y un gran porcentaje de personas continúen con sus trabajos de forma presencial, muchas otras se decantaron a seguir con la modalidad digital ya que por estos medios la realización de sus actividades es más eficaz y eficiente teniendo un gran avance en lo que respecta a alternativas de trabajo, incluso actualizando a las empresas tradicionales con tecnología para un mayor impacto, de la misma forma las personas que trabajaban en el servicio público tuvieron que desempeñar sus actividades por medio del teletrabajo para lo cual se utilizaron las plataformas digitales de las instituciones realizando evaluaciones continuas con el fin de verificar el cumplimiento de las diligencias.

Toda persona que realice sus labores por medios electrónicos deben tener una conexión a internet estable en el que pueda cumplir con sus objetivos sin importar el lugar físico en el que se encuentre, para ello debe contar con equipos adaptados que permitan desarrollar sus actividades, de la misma forma estos deben ser seguros ya que al no encontrarse en un lugar específico los dispositivos que se usan deben contar con medidas para la prevención de ataques o en caso de robos no puedan acceder a la información que almacenan, la comunicación debe ser constante y más aún si es un trabajo digitalizado, finalmente los equipos deben estar en perfectas condiciones por lo que se tienen que verificar los mantenimientos y soportes para un correcto funcionamiento.

Todo esto conlleva varios beneficios para la empresa, así como para los trabajadores que se someten a la digitalización del trabajo, como lo es el ahorro de recursos que un espacio físico conlleva, mejoramiento en la actividad productiva ya que cada persona maneja su tiempo de forma adecuada flexibilizando el horario laboral según la gestión del tiempo del individuo, se mantienen informados acerca de las nuevas o futuras incorporaciones de formas de trabajo de esta forma manteniéndose siempre actualizados para tomar decisiones.

Si bien se considera que las plataformas digitales ayudan a combatir la pobreza teniendo en cuenta que el acceso a dispositivos con los que puedan conectarse a internet no son tan costosos, esto beneficia a la población para luchar la desigualdad y la pobreza dotando de nuevas oportunidades, sin embargo, no se puede evidenciar actualmente estos casos, teniendo en cuenta que para un desarrollo económico sostenible es necesario respetar la normativa, buscar la sostenibilidad y generar trabajo decente solo de esta forma se puede garantizar el pleno empleo que lo establece la Constitución de la República del Ecuador.

Los repartidores aceptan los términos y condiciones fijados en la plataforma se genera un vínculo entre el operador, el repartidor y el consumidor, por ende, se generan obligaciones multilaterales (Palacios, 2021). Si bien el trabajo por estos mecanismos tecnológicos

fomenta la autonomía existe la particularidad de dependencia por las labores que se emplean por medio de las aplicaciones que usan para ejercer las actividades, esto se refiere a que toda persona al momento de ingresar y crear cuentas en aplicaciones para que puedan cumplir con sus objetivos tienen que aceptar los términos y condiciones, coartando la relativa libertad teniendo que cumplir con horarios y con trabajos, para que las retribuciones si se ha cumplido con todo lo pactado sea entregada completa sino se valorará lo correspondiente a lo realizado.

Estos casos se dan principalmente en aplicaciones de delivery, mismas que se encargan de la entrega de productos por medio de encomiendas, en este medio la repercusión de las calificaciones de los usuarios que los solicitan es esencial ya que de esto dependerá que la aplicación brinde mayores pedidos a ciertos trabajadores que por ende podrán tener una mayor ganancia.

Si bien esto crea una dependencia laboral la aplicación no lo refleja así, ya que en sus acuerdos aceptados mencionan que son un tercero facilitador, es decir, un intermediario para que las personas puedan trabajar, pero la realidad es que al mantener un horario que cumplir con una remuneración que entrega por comisión se genera una relación de dependencia lo cual no se encuentra normado en la legislación ecuatoriana ya que estas personas no cuenta con los beneficios de ley que reconoce la Constitución, eludiendo el cumplimiento de las obligaciones como patronos.

Por lo que no tienen seguridad jurídica, únicamente dependiendo de la demanda que tengan a diario, sin tener en cuenta la inseguridad que mantienen a accidentes laborales los cuales no son cubiertos por estas plataformas, por lo que se ha determinado que este tipo de trabajo es precario al no garantizar los derechos por lo que hay poca o nula existencia de un digno trabajo.

### **2.2.2.3 Trabajo en plataformas digitales en Derecho Comparado**

El trabajo por medio de las plataformas digitales es un mercado laboral relativamente nuevo por lo que la normativa nacional como internacional se ha encontrado con dificultades para normar estas actividades, si bien es cierto que al ser una nueva forma de generar dinero colabora en el retroceso de la pobreza también se tiene que tener en cuenta los derechos y garantías que gozan las personas trabajadoras, sin embargo, como se realiza las acciones de forma digital sin una empresa establecida en el país, regular las prestaciones que tienen que darles a sus trabajadores es mucho más complicado ya que estas empresas están expandidas por todo el mundo.

Por ello varios países están en proceso de implementación o ya han logrado consolidar leyes que puedan normar las actividades que realizan estas empresas dentro de sus países con el objetivo de que las personas puedan gozar de un empleo digno que ayude a su desarrollo económico logrando alcanzar su estabilidad y vida digna, sin tener que renunciar a sus derechos y garantías.

Algunos de los países que buscan estas mejoras son:

## **España**

Por mucho tiempo se mantuvo en discusión acerca de la relación laboral que mantenían aquellas personas que trabajaban con la aplicación como colaboradores y la empresa que proporcionaba estas facilidades, el inconveniente que surgió es por las apps de transporte, a razón de que los taxis que circulaban con permisos por las calles para realizar esa actividad económica eran mucho menores que aquellos que lo hacían por medio de una aplicación, teniendo que normar tanto Madrid como Barcelona ya que estos trabajadores se encontraban como informales, Barcelona creó una nueva normativa en la que estas plataformas debían ser pedidas con antelación de 15 minutos, restringiéndolas de forma directa lo que obligó a que se retiren de esta ciudad evitando la competencia desleal que estaban argumentando los transportistas.

De la misma forma en lo que respecta a encomiendas es continua la evidencia de precariedad por lo que en Madrid se aprobó una ley que obliga a las plataformas digitales a contratar como asalariados a aquellas personas que trabajan como autónomos en sus aplicaciones, de la misma forma ordenando que se hagan públicos los algoritmos que utilizan para administrar la fuerza laboral, teniendo en cuenta que si bien se los reconoce como autónomos a sus trabajadores esto no es así, por el hecho de que tienen una dependencia, jornada laboral, remuneración acorde a sus actividades y que pese a esto no gozan de los mismo derechos y garantías que un asalariado. Si bien al momento de descargar la aplicación se aceptan condiciones esto no exime de responsabilidad a la compañía sobre las leyes de cada país, por lo que se llegó a la conclusión que evita sus responsabilidades como patrono e incluso llegando a evadir el pago de impuestos.

A esto las empresas digitales mencionaron que el daño se da directamente con sus colaboradores y a los restaurantes que por medio de estos pueden llegar a entregar sus productos, pese a que se estas modificaciones están en post de los derechos de las personas que se encuentran en vulnerabilidad la mayoría busca el retiro de esta normativa ya que prefieren sus horarios flexibles entre comillas y su autonomía.

## **Italia**

Se dio el mismo caso con los transportistas formales e informales en donde la aplicación Uber, si bien esta aplicación ofrece los servicios de transporte no se encuentra normada sus actividades, lo que se lleve a impugnar acerca de la competencia desleal que esta emana en razón de que no son conductores certificados, tampoco implementaba las regulaciones estatales de transporte público por lo que se le prohibió su estadía en ese país, sin embargo Uber apeló esta sentencia ante la Corte de Turín misma que llegó a la conclusión de que no es un intermediario ya que este regula al personal y los instruye, de la misma forma determina las tarifas de los viajes por lo que no es un simple facilitador, sino que es un



organizador de servicios de transporte por lo que debe someterse a la normativa del país si desea continuar con sus actividades.

Respecto al servicio de encomiendas este país por medio de decretos para la protección de derechos y la economía determina que las plataformas digitales que distribuyen las entregas de bienes se las considera como prestadora de servicios lo que permite su normal funcionamiento, permitiendo sus actividades por la reducción en el porcentaje de pobreza en el país.

### **México**

Se encuentra en proceso una propuesta de ley en la que consiste que se reconozca al colaborador de las plataformas digitales como un trabajador, mismo que va a contar con los beneficios de ley, sin tener que perder la flexibilidad laboral, conjugando la seguridad social con la libertad de jornada laboral, explicando que sí existe una subordinación de los contribuyentes de estas aplicaciones siendo este esencial para la demostración de una relación laboral, asegurando que la flexibilidad que se ofrece en los trabajos digitales no tiene que encaminar con la renuncia de derechos y desprotección de los ciudadanos.

Por medio de estudios se ha podido evidenciar que las personas que trabajan como colaboradores para empresas como UberEats, globo, rappi entre otras las ganancias que se reportan no son ni el 7% de las utilidades que gana la empresa, dependiendo sus remuneraciones de buenas calificaciones, del cumplimiento de los pedidos sin tener protección alguna como seguridad social, asistencia en accidentes laborales ni una remuneración básica determinada en la ley.

De la misma forma respecto a colaboradores transportistas México fue el primer país latinoamericano en regular estas acciones con la llamada “Ley Uber” en Jalisco, en la que consistía proporcionar un pago anual para obtener un permiso con el que pueda laborar, mientras que en la mayoría de ciudades se fijó en aportar el 1.5% de cada viaje, el problema que incidió en estos casos es que los incentivos que generaban estas personas no son iguales todos los meses, sin tener en cuenta la competencia de los transportistas formales problemática que hasta la actualidad no se resuelve.

### **Argentina**

En el presente país los avances de protección son encaminados hacia las encomiendas con la llamada “Ley Delivery”, misma que no trata problemas de derechos hacia los trabajadores sino inconveniente que sucede por la falta de seguridad al transportarse, esta normativa establece que toda persona que trabaje en las plataformas digitales de entrega tiene la obligación de someterse a la ley de tránsito del país, si bien es cierto que la normativa del trabajador establece que los empleadores deben dotar de todos los recursos para la seguridad de sus empleados, las personas al ser solo colaboradores deben tener sus propios medios para desarrollar sus actividades.

## **Colombia**

Fue el primer país en tener un antecedente normativo en plataformas digitales por medio de un fallo en una sentencia de primera instancia que obligaba la salida de Uber, misma que fue apelada y posterior a esto se retiró del país, pese al precedente mencionado hasta la actualidad no se tiene avances significativos en las regulaciones, creando limitada normativa principalmente por el malestar de los transportistas formales.

La demanda que se llevó a cabo fue por desviación de clientela en donde los transportistas reclamaban por la reducción de ofertantes por uso de las plataformas digitales mismas que no se encontraban reguladas ofreciendo incluso precios inferiores para poder llegar a un mayor mercado, de la misma forma se creó normativa en la que las empresas extranjeras que funcionen dentro del país deben aportar con un IVA del 19% teniendo un avance respecto a derecho tributario.

## **Chile**

Con la llegada de las plataformas digitales se produjo un cambio significativo en lo social y en lo económico por lo que es necesario la regulación de estas nuevas formas de trabajo, para ello se realizó varios estudios que pudieron determinar que los colaboradores de estas aplicaciones buscan una mayor seguridad y estabilidad laboral, las promesas que ofertan estas apps no son recíprocas con lo que se recibe, por ello se creó una propuesta de ley llamada “Mi jefe es una app”, con el objetivo de regular las relaciones de trabajo entre los llamados colaboradores y la aplicación, para que puedan ser reconocidos como trabajadores, obligando también a los empleadores a enviar una copia del contrato a la Inspección del Trabajo, aportando en un nuevo tipo de jornada llamada autónoma y el pago por jornada pasiva cuando el trabajador este a disposición del patrón.

De la misma forma se presenta el proyecto de ley la “Ley Uber”, cuya empresa debe estar debidamente constituida en Chile como persona jurídica, su giro de actividad se de transporte teniendo que registrarse con sus actividades que realiza en su entidad de recaudación de impuestos, manteniendo contratos civiles que no contravengan la ley teniendo estas compañías responsabilidades por los empleados, finalmente el proyecto para reconocer a los repartidores como trabajadores otorgándoles una relación jurídica misma que dará seguridad ante la ley para hacer valer sus derechos.

## **Ecuador**

Al igual que la mayoría de los países latinoamericanos no se ha logrado avances significativos para normar las relaciones laborales de trabajadores en plataformas digitales, en agosto del presente año se emitió el proyecto de ley que en lo principal buscan que se tenga domicilio dentro del país y tribute por las actividades que realiza, inscrito en la Superintendencia de Compañías. También establece modalidades como colaborativas, bajo demanda y de acceso para mantener una clasificación en los servicios que proveen.

En casos de colaboradores la relación puede estar vinculada como oferta de servicios o directamente ser trabajadores de la plataforma, teniendo su debido derecho a la desconexión de sus labores, especificando que el empleado no podrá ser sancionado con esta medida por parte del empleador o la empresa y que seguirá las reglas del abandono de trabajo en caso de más de 3 días de desconexión.

Una norma que debería adoptar la legislación ecuatoriana es la “Ley Delivery” de Argentina ya que al igual que en ese país hay un alto porcentaje de trabajadores digitales que se encargan de encomiendas que no respetan la normativa de tránsito lo que puede ocasionar siniestros fatales, además de que aquellas personas no cuentan con seguridad social siendo esta una problemática a tratar con prioridad.

## **2.2.3 UNIDAD III: TRABAJO DIGITAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

### **2.2.3.1 Disposiciones de carácter laboral que regulan el trabajo en plataformas digitales**

Con el incremento del trabajo en plataformas digitales por la pandemia provocada por el Covid-19 se generó mayor informalidad del trabajo por los medios tecnológicos, esta nueva forma de adquirir réditos económicos no se encontraba normada ni en planificación de normarla por lo que atentó directamente en los derechos de los trabajadores y en la competencia justa para muchos trabajadores formales, por ello en vista de la necesidad de poder controlar estas relaciones se han creado varias leyes y jurisprudencia alrededor del mundo, si bien este avance legislativo aún se encuentra en proceso, todos los países cuentan con una idea de hacia donde debería ir encaminadas las reformas y finalmente regular esta nueva forma de trabajo.

El problema que aqueja de la inexistencia de normativa en el Ecuador, así como en muchos otros países respecto a los transportes y a las entregas por encomienda o delivery principalmente por el irrespeto a los derechos de trabajadores al catalogarlos como colaboradores pese a las características evidentes de ser trabajadores y sobre la competencia desleal ya que mientras muchas personas tienen que pasar cursos y acreditarse para acceder a un permiso y de esta forma poder trabajar, los individuos que trabajan con el uso de la tecnología solo tienen que cumplir requisitos propios de la aplicación dejando de lado lo estipulado por la ley, además que los precios son mucho más accesibles de este modo las personas solicitan con más frecuencia sus servicios generando inconformidad en los transportistas.

Por ello la Asamblea Nacional del Ecuador emitió un proyecto de ley con el fin de regular las relaciones laborales entre las personas del territorio ecuatoriano que trabajan por medio de plataformas digitales y la venta directa teniendo su primer debate el 25 de agosto del 2022 donde se llamó a hombres y mujeres pertenecientes al porcentaje de la población que ofertan bienes y servicios por medios tecnológicos.

Entre las propuestas a destacar de este proyecto de ley se encuentran la definición de empresa digital de servicios misma que menciona que es un medio por el cual se gestiona o administra una forma de otorgar bienes o servicios para el consumo humano, también mostrando que para que pueda operar dentro del territorio ecuatoriano es necesario que conste con una dependencia dentro del país, estar debidamente registrado dentro de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros y en los registros mercantiles pertinentes según sus movimientos comerciales, en caso de que los servicios sean de transporte también deben constar en el sistema de la Agencia Nacional de Tránsito.

De esta forma permiten tener control acerca de las actividades que emplean estas entidades, los servicios que ofrecen y el pago tributario que es nulo o inexistente de este tipo de empresas que operan dentro del país, así mismo la entrega de información de cómo operan, el registro de agentes, colaboradores y personal laboral que se desenvuelven en la plataforma

para poder inspeccionar si el personal se encuentra debidamente capacitado para el desarrollo de sus actividades en post de los usuarios, la seguridad y la ley.

Para complementar también se estipula que estas empresas deben dotar al personal de todas las herramientas o equipos para la protección y desenvolvimiento de sus actividades laborales junto con la creación de un espacio físico como canal de comunicación para la recepción de quejas y reclamos por parte de los usuarios y trabajadores, perfeccionando el funcionamiento de estas compañías como una empresa más dentro del país.

Sobre las plataformas digitales son definen que son espacios en internet que permiten las interacciones entre dos personas para cubrir sus necesidades, ofertante y comprador, estas ayudan a facilitar la ejecución de diferentes actividades por medio de programas ayudando la población a cubrir necesidades como la comunicación entre los intervinientes y ampliación del mercado haciéndose más visibles para la promoción de productos o la solicitud de bienes o servicios.

Las modalidades de trabajo dentro de las plataformas digitales son:

- Colaborativa: En referencia al alquiler de bien inmueble este de forma temporal.
- Bajo demanda: A solicitud del usuario para la prestación de un servicio de entrega como delivery o transportación de pasajeros.
- De acceso: Para el alquiler de un bien mueble por tiempo definido.

Respecto a los colaboradores de plataformas digitales los define como una persona que ofrece sus servicios de forma personal de entrega o reparto de bienes o mercadería por medio de una aplicación administrada por una empresa de plataforma digital de servicios, estos facilitadores son externos a la compañía y son reclutados por medio de la aplicación, brindando la posibilidad de vincularse bajo la modalidad de prestación de servicios o por medio de un contrato de trabajo, asegurando y garantizando los derechos básicos establecidos por la Constitución y el Código de Trabajo para evitar que se continúe con las vulneraciones que se han mantenido por esta modalidad de empleo.

Con este fin estipulan las obligaciones que deben contemplar los contratos para los colaboradores en plataformas digitales mismas que son:

1. Prohibición de adhesión de contrato, a razón de que todos los contratos entre comillas de los colaboradores son por este medio en razón que ellos aceptan los términos y condiciones del servicio para que puedan usar la aplicación.
2. Los contratos para trabajadores dependientes debe estar aprobado por el Ministerio de trabajo y por la defensoría del pueblo con el fin de que se respeten todos los derechos y garantías de los empleados, implementando la naturaleza del servicio, el tratamiento de datos personales, salario y su cálculo, canal de quejas y reclamos, zona específica para realizar sus actividades, jornada laboral y riesgos y medidas preventivas al momento de ejercer como operario de la plataforma.

Finalmente, el derecho a la desconexión siendo este el periodo que el trabajador debe estar desconectado en un espacio de 24 horas, este tiempo de retiro de la aplicación es de 12 horas y no se le puede sancionar al empleado por medio de esta desvinculación, de la misma forma se aplican las reglas del despido intempestivo si la separación es permanente e injustificada o por más de tres ocasiones en una semana; Este proyecto de ley se regresó a la comisión para que se encargue de las correcciones respectivas para su segundo debate.

### **2.2.3.2 Posibles vulneraciones a principios y derechos del trabajo en plataformas digitales**

Los principios y derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución son de cumplimiento obligatorio, sin embargo, con las nuevas tecnologías y formas de trabajo no se aplica esta garantía en todos los casos principalmente aquellas personas que laboran como colaboradores de las empresas que administran estas plataformas digitales, al no encontrarse en el territorio y no estar normadas por la legislación ecuatoriana vulneran a los trabajadores en varios ámbitos en los que en situaciones reguladas gozan obligatoriamente de estos beneficios, de los cuales cabe destacar:

#### **Seguridad social**

Es la protección que debe proveer el empleador a sus empleados con el propósito del acceso a asistencia médica eficaz y eficiente, las aplicaciones al ser un medio digital y no tener un espacio físico en donde funcione y realicen sus actividad administrativas pueden evitar estas obligaciones, aludiendo que las contrataciones que se efectúan son “independientes o de colaboradores”, indican que son autónomos porque en sus políticas y condiciones que tienen que aceptar establecen que los medios que emplean serán propios y tendrán “plena libertad de horario, por lo que se deslindan de la obligación de un pago al seguro social para su trabajador.

La seguridad social es un derecho fundamental de los trabajadores que las plataformas digitales no dan cumplimiento, por lo que muchos ciudadanos que trabajan por este medio si bien es un sustento económico no cuentan con una protección por enfermedades, más aún cuando la dependencia que tienen las personas es evidente ya que en caso de que no cumplan con los arios de la aplicación, con las entregas o tengan malas calificaciones de los usuarios solicitantes del servicio estas plataformas castigan al trabajador con reducciones en entregas lo que es un menor ingreso económico.

Teniendo en cuenta que la mayoría de trabajadores que laboran en estas plataformas digitales su principal ingreso es por estos medios se evidencia una precarización laboral que a parte de una atención en la salud tampoco tendría acceso a un fondo de jubilación, pese a que todos los que laboran por estos medios conocen que se le vulneran derechos la falta de empleo y estabilidad laboral provoca que no reclamen por sus derechos, además de una normativa inexistente para la regulación de empresas que se manejan fuera del territorio

únicamente por medio tecnológicos, por lo que acceden a ser un mal llamado colaborador cuando es un trabajador de las plataformas.

Pese a los diferentes motivos que tiene cada aplicación en el mercado lo que es común es la necesidad de encontrar personal que se encargue de realizar las actividades que ofrecen, por la falta de un empleo formal y la insatisfacción de necesidades de la población facilita que intervengan en estos oficios informales dejando de lado sus derechos y garantías laborales por tener un rédito económico que ayude a su sustento.

### **Remuneración**

En Ecuador se establece el Salario Básico Unificado, este es un sueldo que todo trabajador debe ganar lo mismo o por encima de lo que se determina para que llame una remuneración justa y acorde con la ley y para que pueda ser llamado salario digno, esto significa que debe cubrir con las necesidades básicas de la persona trabajadora y de su familia permitiendo que estas puedan desarrollarse en la sociedad con la fuente económica que ganan por medio de su trabajo.

El acuerdo de pago que se da entre la aplicación y el colaborador es por medio de tarifas que la misma aplicación establece y administra, esta misma se encarga de castigar al facilitador en caso de que no haya cumplido con su encomienda o tenga quejas de parte de los solicitantes, siendo un problema que aqueja a estos trabajadores, sin embargo, soportan estas vulneraciones por la necesidad de cumplir con el sustento económico necesario para sus familias.

Hay que destacar que sin bien en la ley se establece que el empleador se encargará de proveer con todas las herramientas necesarias para que el trabajador desarrolle sus actividades, en las plataformas digitales no sucede esto en razón de que ellos tienen que comprar sus propios insumos por lo que aparte de que su trabajar cubre las necesidades básicas la persona tienen que fijar un porcentaje de su ganancia para poder costear los materiales para continuar con sus actividades en la aplicación.

### **Jornada Laboral**

La normativa territorial establece que el trabajo semanal de las personas es de un máximo de 40 horas repartidos en 8 horas diarias, las empresas no pueden exceder las horas designadas y si pasa se debe pagar horas suplementarias y extraordinarias, esto se da con el fin de que no se precarice el trabajo con extensas jornadas protegiendo tanto la salud física como mental de la población

Los trabajadores dentro de plataformas digitales dedicados a la entrega de encomiendas o transporte no gozan de igualdad en el pago de remuneraciones referente a las tarifas que cobran durante las 40 horas de trabajo semanal, si bien la empresa ofrece sueldos superiores al básico la realidad es muy diferente, en donde estas personas tienen que trabajar por mucho más tiempo solo para llegar a conseguir la suficiencia económica para solventar sus

necesidades semanales, estas horas que trabajan extra no son pagadas como extraordinarias o suplementarias.

### **Estabilidad Laboral**

Siendo parte del pleno empleo que busca todo país, sin embargo, es prácticamente imposible por las variaciones que existen en los mercados laborales por ello también se busca la estabilidad de los trabajadores con el fin de entregarles seguridad y tranquilidad de que la persona podrá conservar su empleo hasta la jubilación a menos que sea por situaciones externas o por decisión propia.

Dentro del sistema digital la estabilidad laboral es inexistente en razón de que ni siquiera existe un contrato para los trabajadores o mal llamados colaboradores por estas empresas, concurriendo a su trabajo por tarifas que la compañía determina, entre estas condiciones también existe la posibilidad de que la misma plataforma de pueda privar de su uso por incumplimiento sin tener contemplación alguna a la ley nacional, evidenciando la vulneración de una estabilidad dentro de estos medios de trabajo.

#### **2.2.3.3 Análisis de la procedencia de una reforma legal que permita una adecuada regulación del trabajo en plataformas digitales**

La falta de existencia de una normativa que regule las relaciones laborales entre plataformas digitales y colaboradores de estas dentro del territorio ecuatoriano es un problema que aqueja a los empleados, usuarios solicitantes del servicio e incluso la competencia, ya que al no encontrarse bajo el control legislativo llega a cometer deslealtad en varios ámbitos por lo que es necesario con el ente regulador comience con el análisis de reformas para hacer respetar los derechos y garantías de todas los habitantes.

El inconveniente de la creación de políticas públicas es la complejidad que estas conllevan por lo que es necesario delimitar los aspectos más importantes para tratar estas regulaciones las mismas que son:

#### **Laboral**

De trascendencia fundamental por lo que en las reformas debe contener: la relación laboral es decir otorgar un estatus adecuado para los colaboradores de aplicaciones que por sus características son trabajadores, estableciendo ese punto se deslindan varios derechos que deben cumplir estas empresas como la garantía de un sueldo básico, protección social, otorgar las herramientas para que puedan realizar sus actividades, dar oportunidad de negociaciones colectivas en los contratos, facultad para asociarse y libertad sindical, contar con jornadas laborales de acuerdo a la ley.

Además de estas comunes para los trabajadores se debe crear políticas encaminadas hacia las plataformas digitales como son: pagos transparentes en comisiones cobradas por la compañía, garantía de rechazo de tareas sin que tengan repercusiones los trabajadores, en



caso de fallos por la aplicación y pedidos perdidos cubrir por los daños que no han sido provocados por la persona, posibilidad de apelar ante los reclamos, sanciones entre otras acciones que desprestigian al trabajador y causan daños para el ejercicio normal de su trabajo, proveer de un método para quejas o inconformidades y dar capacitaciones continuas para que el desempeño mejore para los usuarios.

## **Tributario**

Respecto a la tributación dentro del territorio las empresas digitales argumentan que son intermediarios para la oferta de servicios por ende no tienen responsabilidad ya que no prestan sus productos de forma directa lo que produce pérdidas para el país en el que se encuentran funcionando, por ello en muchos territorios por medio de resoluciones y jurisprudencia se ha determinado que deben tributar lo que a produce en muchos casos el retiro de la compañía.

En Ecuador recientemente se aprobó una ley que entre sus artículos estaba gravar los servicios digitales importados, estos pagos los realiza la ciudadanía por el importe de ellos, sin embargo, no se encuentra normado un gravamen para las empresas del exterior que traen los productos continuando con el problema de no tributar en el país, por lo que es necesario que por medio de estas políticas se obligue a las corporaciones de plataformas digitales que ofrecen servicios en el territorio ecuatoriano se registren en la Superintendencia de Compañías así como en el Sistema de Rentas Internas para que continúen con su funcionamiento normal, evitando que se continúe con la competencia desleal ya que tendrán que cumplir con los mismo requisitos.

## **Transporte y movilidad**

Continuando con el argumento de facilitador o intermediario para la ejecución de una acción como transporte o encomienda muchas de estas plataformas digitales no se encuentran dentro del campo que verdaderamente ofertan, por ello la dificultad de normarlo, sin embargo, países como Chile con su “Ley Uber”, han logrado normar sus servicios denotando que son personas jurídicas que ofrecen un servicio que por la misma razón en caso de transporte debe contar con su licencia profesional y su permiso para movilidad.

De esta forma Ecuador implementa reformas para que las personas tengan un título habilitante para el transporte, verificando que no tenga un impacto ambiental, sea de calidad y cuente con seguridad, por ello actualmente se encuentran realizando la normativa que deben seguir estas empresas para su correcto funcionamiento, de la misma forma se debe tener en cuenta que la mayoría de las personas que trabajan por estos medios no cuenta con una licencia profesional por lo que según las leyes nacionales el empleador es quien debería dotar de las facilidades para que desarrolle la actividad por lo que se debería tener en cuenta la responsabilidad compartida entre las partes.

## **Manejo de datos**

Esta política debe ir encaminada a la transparencia y rendición de cuentas por parte de la empresa con el objetivo de que las practicas empleadas por esta vayan de la mano con las normas éticas, es decir, que no contengan prácticas mal vistas por la sociedad ni se venda de forma ilegal la información proporcionada por los usuarios y trabajadores, únicamente se podrán emitir estos datos si existe la voluntad del propietario de los datos para que de esta forma no contengan vicios de consentimiento y en caso de que se realice esta comercialización de forma ilegal determinar la responsabilidad que puede contraer por esta práctica.

Si bien las plataformas digitales son un medio por el cual genera facilidades a los usuarios para realizar determinadas actividades o genera una nueva forma de empleo, esta debe encontrarse regulada para el respeto de los derechos y garantías de las personas, estas empresas al ser relativamente nuevas no se contemplan leyes para regular sus relaciones y desenvolvimiento dentro de un territorio generando varias vulneraciones y aprovechándose sus habitantes por lo que las autoridades deben encargarse de analizar y realizar reformas acordes para una justa implementación de medios tecnológicos, respetando la competencia, ofreciendo un empleo digno y un servicio de calidad para los usuarios.

### **2.3 Hipótesis**

Las disposiciones de carácter laboral en el Ecuador no son suficientes para normar el trabajo en plataformas digitales.

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

En el presente trabajo investigativo denominado "El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana" se utilizó varios métodos, procedimientos, técnicas, instrumentos y recursos que permitieron alcanzar los objetivos planteados.

### 3.1 Unidad de análisis

La unidad de análisis se ubica en la ciudad de Ambato, dónde junto con la normativa se analizó las disposiciones de carácter laboral en el Ecuador para determinar si son suficientes para normar el trabajo en plataformas digitales.

### 3.2 Métodos

En el desarrollo de la investigación se utilizó el método histórico-lógico, jurídico-doctrinal, inductivo, analítico y descriptivo.

**Método histórico-lógico:** Permitió evaluar el decurso evolutivo del objeto materia de la investigación en un ámbito espacial local, nacional o mundial con el fin de entender su comportamiento histórico y explicar su estado actual. Esto debido a que se pretendió analizar la evolución de las disposiciones laborales en el Ecuador con el objetivo de determinar si es suficiente para normar el trabajo realizado en plataformas digitales.

**Método jurídico-doctrinal:** Permitió analizar las posiciones legales sobre el tema objeto de investigación para arribar a conclusiones científicamente válidas. Debido a que, a través de la recolección de doctrina se estableció si las disposiciones laborales vigentes en Ecuador permiten normas de manera adecuada el trabajo digital.

**Método inductivo:** Permitió ejecutar el proyecto investigativo a partir de la práctica del pensamiento o razonamiento inductivo, caracterizado por ser ampliativo, esto, a partir de una evidencia singular, que sugiere la posibilidad de una conclusión universal. Analizando la normativa laboral vigente en Ecuador es posible cumplir con el objetivo planteado en el presente proyecto de investigación, esto es, determinar si el ordenamiento jurídico en el ámbito laboral permite salvaguardar y garantizar los derechos del trabajador en plataformas digitales.

**Método analítico:** Permitió estudiar y analizar detalladamente los aspectos principales del problema a investigarse, además de analizar casos particulares, para poder establecer conclusiones específicas. Un análisis de las características del trabajo en plataformas digitales y de la legislación laboral ecuatoriana facilitará emitir criterios para concluir si dicha norma es suficiente ante el apareamiento de una modalidad de trabajo efectuada con el uso de tecnologías de la información.

**Método descriptivo:** Permitió describir y evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del 'tiempo', analizando los datos reunidos para descubrir así,

cuáles variables están relacionadas entre sí. El análisis de las características y particularidades del problema a investigarse pudo establecerse si es factible recomendar una correcta regulación en el ámbito tecnológico del trabajo.

### **3.3 Enfoque de la Investigación**

El enfoque que se utilizó en el presente trabajo investigativo es el cualitativo en virtud de que el mismo permite tener una idea general sobre el problema planteado, basándose en las características de lo investigado, para así poder proponer una posible solución.

### **3.4 Tipo de Investigación**

**Básica.-** La investigación es básica porque los resultados permitieron descubrir y establecer nuevos conocimientos sobre el objeto de estudio.

**Documental bibliográfica.-** Es documental-bibliográfica porque una base importante de la investigación lo constituye la búsqueda bibliográfica, basada en libros, fuentes y documentos actualizados, con gran novedad científica y jurídica; además de la normativa legal aplicable al caso.

**De campo.-** Porque la investigación se realizó en un espacio definido, cantón Ambato.

**Descriptiva.-** Debido a que los resultados de la investigación permitió describir las características y cualidades del comercio informal en los medios digitales y el cumplimiento de deberes formales tributarios.

**Analítica.-** El problema de investigación fue descompuesto en partes, para posterior analizarlos parte por parte, con el propósito de determinar las cualidades y/o características del objeto de estudio, lo cual se puede verificar en la unidades contenidas en los aspectos teóricos.

### **3.5 Diseño de Investigación**

Por la naturaleza y complejidad de la investigación es de diseño no experimental, porque se investigó el problema en su contexto, sin que exista manipulación intencional de variables.

### **3.6 Población y muestra**

**3.6.1 Población.-** La población implicada en la presente investigación está comprendida por trabajadores en plataformas digitales del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua, representados en la siguiente tabla.

**Tabla 1: Población**

<b>Población</b>	<b>Número</b>
Trabajadores en plataformas digitales del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua	10
Total	10

**Fuente:** Propia

**Elaborado por:** Edgar David Altamirano Poveda

**3.6.2 Muestra.-** Debido a que no existen datos exactos de cuántos trabajadores en plataformas digitales existen en la ciudad de Ambato se ha establecido la muestra de 10 personas que prestan servicios en las mismas; una cantidad que puede considerarse como una muestra de toda la población establecida en el presente proyecto de investigación.

### **3.7 Técnicas e instrumentos de investigación**

Para la recopilación de la información se aplicó las siguientes técnicas e instrumentos:

#### **3.7.1 Técnica**

La técnica de investigación en el presente trabajo es la Entrevista.

#### **3.7.2 Instrumento de investigación**

Para aplicar la técnica de investigación, es necesario como instrumento de la misma una guía de entrevista que es aplicada a la población involucrada en el trabajo investigativo.

### **3.8 Técnicas para el tratamiento de información**

La técnica para el tratamiento de la información es de análisis de acuerdo con la secuencia de los interrogantes de la entrevista aplicada a la población. La información recabada se organizó y revisó para el análisis detallado y comparativo de los aportes realizados por la población.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Resultados y Discusión

#### Pregunta No. 1: ¿En qué plataforma digital trabaja?

**Tabla 2:** El trabajo en plataformas digitales

<b>Población</b>	<b>Respuesta</b>
Trabajador 1	Rappi.
Trabajador 2	Indriver.
Trabajador 3	En la plataforma de encomiendas y domicilios Rappi.
Trabajador 4	Uber eats.
Trabajador 5	Pedidos ya.
Trabajador 6	Deliverys para realizar entrega de pedidos en diferentes direcciones con diferentes pedidos a diferentes horas.
Trabajador 7	Pedidos ya.
Trabajador 8	Pedidos ya.
Trabajador 9	Uber eats.
Trabajador 10	Pedidos ya.

**Fuente:** Entrevista dirigida a trabajadores en plataformas digitales del Cantón Ambato.

**Elaborado por:** Edgar David Altamirano Poveda.

#### **Interpretación y Discusión de resultados**

Los resultados de la pregunta 1 permiten señalar que los trabajadores en plataformas digitales encuestados se encuentran direccionados a plataformas o aplicaciones de entrega de delivery o comida y encomiendas a domicilio, trabajo que se realiza a través del transporte motorizado en el que se recoge la comida de determinado lugar y se lo moviliza y entrega en el tiempo y ubicación que establece la aplicación. Este trabajo se caracteriza por no encontrarse legalmente regulado en Ecuador, pues las partes no suscriben un contrato de trabajo, al contrario, se sujetan a términos y condiciones de las aplicaciones que suelen

provenir del extranjero y, gracias a la globalización, se han posicionado progresivamente en el país.

En estos resultados se puede notar que, a más del trabajo en plataformas digitales de entrega y domicilios de comida, existe un trabajador que utiliza una plataforma de transporte, en este caso Indriver, lo que permite concluir que todos los empleos de la población entrevistada se direccionan a la prestación de servicios relacionados con la movilización, cuyos trabajadores deben proveerse por su cuenta del vehículo que utilizan para el trabajo, su mantenimiento y demás costos relacionados.

En el mismo sentido, es importante señalar que estos puestos de trabajo tuvieron un gran crecimiento durante y tras la pandemia del Covid-19, debido a que, al encontrarse la mayor parte de la población con trabajos no esenciales confinados en sus hogares, fueron los motorizados que trabajan en plataformas digitales quienes mantuvieron en cierta medida el comercio de establecimientos de comida y entrega de productos. A su vez, frente a la falta de empleo en otras áreas, muchos permanecen trabajando en estas aplicaciones.

**Pregunta No. 2: ¿Conoce los derechos que la ley garantiza a los trabajadores en el Ecuador? ¿Cuáles?**

**Tabla 3:** Ley que protege a los trabajadores en el Ecuador

<b>Población</b>	<b>Respuesta</b>
Trabajador 1	Sí, sueldo digno, décimos, afiliación al IESS.
Trabajador 2	Tengo ciertos conocimientos respecto a diversos derechos, uno de ellos correspondiente a un seguro de vida en el caso de actividades que lo requieran.
Trabajador 3	Desconozco.
Trabajador 4	Sí, afiliación al seguro social, salario básico, percibir honorarios por horas extras y suplementarias y pago de utilidades.
Trabajador 5	Desconozco.
Trabajador 6	Desconozco.
Trabajador 7	No, no conozco ninguna ley para los trabajadores digitales.

Trabajador 8	Sí, por ejemplo, el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.
Trabajador 9	Sí, se encuentran en el Código de Trabajo.
Trabajador 10	Desconozco.

**Fuente:** Entrevista dirigida a trabajadores en plataformas digitales del Cantón Ambato.

**Elaborado por:** Edgar David Altamirano Poveda.

### **Interpretación y Discusión de resultados**

Sobre la interrogante de si la población entrevistada conoce los derechos laborales que se encuentran garantizados en las leyes del Ecuador, establecieron como resultado que el 50% desconoce de los derechos que cuentan como trabajadores, más aun de derechos para los trabajadores digitales pues no encuentran una ley específica que regule su situación laboral a partir de la era de la tecnología en el país, pues la necesidad de obtener recursos económicos con el que sustentar a sí mismos y a su familia es lo que les motiva a prestar sus servicios lícitos y personales en plataformas digitales disponibles en el cantón Ambato, que en su mayoría son de transporte y comida.

Por el contrario, la población que afirma conocer de derechos laborales que les garantiza el Estado, se encuentra el salario digno, los décimos, horas extras, horas suplementarias, utilidades y la afiliación al seguro social. Se debe destacar que los primeros se encuentran relacionados con el ámbito económico de la relación individual de trabajo, por lo que se denota la importancia de este aspecto como derecho del trabajador.

En relación con los demás derechos laborales como la jornada de trabajo de máximo 8 horas diarias, el contar con un contrato escrito que se ajuste a las disposiciones del Código de Trabajo, de indemnización en caso de enfermedad y accidentes que sucedieren dentro de la jornada de trabajo que incluye el recorrido al hogar, entre otros, son desconocidos por los trabajadores digitales, pues al pensarse que no se encuentran en un lugar fijo como un trabajo común consideran que los derechos con los que cuentan se limitan al campo económico.

A su vez, pese a que los trabajadores desconozcan de sus derechos laborales, las empresas que los contratan a través de las plataformas digitales también tienen responsabilidades de no vulnerar los derechos ya reconocidos en la ley, desde la Constitución de la República en el artículo 326, hasta en el Código de Trabajo en el artículo 42 como obligaciones del empleador. Sin embargo, por la falta de norma jurídica que regule debidamente estas plataformas que utilizan las tecnologías de la información, es que pasa desapercibido esta vulneración de derechos en el Ecuador, y los afectados son los trabajadores digitales.



**Pregunta No. 3: ¿Considera que sus derechos laborales son respetados en la plataforma digital donde trabaja? ¿Por qué?**

**Tabla 4:** Respeto a derechos laborales en plataformas digitales

<b>Población</b>	<b>Respuesta</b>
Trabajador 1	No, porque en esta plataforma no se maneja un contrato como tal para recibir estos beneficios.
Trabajador 2	No, porque no somos trabajadores a tiempo completo por lo que no tenemos beneficios.
Trabajador 3	En parte sí, porque en esta plataforma trabajas cuando quieres, te conectas y desconectas cuanto tú quieres, y no porque los motorizados que desempeñan esta labor no están debidamente remunerados y no están afiliados a ningún tipo de seguro.
Trabajador 4	No, porque a través de esta plataforma digital se trabaja bajo términos y condiciones, y no a través de contratos.
Trabajador 5	De vez en cuando, no hay un horario fijo.
Trabajador 6	No, porque es un trabajo de mucho riesgo donde no tenemos ningún respaldo o seguridad por cualquier motivo que nos ocurra.
Trabajador 7	No, porque no tengo afiliación a la seguridad social.
Trabajador 8	No, dado que no hay mucha normativa que regule esta modalidad de trabajo.
Trabajador 9	No, porque no estamos afiliados a la empresa y por lo tanto tampoco al IESS.
Trabajador 10	No, a veces no son justos

**Fuente:** Entrevista dirigida a trabajadores en plataformas digitales del Cantón Ambato.

**Elaborado por:** Edgar David Altamirano Poveda.

## **Interpretación y Discusión de resultados**

Los resultados de la pregunta 3 destacan la vulneración de derechos de los trabajadores en plataformas digitales, quienes indican que no son respetados sus derechos que ya fueron mencionados en líneas anteriores al señalar que primero, no cuentan con un contrato escrito con el cual sustentar la relación de trabajo, pues para ello en un juicio laboral en el que se reclamen los beneficios laborales que no fueron recibidos deberán justificar que se cumplieron con las características de la relación individual de trabajo, que son la prestación de servicios lícita y personal, la remuneración y la subordinación.

A su vez, es importante destacar otra particularidad, esto es que los trabajadores de plataformas digitales se sujetan a términos y condiciones en la aplicación que utilicen, es decir, no firman un contrato que esté sujeto y conforme a las leyes del Ecuador, sino a lo que la plataforma les ofrece, y si no están de acuerdo simplemente no forman parte de la misma, y es la necesidad de contar con un trabajo lo que les lleva a aceptar dichos términos y condiciones que, si provienen de una empresa extranjera, difícilmente se va a adecuar a lo que se reconoce legalmente en Ecuador.

Por otro lado, destacan la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la falta de normativa y de garantía de su integridad personal al tratarse de un trabajo con riesgo en la movilización del vehículo motorizado que es su herramienta de trabajo. Estos aspectos se relacionan íntimamente, pues un trabajador común y protegido por el Código de Trabajo que sufra un accidente en cumplimiento de sus funciones puede acudir a atención médica e incluso el seguro cubre su salario en días de reposo conforme lo establece la ley, y así se garantiza la salud y bienestar del trabajador. Situación que no sucede con los trabajadores digitales, quienes se encuentran desprotegidos por la falta de ley y corren riesgos que no cubre el seguro social por falta de filiación.

Otro factor que destacan es la indebida remuneración que perciben, pues se sujetan al precio de las carreras en el caso de Indriver y a las propinas en el caso de plataformas como Rappi, Uber Eats o Pedidos Ya que, dada la cultura del país en dar propinas, no sube mucho el aporte económico que reciben. De esta forma, se evidencia que las plataformas digitales se benefician ampliamente del trabajo que desempeñan los motorizados, mientras que son ellos quienes deben trabajar varias horas para percibir lo necesario debido a que no cuentan con un horario fijo y la remuneración no se encuentra regulada por la ley como sí ocurre con otros sectores como el mismo transporte pesado.

**Pregunta No. 4: ¿Considera usted que la ley laboral vigente garantiza sus derechos como trabajador en plataformas digitales? ¿Por qué?**

**Tabla 5:** Falta de ley laboral vigente que garantice los derechos de trabajadores digitales

<b>Población</b>	<b>Respuesta</b>
Trabajador 1	No, ya que no engloba a trabajadores de plataformas virtuales.
Trabajador 2	No, ya que no existe algo que regule solo a los trabajadores de plataformas digitales.
Trabajador 3	En este caso no, porque los motorizados no están afiliados a ningún seguro.
Trabajador 4	No, ya que no son tomadas en cuenta las plataformas digitales dentro de la ley laboral vigente en Ecuador.
Trabajador 5	No, porque la ley no ampara a todo el mundo, los trabajadores en plataformas digitales estamos excluidos de las normas laborales vigentes.
Trabajador 6	No, porque desconocen del riesgo que implica trabajar en moto.
Trabajador 7	No, porque las personas que trabajamos en plataformas digitales no tenemos ningún derecho laboral.
Trabajador 8	No, ya que no conozco ninguna normativa que nos garantice dichos derechos en las plataformas digitales.
Trabajador 9	No, no existen leyes que protejan los derechos de los trabajadores de plataformas digitales.
Trabajador 10	No, porque considero que no existen leyes sobre las plataformas digitales.

**Fuente:** Entrevista dirigida a trabajadores en plataformas digitales del Cantón Ambato.

**Elaborado por:** Edgar David Altamirano Poveda.

## Interpretación y Discusión de resultados

La cuarta pregunta acerca de si es suficiente la ley laboral vigente para garantizar los derechos de los trabajadores en plataformas digitales, se puede establecer como resultado que el 100% de la población se encuentra de acuerdo con que no es suficiente las leyes vigentes en el país, quienes indican que estas no contemplan a las actividades que se desempeñan con el uso de las tecnologías de la información.

Se puede establecer que el Código de Trabajo no contiene un capítulo o título dirigido exclusivamente al trabajo que se ejecuta en las plataformas digitales que se han radicado de empresas extranjeras o que han sido creadas con el mismo fin en Ecuador, lo que excluye sin intencionalidad a esta modalidad de trabajo que se lleva desempeñando varios años en el país, y son las normas las que se deben adaptar y regular la realidad por la que atraviesa la sociedad con el objetivo de establecer un orden en las relaciones de trabajo, especialmente por la parte más débil de la relación, esto es el trabajador, quien se ve afectado en sus derechos que han sido reconocidos a través de la lucha social durante años y que no pueden verse menoscabados por la aparición y uso de tecnologías de la información.

Esta situación trae como evidencia que la realidad social y laboral transita caminos gigantescos en comparación con las reformas legales que demoran meses y años en aprobarse. Pues si bien, en el artículo 326 de la Constitución que establece los principios en los que se basa el derecho al trabajo, estos son directrices que de manera general buscan regular las relaciones de trabajo al establecer que son irrenunciables e intangibles, que al trabajo igual le corresponde igual remuneración, el derecho a ser reintegrado al trabajo y mantenerlo después de la rehabilitación por accidente de trabajo o enfermedad. Estos aspectos son generales y no regulan con especificidad las condiciones dignas en que se debe manejar el trabajo digital.

**Pregunta No. 5: ¿Considera usted que la implementación de una ley que regule el trabajo en plataformas digitales permitirá mayor protección de sus derechos? ¿Por qué?**

**Tabla 6:** Implementación de una ley que regule el trabajo en plataformas digitales

Población	Respuesta
Trabajador 1	Sí, ya que de esa manera los trabajadores de plataformas digitales recibiríamos los mismos beneficios que los trabajadores comunes.
Trabajador 2	Pienso que la implementación de leyes que apliquen para los trabajadores que hacen uso de plataformas digitales sería necesaria para una correcta gestión tanto de las actividades de los empleadores

	como de la aplicabilidad y factibilidad del uso de dichas plataformas en beneficio de la empresa en cuestión.
Trabajador 3	Me imagino que, si se implementa una norma correctamente elaborada desde la protección del trabajador, podría ser de gran ayuda para este tipo de trabajos.
Trabajador 4	Sí, porque se harían respetar las leyes tal cual como lo dicta el Código de Trabajo vigente.
Trabajador 5	Sí, porque me permitirá trabajar con mayor seguridad.
Trabajador 6	Sí, porque sabrían lo expuestos que estamos ante cualquier accidente, robo o agresión.
Trabajador 7	Sí, de esa manera se podrá considerar algunos derechos para los trabajadores de plataformas digitales.
Trabajador 8	Por su puesto, con una ley expresa se respetarían mejor los derechos de los trabajadores en las plataformas digitales, dado que habría una coerción para su cumplimiento.
Trabajador 9	Sí, porque con una ley se puede exigir los derechos de los trabajadores, tanto en el Ministerio de Trabajo como ante los jueces.
Trabajador 10	Sí, porque en base a las leyes es como se protege a los trabajadores en todo el mundo, sin ellas los empleadores siempre han abusado de su personal.

**Fuente:** Entrevista dirigida a trabajadores en plataformas digitales del Cantón Ambato.

**Elaborado por:** Edgar David Altamirano Poveda.

### **Interpretación y Discusión de resultados**

La quinta pregunta acerca de la pertinencia de la implementación de una ley que regule el trabajo en plataformas digitales con el objetivo de garantizar mayor protección de los derechos de los trabajadores, se puede señalar que todos los entrevistados están de acuerdo con la creación de una norma laboral que contemple específicamente las actividades que se desempeñan en aplicaciones de empresas que prestan servicios de transporte y entrega de bienes.

Los trabajadores entrevistados han manifestado de la vulneración de sus derechos constante en las empresas para las que colaboran, indicando su inconformidad con la falta de filiación

a la seguridad social que les permita obtener una atención adecuada en caso de enfermedad o accidente laboral, así como se vulnera el derecho a la jubilación que se obtiene a través de las aportaciones al IESS, que no será posible por la evasión de este deber del empleador.

Además, cuando existe una normativa laboral que regule específicamente las relaciones de trabajo en el área digital es mucho más fácil para el trabajador hacer reclamaciones de sus derechos que acudir a términos generales como los principios en los que se basa el derecho al trabajo del artículo 326 de la Constitución de la República. A su vez, es necesario considerar la seguridad jurídica, pues los trabajadores digitales en la actualidad no cuentan con una ley en esta materia vigente con la cual conocer la regulación de manera previa y clara, y así se actúe con mayor seguridad dentro de la relación laboral.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

Mediante un análisis jurídico, doctrinado y comparado se pudo determinar que en el Ecuador las disposiciones para normar el trabajo en las plataformas digitales no están completamente implementadas y las que se encuentran son insuficientes, por lo cual el Estado no puede garantizar que no se vulneren los derechos de las personas que prestan sus servicios en estos medios tecnológicos.

Las características más relevantes del trabajo en plataformas digitales es la vulneración de los derechos hacia los trabajadores en razón que no se encuentra normada por el Estado estas compañías realizan un acuerdo con la persona de forma unilateral solicitando su aceptación para poder iniciar con el empleo, no aseguran a sus empleados ni otorgan la implementación para que puedan desarrollar sus actividades, ya que a estas personas se les clasifica como colaboradores pese a cumplir con el perfil de un trabajador, así mismo estas empresas no tributan dentro del territorio en razón de que se auto perciben como colaboradores o facilitadores para otorgar un servicio y no la verdadera acción que es la oferta de una prestación.

En lo que respecta a la suficiencia normativa del Ecuador en materia de trabajo en plataformas digitales no se podría comparar con las legislaciones exteriores ya que no cuenta con un avance relevante para normar estas relaciones laborales, sin embargo, con el proyecto de ley que se encuentra en debate denota que se ha implementado varias ideas de jurisprudencia y normativa extranjera con el fin de poder determinar la verdadera naturaleza de estas empresas e implementar los deberes y obligaciones que tienen respecto con sus empleados y con el Estado.

## **5.2 Recomendaciones**

Dentro de las leyes del Estado Ecuatoriano se debería implementar reformas que permitan regularizar las relaciones laborales, actividades, jornadas laborales, y salario de las personas que trabajan dentro de las plataformas digitales, ya que al no contar con la respectiva normativa se está vulnerando los derechos estas personas, ya que al brindar sus servicios de forma personal, lícita y bajo su dependencia se requiere una remuneración justa, además de seguridad social y jurídica que permita a estos habitantes sentir que se respetan sus derechos y garantías, así mismo difundir de forma masiva estas políticas con el fin de que todos los ciudadanos del país conozcan las leyes que les amparan como trabajadores.

Es recomendable que las personas que trabajan dentro de las plataformas digitales brinde sus opiniones acerca de sus vivencias dentro de este laburo, para poder encontrar las falencias y vulneraciones en sus derechos, facilitando de esta forma la creación de políticas públicas que velen por su bienestar, obligando a que estas empresas cumplan con la normativa nacional como compañía o persona jurídica y empleador y las nuevas regulaciones netamente de sus actividades.

Las plataformas digitales en época de pandemia tuvieron un avance importante en el trabajo digital ya que ayudaron a muchas personas por medio de sus aplicaciones para tener una ganancia económica que ayude a satisfacer de sus necesidades, pese a esto las prestaciones que brindan estas compañías es prácticamente inexistente o nula por lo que se recomienda que reconozcan el trabajo de sus empleados no solo como colaboradores que no tienen derechos sino como trabajadores ya que cumplen con las características esenciales, lo que daría un impulso en la protección de Derechos Humanos.



## BIBLIOGRAFÍA

Arias, K., Carrillo, P., & Torres, J. (2020). Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/75). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silverman, M. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo en el mundo digital. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)

De las Heras, A. & Lanzadera, E. (2019). El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. Revista de Trabajo y Seguridad Social. <https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/1041/Aranzazu%20Eugenio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, J. (2020). La plataformización digital del trabajo y la vulneración a los derechos laborales del trabajador. [Tesis de Pregrado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50403>

Nieto, R. & Pérez, K. (2021). Reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho, año 2020. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5083/NIETO%20y%20PEREZ.pdf?sequence=1>

Palacios, V. (2021). La precarización laboral en las plataformas digitales que funcionan bajo el modelo de economía colaborativa en el Ecuador. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/19133>

Rosenbaum, F. (2019). El trabajo en plataformas digitales y el derecho del trabajo. Ponencia voluntaria en el XI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Córdoba, Argentina. [https://www.academia.edu/40299735/EL\\_TRABAJO\\_EN\\_PLATAFORMAS\\_DIGITALE\\_S\\_Y\\_EL\\_DERECHO\\_DEL\\_TRABAJO](https://www.academia.edu/40299735/EL_TRABAJO_EN_PLATAFORMAS_DIGITALE_S_Y_EL_DERECHO_DEL_TRABAJO)

### Legislación

Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última modificación 22 de junio de 2020.

Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.  
Última modificación 25 de enero de 2021.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio de 2020.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT -2020-220.

**ANEXOS**



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

*Guía de entrevista aplicada a trabajadores en plataformas digitales del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.*

**OBJETIVO:** La presente entrevista tiene por objeto recabar información fundamental para la realización del Proyecto de Investigación denominado “El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana”.

1.- ¿En qué plataforma digital trabaja?

---

---

---

---

2.- ¿Conoce los derechos que la ley garantiza a los trabajadores en Ecuador? ¿Cuáles?

---

---

---

---

3.- ¿Considera que sus derechos laborales son respetados en la plataforma digital donde trabaja? ¿Por qué?

---

---

---

---

4.- ¿Considera usted que la ley laboral vigente garantiza sus derechos como trabajador en plataformas digitales? (Si)(No) (Por qué)

---

---

---

---

5.- ¿Considera usted que la implementación de una ley que regule el trabajo en plataformas digitales permitirá mayor protección de sus derechos? (Si)(No) (Por qué)

---

---

---

---

**Gracias por su colaboración**