

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social. Segunda Cohorte

Vulneración de derechos laborales de personas que utilizan las aplicaciones digitales de entregas a domicilio como fuente de trabajo

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Autor:

Marcelo Melquisedec Argudo Arce

Directora:

María Helena Carbonell Yanez

ORCID: 0000-0003-0114-7592

Cuenca, Ecuador

2023-03-24

Resumen

El acelerado desarrollo de la tecnología ha dado nacimiento a nuevos tipos de empresas, las cuales han cambiado la forma tradicional de realizar los trabajos, utilizando para ello plataformas digitales que facilitan la interacción entre los consumidores y las empresas que prestan determinados servicios. Sin embargo, en el auge de estas empresas en el Ecuador se ha visto también una vulneración de derechos básicos tanto humanos como laborales de las personas que utilizan las aplicaciones digitales de entregas a domicilio como fuente de trabajo. Empresas como Uber Eats y Pedidos Ya se han indicado indicando que sus repartidores no son trabajadores sino prestadores de servicios que se han vinculado a las empresas por medio de un contrato civil, por lo que consideran que consideran que no tienen obligaciones laborales que cumplir.

El Estado ecuatoriano no se ha pronunciado al respecto para esclarecer cual es la situación laboral en la que se encuentran este grupo de personas. El presente trabajo de investigación pretende determinar la existencia o no del vínculo laboral dentro de la relación contractual que existe entre las personas que utilizan las aplicaciones digitales de entregas a domicilio como fuente de trabajo y las empresas Uber Eats y Pedidos Ya, con la finalidad de establecer si este grupo de personas deben ser considerados trabajadores bajo relación de dependencia y con ello reconocerles todos los derechos laborales que el ordenamiento jurídico ecuatoriano otorga.

Palabras clave: derechos laborales, economía bajo demanda, plataforma digital, repartidores, vínculo laboral

Abstract

The accelerated development of technology has given rise to new types of companies, which have changed the traditional way of working. The use of digital platforms has facilitated the interaction between consumers and companies that provide certain services, however the rise of these companies in Ecuador has also shown a violation of basic human and labor rights of people who use digital delivery apps as a source of permanent work. Companies such as Uber Eats and Pedidos Ya have already indicated that their delivery men are not workers but service providers that have been linked to the companies through a civil contract for which reason they consider that they do not have labor obligations with them.

The Ecuadorian State has not ruled on the matter to clarify the employment situation in which this group of people find themselves. This research work aims to determine the existence or not of labor dependency relationship between the people who use the digital delivery apps as a source of permanent work and the companies Uber Etas and Pedidos Ya with the purpose of establish whether this group of people should be considered workers under a dependency relationship or not and thereby recognize all the labor rights that the Ecuadorian legal system grants.

Keywords: digital platform, delivery men, economy on demand, employment relationship, labor rights

Índice de contenido

I. Tema.....	8
II. Fundamentación del problema.....	8
III. Estado del arte	8
IV. Objetivos	11
V. La pregunta de investigación	11
VI. Marco teórico	11
VII. Metodología	14
introducción:	15
Capitulo I	17
Derechos laborales de un trabajador bajo dependencia independiente y autónomo en el Ecuador.....	17
1.Derechos laborales como derechos humanos	17
1.1 Origen de los derechos laborales: recuento histórico	17
1.2 Obligaciones del Estado en relación con los derechos laborales; respeto, garantía y no discriminación.....	21
1.3 El reconocimiento de los derechos laborales en el Ecuador.....	24
2. Relación de dependencia como mecanismo de garantía de los derechos laborales.....	
2.1 ¿Qué entender por relación de dependencia?.....	32
2.2 Contrato de prestación de servicio profesionales.....	34
2.3 Contrato laboral	35
3.Derechos laborales generados a partir de la relación de dependencia	36
3.1 Derechos laborales relacionados con la afiliación a la seguridad social	37
3.2 Derechos laborales relacionados con los ingresos percibidos	44
3.3 Derechos laborales relacionados con la maternidad, paternidad, subsidios por maternidad, licencias y certificados.	50
3.4 Derechos laborales relacionados con la terminación de la relación laboral.....	57
3.5 Derechos laborales relacionados con contratos colectivos.....	60
Capitulo II:.....	62
Plataformas digitales y las nuevas formas laborales	62
1.Nuevas formas laborales en la era digital.	62
1.1 Economía colaborativa	64

1.2	Economía bajo demanda.....	66
1.3	Economía de multitudes	67
1.4	Gig Economy.....	69
2.	Plataformas Digitales en Ecuador: Uber Eats y PedidosYa	70
2.1	Uber Eats.....	70
2.2	Pedidos Ya.....	74
Capítulo III	77
Análisis de los derechos laborales de personas que utilizan las aplicaciones de entregas a domicilio como fuente de trabajo		
1.	Trabajo bajo relación de dependencia	77
1.1	Características esenciales del vínculo laboral	78
2.	Trabajo autónomo.....	80
2.1	Características esenciales del vínculo civil	81
3.	La ajenidad como característica especial	84
4.	El vínculo laboral y las plataformas digitales Uber Eats y PedidosYA en el Ecuador.....	85
Conclusión	92
Recomendación	95
Referencias:	96

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado mi madre, Narcisa Arce Guerrero, quien con su incondicional amor ha guiado siempre mi camino de vida.

Agradecimiento

A mi esposa Patricia, por su amor y apoyo incondicional para poder cumplir mis metas y objetivos.

A mi hija Victoria, por ser ese pequeño motorcito que me impulsa a seguir siempre adelante.

A mi hermano del alma David, quien ha sido siempre un ejemplo de superación profesional y personal.

De manera especial agradezco a la Dra. María Helena Carbonell, quien me ha guiado y compartido sus conocimientos para la realización del presente trabajo.

I. Tema

En el Ecuador, hay personas que utilizan aplicaciones digitales de entrega a domicilio como su principal fuente de trabajo. Esto podría acarrear una serie de vulneraciones a sus derechos laborales si no existe una adecuada normativa que regule su situación laboral con respecto a dichas aplicaciones.

II. Fundamentación del problema

A medida que las sociedades avanzan a pasos agigantados, la tecnología también lo hace. El desarrollo tecnológico que el mundo ha experimentado en las últimas dos décadas ha sido significativo, en especial desde la llegada del internet y los celulares. Si bien es cierto que el derecho regula los nuevos avances en la historia de los Estados, por lo general, lo hace después de que dichos avances se hayan dado en una sociedad, nunca puede hacerlo antes, ni prever lo que se debe regular. El derecho laboral no ha sido la excepción, siempre se ha normado después que ha sucedido la vulneración de derechos laborales. En este sentido se podría decir que es la naturaleza misma del surgimiento de los derechos.

Una de las realidades que hoy en día se presenta a nivel mundial, es la que tiene que ver con las personas que realizan entregas a domicilio como fuente de trabajo para obtener ingresos económicos. Hoy en día, existen muchas aplicaciones (o “apps”) por medio de las cuales se puede realizar este tipo de actividades de carácter económico. Millones de personas a nivel mundial han visto en estas aplicaciones una forma de trabajo por medio de las cual pueden cubrir sus necesidades con los ingresos económico que éstas le generan. En el Ecuador, esta actividad se ha convertido en una forma de trabajo más, pero surgen diversas inquietudes. Una de ellas es si existe una relación laboral entre las empresas dueñas de estas aplicaciones y las personas que las utilizan como fuente de trabajo. Por otro lado, es posible que esté vulnerando derechos laborales de las personas que las usan como medio de trabajo. Frente a esto, qué respuesta es la que da el Derecho. Estas son algunas de las incógnitas que a la vez se convierten en una problemática social que debe ser considerada y tratada por las entidades públicas correspondientes.

III. Estado del arte

Con la evolución de la tecnología, existen cambios constantes en las formas de empleo. Es así como surge una nueva realidad laboral. A estos nuevos modelos de negocios, la doctrina los ha denominado “gig economy”, “uber economy” o “crowdwork”. Estas consisten en “tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla

hacia un gran número de personas en forma de “llamamiento o convocatoria”. De esta manera, estas nuevas empresas se limitan a poner en contacto a un cliente, que necesita una prestación de un servicio, con la persona que realiza finalmente la prestación del servicio” (Rodríguez & Hernández, 2017, p. 224)

Las primeras aplicaciones digitales en llegar al Ecuador no fueron las de entregas a domicilio, sino las que operaban trasladando pasajeros de un lugar a otro, como era el caso de Uber y Cabify, ante esto varios taxistas y transportistas reclamaron a las autoridades para que se regule a estas aplicaciones, pues no tenían control ni permiso alguno y realizan las mismas operaciones que un taxista, lo cual amenoraba su trabajo reducía sus ingresos económicos. Según Arias et al., (2020), en el informe realizado para a Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) manifiestan que el 17 de julio del 2019, representantes del Gobierno se reunieron con la Federación Nacional de Operadoras de Transporte en taxis del Ecuador (Fedotaxis) quienes han mostrado su inconformidad por la presencia de las plataformas digitales de transporte argumentando que existe una competencia desleal. Sobre las plataformas digitales, los representantes del Gobiernos establecieron que estas no pueden funcionar si no están regularizadas, es decir, que deben contar con: Registro en la Agencia Nacional de Tránsito, ser personas jurídicas, que se constituyan en operadoras de transporte, y que obtengan el título habilitante. Esta ha sido la única regulación existente en el Ecuador respecto a plataformas digitales, sin embargo, hay que tener en cuenta que esta medida se adoptó pensando en aplicaciones cuya finalidad es la movilidad de personas de un destino a otro, sin embargo, son aplicadas para todo tipo de aplicaciones digitales, las cuales sean utilizadas como fuente de trabajo.

Lo mencionado con anterioridad deja en evidencia existencia la falta de normativa y vacíos legales en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, puesto que, algunas de las aplicaciones digitales de entregas a domicilio utilizan la normativa que ha sido creada para la aplicaciones que se dedican a servicio de transporte de pasajeros, y otras ni siquiera cuentan con estos permisos, por lo que es necesario una regulación no solo de carácter administrativo sino también de ámbito laboral, para poder cubrir todas o por lo menos la mayoría de aristas que surgen de ésta problemática. La situación actual que viven las personas que utilizan las aplicaciones digitales de entregas a domicilio como fuente de trabajo ha despertado el interés de diversas organizaciones que defienden los derechos de los trabajadores. Esto está relacionado con el hecho de que estas personas se han visto afectas por la nula protección de derechos laborales que tienen frente a estas plataformas.

Países europeos han sido de los primeros en los cuales se han dado reclamos y protestas para que se reconozcan derechos laborales a estas personas, siendo España uno de los que

más ha luchado por estos derechos e incluso ha reconocido mediante sentencia judicial algunos de estos derechos. Otro país que se ha involucrado a profundidad con la problemática que ha surgido con las plataformas digitales y sus trabajadores, es el Reino Unido. La Suprema Corte del Reino Unido se ha pronunciado al respecto mediante sentencia y ha determinado que la empresa Uber debe reconocerles vacaciones pagadas, también debe inscribirles en el régimen de pensiones y no deberán ganar menos del salario mínimo (*Uber drivers to get workers' rights in the UK, 2021*).

En la doctrina existen varias investigaciones sobre el tema, en una de ellas, Colàs-Neila (2019), manifiesta que “la falta de exclusividad y de prestación a tiempo completo no desvirtúa la naturaleza laboral; por último, la sustitución esporádica por familiares, dado el tipo de trabajo, no supone eliminar el carácter personal de la prestación” (p.43).

En América Latina no mucho se ha hecho respecto a este tema, han existido varios países donde se han dado algunos reclamos y manifestaciones, como el caso colombiano, el 25 de agosto de 2020, cuando aproximadamente 1000 personas que usaban a la aplicación Rappi como fuente de trabajo se reunieron para protestar en una de las principales avenidas de Bogotá, el objetivo era protestar contra ciertas políticas de la empresa con las que no estaban de acuerdo. El paro de actividades duró varias horas y la empresa terminó cediendo en algunas peticiones para no tener más pérdidas económicas por la paralización de actividades.

El febrero de 2021, el mismo sector anunciaron protestas, manifestaciones y paro de actividades para exigir que se les reconozcan ciertos derechos, tales como un sueldo básico, seguro de riesgo, salud y pensiones, pero sus peticiones no han prosperado. Por otro lado, en Argentina, en abril del 2020, la agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR) y Glovers Unidos Argentina convocaron a un paro que se replicó en otros países. Sin embargo, en dicha convocatoria no mucho se pudo lograr, pues si bien es cierto algunos países de la región se unieron a la protesta, no todos tuvieron éxito en sus reclamos, sin embargo, fue el inicio para que en ese país las empresas Rappi y Pedidos Ya cree un fondo de emergencia para los repartidores que se contagiaban con el virus del COVID-19 (*Repartidores de app reclaman barbijos, guantes y alcohol en gel, 2020*)

En Ecuador, no mucho se ha dicho o hecho respecto al tema, ha existido algunas manifestaciones por parte de los repartidores que lo único que ha conseguido es evidencias las carencias laborales en las que se encuentran, pero no ha trascendido a niveles gubernamentales para que tomen cartas en el asunto. En la última manifestación realizada por parte de los repartidores de la empresa Pedidos YA, el planteamiento de fondo era que “existiría una presunta precarización laboral por parte de los propietarios de las aplicaciones móviles. Según denuncian, los trayectos que realizan no son retribuidos con ingresos

correspondientes con la labor” (*Pedidos Ya responde ante saqueo de sus bodegas por protesta de repartidores*, 2022)

IV. Objetivos

Objetivo general.

Demostrar la vulneración de derechos laborales de personas que utilizan las aplicaciones de entregas a domicilio como fuente de trabajo al no estar en relación de dependencia.

Objetivos específicos. –

1. Explicar el alcance de los derechos fundamentales en el ámbito laboral dentro de paradigma jurídico ecuatoriano.
2. Comparar los derechos laborales de un trabajador autónomo con un trabajador bajo relación de dependencia.
3. Analizar la presencia de características de vínculo laboral entre los repartidores y las empresas que contrata sus servicios.

V. La pregunta de investigación

En el contexto actual de nuestra sociedad, nuevas formas de trabajo han surgido a consecuencia de la evolución de la tecnología a nivel mundial. Un ejemplo de esto es el caso de los servicios de “delivery” que cada vez adquieren más fuerza como un medio de ingreso económico para muchas familias. Ante esta realidad surge la siguiente pregunta; ¿cómo la falta de regulación en la normativa ecuatoriana puede vulnerar derechos laborales de personas que utilizan las aplicaciones de entregas a domicilio como fuente de trabajo?

VI. Marco teórico

Para poder desarrollar el tema, es necesario entender conceptos respecto al tema a tratar. El primero a entender es ¿qué es una plataforma digital? Según Valera (2010), “son sistemas tecnológicos y de mercado donde productos, servicios o tecnologías propias o de compañías y desarrolladores externos se reúnen para crear un entorno de oferta complementaria que aumenta el valor de la propia plataforma para usuarios y proveedores” (p.45).

Una segunda conceptualización necesaria a comprender y que lleva años adaptándose a las nuevas realidades laborales es el concepto de trabajo subordinado, Todolí (2015), manifiesta que “es precisamente la elasticidad del concepto la que permitirá su adecuación a la realidad social del tiempo en el que ha de ser interpretado” (p. 14). Así pues, el artículo 9 del Código del Trabajo (2015), establece que “trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.

La llamada oferta de trabajo bajo demanda (work-on-demand), es otro concepto que en la última década ha tomado fuerza y es necesario tenerlo presente.

Este permite a través de tecnologías de últimas generaciones (aplicaciones) conectar proveedores de servicios tradicionales con potenciales consumidores (transporte, alojamiento, limpieza, etc.). Estas últimas modalidades de empleo – en las que prestador y usuario se conectan on-line, pero en las que el servicio se brinda off-line como cualquier trabajo tradicional – ofrecen nuevas oportunidades de ocupación, aunque también pueden ser el camino hacia una severa precarización del trabajo. (Raso, 2017, p. 8)

Algunas de las aplicaciones digitales de entregas a domicilio más populares en el Ecuador son Uber Eats y Pedidos Ya. Adicionalmente, hay otras que no han alcanzado mucha popularidad pero que, sin embargo, se mantienen en el mercado.

Estas plataformas sostienen que el trabajo de repartición es un emprendimiento, donde quien realiza las entregas es independiente, no tiene jefe, maneja su propio tiempo, tiene sus propios medios de trabajo, y en sí “es autónomo”. Por lo tanto, se desligan de cualquier vínculo de relación laboral. Sin embargo, esta actividad se desempeña bajo una exacerbada inestabilidad laboral, un control estricto por parte de las plataformas sobre los horarios, rutas y precios de repartición, que, al no ser cumplidas, dan paso al ejercicio de un poder disciplinario que se cristaliza en la desactivación de la cuenta. Todos estos son rasgos de dependencia laboral y de pérdida de derechos laborales. (Hidalgo & Valencia, 2019, p. 5)

La revista latinoamericana de Políticas y Acción Pública en unos de sus artículos científicos ha podido establecer que, en el Ecuador, las personas que utilizan las aplicaciones digitales de entregas a domicilio como fuente de trabajo cada vez se encuentran más informados respecto a sus derechos laborales y han empezado a organizarse para exigir y reclamar por todas las vulneraciones que se comenten en la relación laboral con las plataformas.

En el caso de Ecuador, los trabajadores de varias plataformas de entrega a domicilio comenzaron a organizarse incluso antes de la pandemia. Una primera protesta se registró en agosto de 2019, cuando los repartidores motorizados de Uber Eats hicieron un plantón para que la empresa diera marcha atrás en la reducción de las tarifas que había aplicado. Según algunos de los trabajadores presentes en esta manifestación, esta nueva tarifa reducía a la mitad lo que percibían diariamente. Producto de esta demanda, las cuentas de algunos de los repartidores que participaron en la misma fueron bloqueadas de la plataforma, lo que les impedía seguir trabajando para la empresa. (Albornoz & Chávez, 2020, p. 48)

Un estudio realizado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de Ecuador (FLACSO), en conjunto con otras instituciones y universidades, acerca de los Estándares Laborales en la Economía de Plataformas, analiza el modo de operar de algunas plataformas digitales en nuestro país y la relación que surge con las personas que las utilizan como fuente de trabajo, llegando a algunas interesantes conclusiones:

Una de ellas tiene que ver con que los trabajadores de reparto necesitan trabajar el equivalente a un empleo a tiempo completo para ganar más del salario mínimo legal en Ecuador, que es relativamente bajo. Por otro lado, sólo una de las seis plataformas ha adoptado políticas para proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de su trabajo. No se encontraron pruebas de que las plataformas apliquen medidas para mejorar activamente las condiciones de trabajo, más allá de mitigar los riesgos específicos de las tareas vinculadas al trabajo. Adicionalmente, sólo dos plataformas proporcionan contratos con términos y condiciones claras, transparentes y accesibles. A esto se suma que “la mayoría de las plataformas ofrecen contratos regidos por jurisdicciones extranjeras, lo que limita la capacidad de los trabajadores para hacer valer sus derechos a través de los canales legales locales.” En cuanto a la gestión de su relación, no existe un debido proceso sobre las decisiones que afectan a los trabajadores. “A menudo, los trabajadores no tienen la posibilidad de apelar la desactivación de sus cuentas, ni existen políticas que expliquen el mecanismo de sanciones que se aplica a los trabajadores.” Así mismo, “las plataformas todavía no han implementado canales para que los trabajadores puedan expresar su voz de forma colectiva.” (Albornoz & Chávez, 2020b, p. 1-3)

Existen dos corrientes claramente definidas en cuanto a las personas que utilizan las plataformas digitales de entregas a domicilio como fuente de trabajo. La primera de ellas establece que estas personas efectivamente se encuentran bajo relación de dependencia y, por tal motivo, deben ser considerados como trabajadores. Así, se deberá respetar y garantizar los derechos que tienen como trabajadores. La segunda corriente se centra en conceptos civilistas en los cuales se califica a las personas que hacen uso de estas plataformas para obtener ingresos y satisfacer la necesidad de su familia, como prestadores de servicios. Según este postulado, carecen de todos los derechos laborales y se sujetan únicamente a lo que manda el contrato civil. Para efectos del estudio del presente tema nos ubicaremos en la primera tendencia.

VII. Metodología

La modalidad es de carácter cualitativa, puesto que se pretende recopilar datos de carácter no numéricos, así como el análisis histórico, doctrinal y bibliográfico del tema a tratarse. La categoría es no interactiva, porque el análisis se realiza mediante la recolección de datos doctrinarios, bibliográficos y textuales, por lo que no es necesario la interacción entre dos o más personas para poder obtener la información necesaria. El diseño está basado en la conceptualización, análisis y estudio de la normativa relativa a los derechos de los trabajadores en relación de la existencia o no de vulneraciones a derechos laborales de personas que usan las aplicaciones digitales de entrega a domicilio como fuente de trabajo.

El procedimiento para alcanzar el objetivo general de esta investigación, se plantea un trabajo en tres niveles. El primero de ellos es analizar el alcance de los derechos fundamentales en el ámbito laboral dentro de paradigma jurídico ecuatoriano y los derechos laborales que posee un trabajador bajo dependencia. En segunda instancia se establecerá es la economía bajo demanda y la presencia de empresas que se dedican a estas actividades en el país. Por último, se analizará si existe o no vínculo laboral entre una persona que utilizan las aplicaciones de entregas a domicilio y las empresas que los contratan como prestadores de servicios. Con esto se podrá a determinar si es existe o no una vulneración de los derechos de las personas que usan las aplicaciones como fuente de trabajo.

Introducción

La economía bajo demanda es un concepto relativamente nuevo que basa su funcionamiento en la oferta y la demanda, la cual ha venido tomando fuerza en el Ecuador en los últimos años. La evolución de la tecnología ha dado como resultado el surgimiento de nuevas formas de realizar los trabajos y actividades laborales que tradicionalmente se realizaban de manera presencial o física, hoy en días estas actividades pueden ser desarrolladas por medio de una computadora o celular, gracias al constante avance del internet y los aparatos digitales.

A la par de la evolución tecnológica, nuevos tipos de empresas han surgido, mismas que utilizan la tecnología y las plataformas digitales para desempeñar sus actividades económicas, en Ecuador dos ejemplos claros de este tipo de negocios son Uber Eats y Pedidos Ya, empresas que han sabido explotar al máximo los avances tecnológicos para generar ganancias en el país. Pero ¿Qué pasa con las personas que utilizan las aplicaciones digitales de entregas a domicilio como fuente de trabajo? Según la *Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo, (2022)* realizada por Instituto Nacional de Estadísticas y Censos hasta febrero del 2022, el 51,4% de personas económicamente activas se encontraban en el sector informal de la economía, de las cuales, no se sabe con exactitud cuantas personas se dedican a realizar entregas a domicilio o “deliverys” como fuente de trabajo, debido a que no ha existido ningún estudio, ni censo que haya sido realizado por parte del gobierno ecuatoriano. Lo que ha generado que las condiciones laborales en la cuales se desempeña esta actividad económica se sean nulas, pues no existen derechos laborales reconocidos a estas personas por no ser considerados trabajadores por parte de las empresas.

La falta de preocupación del estado ecuatoriano respecto a este tema ha generado un vacío legal, pues al no existir normativa específica que regule la situación laboral, las empresas han utilizados contratos civiles para contratar gente a que desarrollen actividades bajo la denominación de prestación de servicios, argumentando que no cumplen con los requerimientos para ser considerados trabajadores bajo relación de dependencia. Ante lo cual muchas personas de bajos y escasos recursos o simplemente sin empleo y que necesitan generar ingresos para subsistir se ven forzados a realizar este tipo de actividades bajo las estrictas condiciones que las empresas les imponen.

El trabajo, en su sentido más amplio, ha existido desde tiempos inmemorables como una necesidad imperiosa del ser humano.

Para subsistir debemos subsanar sus necesidades básicas, (vestirse y alimentarse).

Razón por la cual debe realizar una actividad ya sea esta física o intelectual que le

confiera la posibilidad de acceder a los recursos para poder satisfacer sus necesidades básicas. Por esta razón, nos damos cuenta de que esta disciplina se encuentra históricamente sujeta a leyes sociales dentro de un marco socioeconómico en el que se encuentra íntimamente vinculado el hombre con las cosas materiales, y a su vez con los demás seres humanos y, en sí, con la sociedad. (Pérez, 2017, p. 12)

Se puede argumentar que un preludio de los derechos del trabajador se puede encontrar en el Imperio Romano. Si bien es cierto, no se puede hablar de los derechos laborales como los conocemos ahora, es posible identificarlos como una respuesta al abuso de poder en contra de quienes ahora serían considerados como “trabajadores”. Con el transcurrir del tiempo, las demandas laborales fueron convirtiéndose en derechos laborales y, poco a poco, fueron tomando fuerza. Es a través de distintas luchas sociales que tuvieron como resultado el reconocimiento legal de derechos a los trabajadores. Estos derechos, si bien varían de país a país, por lo general, tienen una misma esencia.

En todo el mundo han existido protestas por parte de repartidores y organizaciones que respaldan a las personas que utilizan estas aplicaciones como fuentes de trabajo, Ecuador no ha sido la excepción, sin embargo, no se ha conseguido ninguna respuesta de parte de las autoridades gubernamentales, por lo que se sigue en la misma situación de precariedad de derechos laborales en el desarrollo de esta actividad económica. Teniendo en cuenta que el Estado ecuatoriano es miembro activo de la Organización Internacional del trabajo (OIT), y ha firmado y ratificado muchos de los convenios emitidos por esta organización, además de que, el Derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico del Ecuador es un derecho fundamental, es deber del Estado tomar cartas en el asunto y establecer las normas y directrices para regular la situación laboral de estas personas.

Para que se dé el cumplimiento de los derechos laborales que han sido establecidos en la Constitución del Ecuador, así como en diversos cuerpos normativos y convenios internacionales es necesario que exista una Constitución garantista de derechos, lo cual en el caso ecuatoriano si existe. Pero ¿qué quiere decir garantista? Según Torres, “el paradigma garantista se presenta como un modelo de derecho y de Estado de derecho que propone el aseguramiento de los derechos con base en una estructura de los ordenamientos jurídicos que tiene en la cúspide a la Constitución y a los derechos fundamentales; cualquier acto que busque legalidad y legitimidad debe sujetarse a estos presupuestos” (Torres, 2017. p. 162).

El presente estudio de investigación pretende establecer si existe o no una relación laboral bajo dependencia entre las empresas que utilizan aplicaciones digitales entregas a domicilio

en el Ecuador, como Uber Eats y Pedidos Ya, y las personas que las utilizan como fuente de trabajo, para ello es necesario determinar la presencia o no un vínculo laboral entre las partes, de existir, estaríamos ante una relación laboral bajo dependencia, de no haberlo, se trataría de un vínculo civil y en consecuencia sería un contrato netamente civilista

Para ello, este estudio ha sido estructurado en tres capítulos, el primero, el cual trata sobre los derechos laborales de un trabajador bajo relación de dependencia y un autónomo en el Ecuador, así también se analizará los derechos laborales como derechos humanos, las obligaciones del Estado en relación al respeto, garantía y no discriminación, el reconocimiento de los derechos laborales, la relación de dependencia como mecanismo de garantía de los derechos laborales, el contrato de prestación de servicio profesionales, el contrato laboral, y los derechos laborales generados a partir de la relación de dependencia.

El segundo capítulo se enfocará en profundizar lo que son las plataformas digitales, así como las nuevas formas laborales que han surgido en la era digital, se estudiará también lo que es la economía colaborativa, bajo demanda de multitudes y gig economy, para por último enfocarse en dos plataformas digitales que se encuentran operando en el Ecuador: Uber Eats y Pedidos Ya.

El tercer capítulo se centra en el análisis de los derechos laborales de las personas que utilizan las aplicaciones de entregas a domicilio como fuente de trabajo, se empezará por analizar el trabajo bajo relación de dependencia y las características esenciales del vínculo laboral, para en lo posterior continuar con el trabajo autónomo y las características esenciales del vínculo civil, así también se analizará la ajenidad como característica especial y el vínculo laboral en las plataformas digitales Uber Eats y Pedidos Ya en el Ecuador

Capítulo I

Derechos laborales de un trabajador bajo dependencia independiente y autónomo en el Ecuador

1. Derechos laborales como derechos humanos

1.1 Origen de los derechos laborales: recuento histórico

Los derechos de los trabajadores han tenido su inicio, surgimiento y evolución a través del tiempo, para lo cual, doctrinariamente, se ha categorizado esta historia en tres etapas; la edad antigua (caracterizada por las relaciones entre amo y esclavo), media (caracterizada por las relaciones entre señor feudal y siervos de la gleba), y moderna o contemporánea. Según En cada una de ellas, el Derecho Laboral, como disciplina, y los derechos laborales, como

derechos subjetivos, han ido desarrollándose de una manera paulatina a través de la evolución histórica de nuestras sociedades. (Arredondo, 2013, p 125)

En la edad moderna o contemporánea, el Estado asume un papel fundamental dentro de la protección de los derechos de los trabajadores. Esto es una respuesta a ciertas situaciones que, en la Edad Media, si bien no eran llamadas esclavitud, en el fondo lo eran. En esta etapa, el Estado empieza a defender y proteger al trabajador asalariado.

La revolución industrial fue uno de los eventos con los cuales el trabajo empezaba a tener características como las conocemos actualmente, dejando de lado el trabajo que se realizaba por cuenta propia en los hogares para dar paso a las actividades laborales que eran desempeñadas en los establecimientos de los empleadores. Durante la revolución francesa surgen algunas normas para regular ciertos aspectos del trabajo, tales como la fijación de jornadas laborales de 10 y 11 horas, el reconocimiento al derecho al trabajo de todos los ciudadanos, recopilación de principios básicos del derecho al trabajo establecidos en el Código Civil francés, la libertad de trabajo y la autonomía de la voluntad e igualdad de las partes en la celebración de los contratos.

Los logros de la Revolución Francesa tuvieron repercusiones en Europa y, en lo posterior, en América Latina. Se regó la noticia de que se estaban creando normas y principios con los cuales se regulaba el derecho al trabajo y se dotaba de derechos a los empleados. Esto motivó a varios movimientos sociales a exigir la creación de constituciones y normas que otorguen derechos laborales similares. En concreto, en América, los llamados criollos no tenían los mismos derechos y libertades que los españoles, por lo que se empezó a concebir la idea de libertad e igualdad entre los ciudadanos de la época, dejando de lado algunas de las diferencias laborales entre las castas (como el pago por el servicio prestado, la jornada laboral, diferencia salarial, por lo que la remuneración de un criollo era distinta a la de un mestizo o un español sin importar si realizaban el mismo trabajo, incluso algunos no podían acceder a ciertos empleos, pues debías realizar solo los que se le permitía dependiendo de la casta a la que pertenecía) .

En la primera y segunda décadas del siglo XX, existen hitos importantes para el reconocimiento de los derechos laborales empezando por el constitucionalismo social. La Constitución mexicana de 1917 fue la primera en Latinoamérica en considerar al trabajo como un derecho social que debía ser reconocido, protegido y generando plazas laborales por el Estado, naciendo por primera vez el término de estabilidad laboral en América Latina. Por otro lado, la Constitución de Weimar, Alemania, de 1919 fue la primera en reconocer que el

trabajador y el empleador no están en igualdad de condiciones, y que el empleado se encuentra en una situación de inferioridad en una relación laboral.

El resultado de estos procesos fue la hegemonía de un sistema de producción basado, por vez primera, en la explotación del trabajo asalariado prestado en régimen de libertad en grandes unidades productivas controladas por los dueños del capital. La prestación de trabajo asalariado pasa a convertirse, así, como se ha expresado con singular claridad, en el soporte del nuevo modo de producción, llegando a expresar, como supuesto social generalizado, la diferencia específica del sistema capitalista que, sin perjuicio de las profundas transformaciones experimentadas a lo largo de su desarrollo histórico, ha llegado hasta el presente. (Sanguineti, 1966)

A inicios del siglo XX, al finalizar la I^{era} Guerra Mundial, se creó la denominada Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco de la suscripción del Tratado de Paz de Versalles. Esta organización se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944, y se dedica exclusivamente a cuestiones afines con las relaciones laborales y el trabajo como tal. Cabe mencionarse que los tratados y convenios emitidos por dicha organización. Los objetivos principales de la OIT se encuentran establecidos en el preámbulo de su carta constitutiva:

La reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

Los países latinoamericanos, poco a poco, empezaron a reconocer y adoptar los tratados emitidos por la OIT, lo cual, demuestra la importancia que los Estados empiezan a darle a los derechos de los trabajadores (cabe precisarse que los convenios de la OIT son de inmediata aplicación dentro de nuestro ordenamiento jurídico). Según Villasmil (2016):

En la década de los años veinte del pasado siglo XX, se inicia en la América Latina el proceso de ratificaciones de convenios de la OIT, siendo los primeros ratificados los referentes a la labor en la industria: las horas de trabajo, protección de la maternidad, la edad mínima y el trabajo nocturno de menores; posteriormente los convenios sobre: indemnización por accidentes y el descanso semanal en el sector industrial y la

indemnización por accidentes de trabajo en el sector agrícola. Ya con anterioridad a la fundación de la OIT, en 1919, cinco países latinoamericanos habían adoptado el régimen de las ocho horas diarias de trabajo y 48 semanales: Panamá, en 1914, siendo el primer país de la región que reconoció este régimen; Uruguay, en 1915; el Ecuador, en 1916; México, en 1917 y el Perú, en 1919. (p. 3)

Esta etapa sentó las bases para el surgimiento de derechos para los trabajadores en los países latinoamericanos. Adicionalmente, coincide con el nacimiento de la codificación laboral en América Latina, que inicia, a partir de 1931, con la sanción de la Ley Federal del Trabajo de México y del Código del Trabajo de Chile (Rosales et al., 2019). Esto trajo un avance enorme en Latinoamérica para la época, pues era una de las regiones que más atrasos tenía en reconocimientos de derechos sociales y laborales. A partir de 1931, se comprendió la importancia de generar normas que otorguen también derechos a los trabajadores, pues las constantes luchas sociales pusieron en evidencias la explotación laboral que existía en los países latinoamericanos.

Después de la II^{da} Guerra Mundial, se llevó a cabo la IX Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá. En su marco, se aprobó la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, siendo el primer acuerdo internacional referente a derechos humanos y el antecesor de lo que después sería la Declaración Universal de Derechos Humanos. En su artículo 23, se establece que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias, y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

De igual manera la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016), se ha referido al derecho al trabajo como “un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana” (p7). Haciendo especial énfasis en lo establecido en la Observación General Nro. 18, emitida por el Comité de Derechos Humanos de la ONU, mismo que guarda estrecha relación con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951, el Convenio sobre la

discriminación de 1958, el Convenio sobre la edad mínima de 1973, y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999, en los cuales se hace énfasis en que toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.

1.2 Obligaciones del Estado en relación con los derechos laborales; respeto, garantía y no discriminación.

Varios instrumentos normativos internacionales establecen la obligación de los Estados participantes a respetar los derechos laborales de los trabajadores. De manera general, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), establece en su artículo 2, que *“Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*.

Así también, el Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), en su artículo 1, establece que *“Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*.

En el marco de la obligación de respeto establecida en el Pacto, el Estado debe abstenerse de violar los derechos humanos o de actuar en connivencia para que terceros los violen y, en materia de garantía establecida en el Pacto y en la CP, corresponde al Estado adoptar medidas positivas para que el aparato estatal en su conjunto actúe con arreglo a las normas de derechos humanos y Derecho Internacional Humano. (Defensoría del Pueblo de Colombia, 2018)

La obligación de respeto es de carácter negativo, e impone a los agentes estatales abstenerse de cometer violaciones a los derechos humanos reconocidos en la Convención, entre tanto, la obligación de garantía es de carácter positivo, e implica al estado realizar todo lo que esté a su alcance y de forma diligente, para garantizar el ejercicio libre y pleno de los derechos humanos reconocidos en la Convención y Constitución. (González & Sanabria, 2013)

El Comité de Derechos Humanos en la *Observación general Nro. 18 al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos - No Discriminación* (1989), se ha referido al derecho al trabajo como un “derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y

que constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana”. A si también ha hecho especial énfasis en lo establecido en la *Observación general Nro. 23 al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos - Derecho de las minorías (artículo 27)* (1994), respecto a que discriminación “denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), en su artículo 24 establece que “todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) se ha pronunciado a través de sus sentencias sobre el respeto, garantía y no discriminación por parte de los Países, así también, lo ha hecho por medio de las opiniones que ha dado a las consultas realizadas por los Estados sobre respeto, garantía y no discriminación, sentando de esta manera precedentes judiciales que deben ser tomados en cuenta por todos los Estados miembros que forman parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Así, por ejemplo, con relación a respeto y garantía de los Derechos la Corte ha dicho que:

El deber de respetar los derechos humanos reconocidos en la Convención concierne a todos los que actúen a nombre del Estado, especialmente si proceden en la condición de órganos estatales, por lo que la eventual violación de aquellos le es atribuible directamente. Igualmente, hace presente que la obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de dichos derechos significa que es responsable de la violación de éstos por parte de terceros en el evento de que no haya adoptado las medidas indispensables para impedir su trasgresión o para hacerla cesar, reparando el daño causado. Y todo ello respecto de cualquier persona que se encuentre, por cualquier causa, circunstancia o motivo, bajo su jurisdicción. (*Caso Azul Rojas Marín y otra vs. Perú*, 2020)

El Estado está obligado a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a organizar el poder público para garantizar a las personas bajo su jurisdicción el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Lo anterior se impone independientemente de que los responsables de las violaciones de estos derechos sean agentes del poder público, particulares, o grupos de ellos, ya que, según las reglas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la acción u omisión de cualquier autoridad pública constituye un hecho imputable al Estado que compromete su responsabilidad

en los términos previstos por la misma Convención. (*Caso Azul Rojas Marín y otra vs. Perú*, 2020)

La protección de la ley la constituyen, básicamente, los recursos que ésta dispone para la protección de los derechos garantizados por la Convención, los cuales, a la luz de la obligación positiva que el artículo 1.1 contempla para los Estados de respetarlos y garantizarlos, implica, como ya lo dijo la Corte el deber de los Estados Partes de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. (*Opinión consultiva oc-11/90 del 10 de agosto de 1990*, 1990)

Con relación a la discriminación La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha dicho que:

La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza. (*Opinión consultiva oc-4/84 del 19 de enero de 1984*, 1984)

La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos. El elemento de la igualdad es difícil de desligar de la no discriminación. Incluso, los instrumentos ya citados [...], al hablar de igualdad ante la ley, señalan que este principio debe garantizarse sin discriminación alguna. Este Tribunal ha indicado que “[e]n función del reconocimiento de la igualdad ante la ley se prohíbe todo tratamiento discriminatorio”. (*Opinión consultiva oc-18/03 del 17 de septiembre de 2003*, 2003)

Así también en la Corte Interamericana ha indicado en el *Caso Norín Catrimán y otros vs. Chile* (2014), que “el artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación (...) pues protege el derecho a la “igual protección de la ley”, de modo que veda también la discriminación derivada de una desigualdad proveniente de la ley interna o de su aplicación”.

El artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación de derecho o, de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. Es decir, no se limita a reiterar lo dispuesto en el artículo 1.1 de la misma, respecto de la obligación de los Estados de respetar y garantizar, sin discriminación, los derechos reconocidos en dicho tratado, sino consagra un derecho que también acarrea obligaciones al Estado de respetar y garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la salvaguardia de otros derechos y en toda la legislación interna que apruebe. (*Caso Azul Rojas Marín y otra vs. Perú*, 2020)

En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del jus-cogens. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permean todo el ordenamiento jurídico. Los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto (*Caso Atala Riffo y niñas vs Chile*, 2012)

La Constitución de la República del Ecuador establece en su artículo 3 numeral 1 el deber del Estado de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, estableciendo varias herramientas jurisdiccionales para alcanzar dicho fin.

El Ecuador, al formar parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, ser miembro activo de la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, y también haber suscrito y ratificado convenios con estas entidades, por mandato expreso de la propia Constitución ecuatoriana y lo establecido en los distintos acuerdos internacionales, así como por los pronunciamientos y jurisprudencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, debe garantizar y respetar el derecho a la no discriminación de sus ciudadanos, esto incluye, el derecho al trabajo, sea bajo duración de dependencia o autónomo.

1.3 El reconocimiento de los derechos laborales en el Ecuador

El Estado ecuatoriano es el encargado de velar por los derechos laborales de todas las personas sometidas a su jurisdicción. La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33, establece que el trabajo es un derecho y un deber social, así como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. De igual manera, en el artículo 325, se manifiesta que 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. Después, en el artículo 326 se enlista los principios bajo los cuales se rige el trabajo en el Ecuador. En este mismo sentido, Según S. Morales (2012):

El derecho al trabajo es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas - económicas, sociales, y culturales- que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo. (p. 13)

Como se puede evidenciar en el párrafo anterior, la Constitución ecuatoriana contiene varios artículos que protegen el derecho al trabajo. Incluso insta a que los ciudadanos respetemos las normas por las cuales se va a regir el trabajo en el Ecuador. El artículo 66 reconoce varios derechos, entre ellos, el trabajo y la prohibición de discriminación ante la ley. La lectura de dichos artículos debe hacérsela en relación con los tratados y convenios que el Ecuador ha ratificado en materia laboral.

Sobre este punto, en el marco de la OIT, existen tres tipos de convenios que son de obligatorio cumplimiento por el Ecuador. En primer orden de acuerdo con su importancia están los convenios fundamentales, que tratan respecto al trabajo como Derecho Humano, después siguen los convenios de gobernanza, los cuales abordan las reglas que rigen cómo funcionan las normas internacionales del trabajo, por último, se encuentran los convenios técnicos, los cuales abordan las diversas situaciones que se generan en la relación laboral.

Tabla 1

Convenios fundamentales ratificados por el Ecuador

Tipo de Convenio	Nombre del Convenio	Fecha de Ratificación
Convenios Fundamentales	C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	06 julio 1954
	C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	29 mayo 1967
	C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	28 mayo 1959

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	11 marzo 1957
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	05 febrero 1962
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	10 julio 1962
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	19 septiembre 2000
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	19 septiembre 2000
Total de convenios fundamentales ratificados y en vigor:	8

Nota: Datos tomados de la Página web de la Organización Internacional del Trabajo (2022)

Tabla 2

Convenios de gobernanza ratificados por el Ecuador

Tipo de Convenio	Nombre del Convenio	Fecha de Ratificación
Convenios de Gobernanza	C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	26 agosto 1975
	C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	13 noviembre 1972
	C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	23 noviembre 1979
Total de convenios de gobernanza ratificados y en vigor:		3

Nota: Datos tomados de la Página web de la Organización Internacional del Trabajo (2022)

Tabla 3

Convenios técnicos ratificados por el Ecuador

Tipo de Convenio	Nombre del Convenio	Fecha de Ratificación
-------------------------	----------------------------	------------------------------

	C002 - Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)	05 febrero 1962
	C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	10 marzo 1969
	C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)	05 febrero 1962
	C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	06 julio 1954
	C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	06 julio 1954
	C077 - Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)	18 julio 1975
	C078 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	26 agosto 1975
	C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	26 agosto 1975
Convenios de Gobernanza	C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	06 julio 1954
	C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) <i>Ha excluido las disposiciones de los anexos I-III.</i>	05 abril 1978
	C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	03 octubre 1969
	C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) <i>Ha aceptado las partes III, V, VI, IX y X. La parte VI ya no es aplicable en virtud de la ratificación del Convenio núm. 121. En virtud de la ratificación del Convenio núm. 128 y de conformidad con su artículo 45, ciertas partes del presente Convenio cesan de aplicarse. La parte III ya no es aplicable en virtud de la ratificación del Convenio núm. 130.</i>	25 octubre 1974
	C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)	05 febrero 1962

-
- C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) 03 octubre 1969
- C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) 03 octubre 1969
- C113 - Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113) 10 marzo 1969
- C114 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114) 05 abril 1978
- C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) 09 marzo 1970
- C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116) 10 marzo 1969
- C117 - Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) 03 octubre 1969
- C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) *Ha aceptado las ramas a)-d), f) y g).* 09 marzo 1970
- C119 - Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) 03 octubre 1969
- C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120) 10 marzo 1969
- C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) *En virtud del párrafo 1 del artículo 2 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 5; 9, párrafo 3, apartado b); 12; 15, párrafo 2; y 18, párrafo 3.* 05 abril 1978
- C123 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123) *Edad mínima especificada: 18 años.* 10 marzo 1969
- C124 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124) 10 marzo 1969
-

-
- C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 10 marzo 1969
(núm. 127)
- C128 - Convenio sobre las prestaciones de 05 abril 1978
invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
(núm. 128) *Ha aceptado todas las partes. En virtud del párrafo 1 del artículo 4 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 9, párrafo 2; 13, párrafo 2; 16, párrafo 2; 22, párrafo 2. El Gobierno declara acogerse igualmente a la exclusión temporal prevista en el párrafo 1 del artículo 38 del Convenio.*
- C130 - Convenio sobre asistencia médica y 05 abril 1978
prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
(núm. 130) *En virtud del párrafo 1 del artículo 2 del Convenio, el Gobierno se acoge a las excepciones temporales que figuran en los artículos 1, apartado g), inciso i); 11; 14; 20; 26, párrafo 2. El Gobierno declara acogerse igualmente a la exclusión temporal prevista en el párrafo 1 del artículo 3 del Convenio.*
- C131 - Convenio sobre la fijación de salarios 02 diciembre 1970
mínimos, 1970 (núm. 131)
- C136 - Convenio sobre el benceno, 1971 27 marzo 1975
(núm. 136)
- C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 27 marzo 1975
1974 (núm. 139)
- C141 - Convenio sobre las organizaciones de 26 octubre 1977
trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
- C142 - Convenio sobre el desarrollo de los 26 octubre 1977
recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- C148 - Convenio sobre el medio ambiente de 11 julio 1978
trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
- C149 - Convenio sobre el personal de 11 julio 1978
enfermería, 1977 (núm. 149)

C152 - Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)	20 mayo 1988
C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)	20 mayo 1988
C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	08 febrero 2013
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	20 mayo 1988
C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	11 abril 1990
C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	15 mayo 1998
C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	18 diciembre 2013
C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)	19 mayo 2021

Total de convenios técnicos ratificados y en vigor:	44
--	-----------

Nota: Datos tomados de la Página web de la Organización Internacional del Trabajo (2022)

Al ser el Ecuador una nación garantista, es deber y obligación del Estado respetar, cumplir y hacer que se cumplan todos y da uno de los derechos laborales, a través de las diversas instituciones gubernamentales, teniendo como eje central la Constitución y los diversos tratados y convenios internacionales en materia laboral, sin olvidar que el trabajo es un derecho humano fundamental para la realización personal de cada ciudadano.

La (Constitución de la República del Ecuador, 2008), en su artículo 326 numeral 3 establece que “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. Al respecto el (*Desarrollo jurisprudencial de la primera Corte Constitucional. Periodo de noviembre 2012 a noviembre 2015*, 2016) ha establecido que:

La Corte al manifestar que el derecho al trabajo adquiere una categoría especial, toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce

constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de in dubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el texto constitucional. (p. 53.)

En lo que respecta a la seguridad social la Corte Constitucional a establecido que los derechos sociales, como derechos a prestaciones suministradas por el Estado: 1) Surgen como formas de protección a los trabajadores y obreros, tanto frente a los infortunios derivados del ejercicio del trabajo, como a los patronos para regular las condiciones laborales, de forma que no se permita el menoscabo de la dignidad humana, y de un conjunto de derechos que protegen a los trabajadores y a sus familias. (p. 56)

La Corte ha dicho también que la estabilidad laboral reforzada, tiene como objeto asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, lo que se traduce en materia laboral como la garantía de permanencia en un empleo ante posibles actos de discriminación y conforme con la capacidad laboral del trabajador; de suerte que, a menos de que exista una razón objetiva que tenga como finalidad desvirtuar la presunción de inconstitucionalidad a la que se encuentra sometida una decisión de terminación de la relación laboral, como por ejemplo cuando el trabajador sea portador de VIH o enfermo de SIDA, dicho trabajador tiene derecho a conservar su empleo (...) Por consiguiente, debe recordarse que el objetivo de la estabilidad laboral reforzada consiste, desde luego, en asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad manifiesta gocen del derecho a la igualdad real y efectiva prevista en la Constitución y que en materia laboral se traduce en la garantía de permanencia en un empleo, como medida de protección especial ante actos de discriminación, cuando ello sea del caso. En resumen, el derecho al trabajo es de suma importancia por cuanto garantiza el derecho de toda persona a trabajar bajo condiciones adecuadas, sobre las sólidas bases de la igualdad de condiciones, mediante las cuales se permita el desarrollo de una vida digna. (p,54)

El Estado Ecuatoriano cuenta con normativa para garantizar el cumplimiento de lo establecido tanto en la Constitución del Ecuador como en los tratados y convenios que se ha firmado y ratificado. El artículo 1 de la (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, 2009), establece que “el objetivo de esta ley regular la jurisdicción constitucional, con el fin de garantizar jurisdiccionalmente los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos y de la naturaleza;

y garantizar la eficacia y la supremacía constitucional”. Así también el artículo 6 del mismo cuerpo legal antes mencionado establece que “las garantías jurisdiccionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así como la reparación integral de los daños causados por su violación”.

2. Relación de dependencia como mecanismo de garantía de los derechos laborales

2.1 ¿Qué entender por relación de dependencia?

La dependencia laboral en el Ecuador es uno de los vínculos que otorga derechos a los trabajadores y, por ende, genera obligaciones a los empleadores. Estas obligaciones, generalmente están orientadas a proteger a los empleados. Entendida de esta manera, se puede también decir, que muchos de los beneficios laborales y sociales que un trabajador tiene cuando trabaja para alguien más, nacen cuando se encuentra bajo relación de dependencia.

Al hablar de dependencia laboral, no solo se refiere a que el trabajador realice sus trabajo a expensas de lo que su jefe le ordene, sino que también debe ser entendido como la subordinación que el empleado tiene a hacia su patrono, en la que no necesariamente tiene que recibir órdenes directas de él, sino que puede recibirlas de otros trabajadores que representen al empleador, son los denominados jefes directos, así mismo, esta subordinación se refiere también al hecho de cumplir un horario de trabajo, pues es la manera en la cual se controla el tiempo de los trabajadores para que cumplan con las actividades para las cuales fueron contratados, a esto hay que sumarle también la falta de independencia para ejecutar los trabajos encomendados, pues el desarrollo de las actividades laborales tienen que realizarse de acuerdo con normas y órdenes previamente establecidas por el empleador, mismas que de no ser cumplidas pudieran generar una desvinculación laboral.

Todos los factores antes mencionados tienen como consecuencia una dependencia laboral, misma que puede generar derechos y obligaciones. “La subordinación o dependencia es la situación en que se encuentra la persona que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su empleador o quien lo represente” (Canales, 2019, p. 3).

Algunos tratadistas clasifican a la dependencia o subordinación en algunos tipos, Monesterolo (2011) sostiene que existe cuatro que son; la subordinación moral; que hace referencia al respeto que el empleado tiene a su patrono por el siempre hecho de ser su jefe. Subordinación técnica; la cual se refiere al sometimiento por parte del trabajador hacia las indicaciones e

instrucciones de su patrono, pues generalmente es quien conoce mejor como realizar las actividades para las cuales fue contratado el empleado, aunque esta subordinación puede variar en el caso de profesionales altamente calificados. Subordinación económica; referida en cuanto a la dependencia económica que los empleados o trabajadores tienen por la realización de su trabajo, es decir que dependen de su sueldo o salario, por ende, dependen también de su empleador. Subordinación jurídica: referida al mando que tiene el empleador para dirigir las normas que regulan las situaciones del entorno laboral, de ahí que los empleados deben obedecer las reglas impuestas por su patrono. Para efectos del presente estudio se hará referencia a la subordinación en términos generales, pues esta abarca las cuatro subdivisiones antes mencionadas.

La legislación ecuatoriana ha establecido de manera clara quienes son los trabajadores bajo relación de dependencia, autónomos y los independientes. El trabajador bajo relación de dependencia está conceptualizado en el artículo 9 del Código del Trabajo (2015), el cual establece que: “trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. La Ley de Seguridad Social (2001), establece que: “es trabajador autónomo toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario (...) el menor trabajador independiente toda persona menor de dieciocho (18) años de edad que presta servicios remunerados a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas de igual condición” (Art. 9. Lit. b, f).

Ante lo mencionado en párrafos anteriores se puede establecer la siguiente conclusión; los trabajadores autónomos son todas aquellas personas que realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso económico distintas al y trabajadores independientes son los menores de 18 años y mayores de 15 que prestan sus servicios a otras personas, sin que haya una relación de dependencia, por una retribución económica distinta al sueldo o salario, mientras que los trabajadores bajo relación de dependencia son todos aquellos que establece el Código del Trabajo. Así mismo se debe enfatizar que en el Ecuador, la tradición y la costumbre ha hecho que tratemos a los trabajadores autónomos e independientes como iguales, por lo que es común escuchar a un trabajador autónomo decir que es independiente, sin embargo, la propia legislación ecuatoriana establece que no lo son, pues la diferencia principal radica en la mayoría de edad.

2.2 Contrato de prestación de servicio profesionales

El contrato de servicios profesionales es un contrato que no se encuentra conceptualizado en la legislación ecuatoriana, sin embargo, la costumbre ha hecho que se lo utilice como un contrato de índole civil mediante el cual una persona presta sus servicios profesionales a otra, sin que exista relación de dependencia. Esta especie de “mecanismo laboral” es mayormente utilizado por profesionales que realizan el trabajo para el cual fueron contratados sin relación de dependencia, es decir; no reciben órdenes o indicaciones para la ejecución de su trabajo en cuanto a cómo debe realizarlo, pues se supone que tiene la preparación y el conocimiento suficiente para efectuarlo, aunque puede recibir ciertas indicaciones, estas no pueden intervenir al desarrollo como tal de su práctica profesional. Un ejemplo claro de esto sería el abogado que es contratado por su cliente o un contador que es contratado por una persona para que haga la declaración de impuestos anual, los clientes pueden dar ciertas indicaciones, como para cuando necesitan el trabajo, cuáles son los resultados que desean, entres oro, sin embargo, estas indicaciones no interfieren en la ejecución misma del trabajo encomendado. De igual manera en la relación profesional entre un médico y su paciente, el paciente no puede decirle como operar a un médico, pues se supone que el médico ha estudiado para ello, sin embargo, la relación laboral entre el médico, o un arquitecto que recibe indicaciones de su cliente de cómo quieres que quede su casa, más sin embargo el cliente no le indica que debe hacer para que el resultado sea como lo fue solicitado.

Otra característica de este tipo de contratos es que no necesariamente tienen que estar presente o desarrollar el trabajo en las instalaciones de quien lo contrató, aunque en nuestro medio hay ocasiones en que se realiza un contrato de prestación de servicios y el cliente solicita que se lo desarrolle en sus instalaciones, pero por lo general, son empleadores que intentan camuflar una relación laboral, siguiendo el ejemplo del párrafo anterior podemos decir que ninguna persona común y corriente que contrate los servicios de un contador, o de un abogado le va a pedir que realice el trabajo en la casa del cliente, aunque en el caso de un doctor, de un arquitecto u otro profesional si le puede solicitar, es por eso que este tipo de contratos depende mucho del profesional que se requiere contratar, lo cual abre la puerta para que empleadores inescrupulosos utilicen esta forma contractual para esconder una posible relación laboral.

Por último, en los contratos de prestación de servicios no se recibe un sueldo o salario, sino una compensación económica fija entre el profesional y el cliente, este tipo de trabajo se lo llama contrato por prestación de servicios, y nada tiene que ver con el derecho de trabajo, es decir; no cuentan con beneficios laborales o sociales que como tienen los trabajadores bajo relación de dependencia, pues este tipo de contratación está sujeta a las disposiciones y

reglamentaciones del Código Civil. Ahora bien, hay que recalcar también que nuestro Código Civil (2016) no explica con exactitud que es un contrato por prestación de servicios, sino más bien, nos indica en el artículo 2022; que los servicios de las profesiones y carreras que suponen largos estudios, o a que está unida la facultad de representar y obligar a otra persona respecto de terceros, se sujetan a las reglas del mandato, y el artículo 2020 establece que el mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera.

Lo que respecta a la prestación de servicios que no involucre estudios se sujeta a lo establecido en el artículo 1454 de cuerpo legal mencionado en el párrafo anterior, referente a los contratos como tal, en el que establece que “contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa, cada parte puede ser una o muchas personas.”

Esto ha generado que muchas personas utilicen este tipo de contrato de prestación de servicios para emplear gente con la finalidad de “ahorrarse” el dinero que tuvieran que pagar por beneficios sociales y demás derechos laborales si estas personas estuvieran bajo relación de dependencia, pues están sujetos a un contrato de trabajo y en consecuencia amparados por la legislación en materia laboral. A consecuencia de esto, se ha producido un uso abusivo de este tipo de contratación, y con ello la vulneración de muchos derechos laborales, pues varios empleadores suscriben contratos de prestación de servicios con sus trabajadores sin importarles que en realidad debieran estar bajo un contrato laboral.

2.3 Contrato laboral

Los contratos laborales por otro lado son el mecanismo por el cual una persona se obliga con otra a realizar un trabajo, bajo su dirección y órdenes a cambio de un sueldo o salario. La legislación ecuatoriana lo denomina contrato individual de trabajo y el artículo 8 del Código del Trabajo (2015), establece que: “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”. De igual manera el mismo cuerpo legal en su artículo 11 establece los tipos de contratos que se pueden realizar en el Ecuador, siendo estos; a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo.

Adicionalmente, existen otros que han sido introducidos al ordenamiento jurídico mediante acuerdos ministeriales, complementando el Código Laboral de 1938. A través de la historia,

se ha dado 26 reformas al mismo para tratar de acoplarlo a la actualidad. Sin embargo, no se lo ha podido acoplar con mayor exactitud a la realidad laboral que hoy en día existe en el país. Los acuerdos ministeriales han sido el mecanismo por el cual se han creado nuevas formas de contratación, aplicadas a las demandas que se ha presentado en las diversas actividades económicas del país, mismas que generan relaciones laborales que deben ser normadas de alguna manera.

Algunos ejemplos de esto son aquellos con los cuales se emitió la normativa que regula las modalidades contractuales especiales para el sector turístico, bananero y florícola (acuerdo ministerial MDT-2018-0073, 2018; acuerdo ministerial MDT-2018-0074, 2018; y acuerdo ministerial MDT-2018-0075). Esta iniciativa ha generado opiniones divididas entre la ciudadanía, así como entre profesionales del Derecho Laboral, pues algunos parecieran que, en vez de proteger los derechos de los trabajadores, protegen el interés empresarial o de la parte empleadora. Un ejemplo es el acuerdo ministerial MDT-2020-136, el cual establece las directrices que regulan el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, entre otros acuerdos que han ido regulando las modalidades contractuales que el Código del Trabajo no lo ha podido hacer.

Así mismo, el Código Laboral no podía dar respuestas a las consecuencias de la pandemia ocasionada por el COVID 19. Como resultado de ésta, a través del decreto presidencial 1037 de fecha 17 de marzo del 2020 se ordenó la cuarentena y aislamiento obligatorio de todos los ciudadanos. A lo cual, tanto trabajadores como empleadores no supieron cómo actuar ni proceder, pues ni los contratantes quería pagar a sus empleados por no trabajar, ni los empleados querían perder sus plazas de trabajo, para responder a esta situación, el Estado se vio en la obligación de crear nuevos tipos de contratos para tratar de dar solución a problemática laboral existente, dando como resultado el nacimiento del contrato especial emergente creado por medio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, así también tenemos el Contrato Especial para los Sectores Productivos y los contratos Especiales para los sectores Turísticos, cultural y recreativo, emitidos por el Ministerio del Trabajo.

3. Derechos laborales generados a partir de la relación de dependencia

La relación laboral es un vínculo muy especial entre el empleador y los trabajadores, el cual genera una relación de dependencia que otorga ciertos beneficios laborales para los empleados, dichos beneficios se encuentran establecidos en algunos cuerpos normativos de nuestro sistema jurídico, los más importantes en nuestra materia son; el Código del Trabajo. La Ley de Seguridad Social, su reglamento y las resoluciones emitidas por el IESS, los tratados y convenios internacionales en materia de trabajo y la Constitución del Ecuador. “El estar en relación de dependencia laboral asegura al trabajador a tener condiciones laborales

a su favor como son, sueldo aceptado por ambas partes, mínimo de horas de trabajo, leyes que lo amparen y lo protejan en caso de abuso de poder, más prestaciones de ley” (Carpio, 2014, p. 7).

El tener un trabajo en el sector privado en el Ecuador, genera no solo derechos laborales, sino sociales también, en nuestro país un trabajador puede acceder a ellos en calidad de empleado a través de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la cual debe ser realizada por su empleador a partir del primer día de trabajo. Esta afiliación otorga al trabajador varios beneficios sociales tanto a nivel personal como familiar, entre ellos están las prestaciones de salud y maternidad, vejez, muerte, invalidez, cesantía y riesgos del trabajo.

Por otro lado, existen derechos que se generan a partir de la dependencia laboral, como es el caso de la jornada de trabajo de ocho horas diarias, las horas extras, suplementarias, décimo tercero, cuarto sueldo, vacaciones, fondo de reserva, jubilación patronal, participaciones en utilidades, cumplimiento de contratos colectivos, permisos por maternidad, paternidad, licencias, certificados, indemnizaciones económicas por terminaciones laborales y despidos, etc. Mismos que deben ser exigidos por los trabajadores y respetados por los empleadores, así garantizados en su totalidad por el Estado, tanto en su cumplimiento como en su ejecución.

3.1 Derechos laborales relacionados con la afiliación a la seguridad social

La seguridad social es la forma como las sociedades protegen a sus ciudadanos de las diversas contingencias que puedan ocurrirles durante el desarrollo de su vida, tales como enfermedades, accidentes laborales, maternidad, desempleo, invalidez, vejez, muerte, etc. Está orientada fundamentalmente a satisfacer las necesidades sociales de los individuos dentro de una población y su principal finalidad es dar cobertura o protección a las diversas necesidades reconocidas socialmente. Es responsabilidad de los Estados la seguridad social de sus habitantes, pudiendo la administración de ésta ser pública, privada o mixta, dependiendo de la estructura política de cada sociedad. La Organización Internacional del trabajo, (2018) define a la seguridad social como la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

La seguridad social es un derecho que se encuentra reconocido tanto por la normativa interna del Estado, como por convenios y tratados internacionales. En ambos niveles es recogida como un derecho fundamental que debe ser prioridad frente a otros derechos, por parte del gobierno hacia sus ciudadanos. Según Porras (2017):

La seguridad social es un derecho humano, que tiene como fin proteger a todas las personas frente a las contingencias de la vida, derivadas de la falta de ingresos producidos por enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte. Está reconocido tanto en los instrumentos internacionales como en las constituciones y también en la Constitución del Ecuador. (p. 91)

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 34, establece que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas y que es deber y responsabilidad primordial del Estado el garantizarlo. Continúa el texto indicando que “la seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas”. Así mismo el “Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”.

Por lo general, existen dos tipos de seguridad social, la contributiva y la no contributiva, la primera hace referencia a las personas que se encuentran afiliadas a un sistema de seguridad social a través de los aportes económicos que realicen, la segunda se refiere a aquellas personas que no tienen, no alcanzan o no pueden cotizar al sistema de seguridad social. En el Ecuador, la seguridad social contributiva se la realiza a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad social y la no contributiva a través de diversas entidades públicas, como el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), etc.

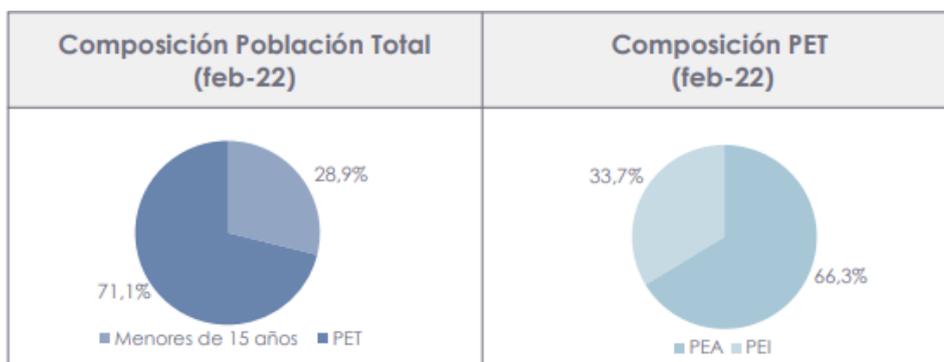
La institución que se encarga de proteger las necesidades sociales de los ciudadanos que realizan aportes voluntarios o están en una relación laboral bajo relación de dependencia es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), para el caso de las personas que se encuentran trabajando bajo relación de dependencia y algunos otros trabajadores autónomos que tienen la capacidad económica para pagar una afiliación al IESS. “El seguro social, por otro lado, es un sistema de protección contra las contingencias que da cobertura a la población que mantiene una relación laboral, y se encuentra financiada por los aportes de trabajadores, empleadores y Estado. Es un mecanismo por el cual se ejecuta la seguridad social” (Porrás, 2017, p. 91).

Una gran parte de la población ecuatoriana no se encuentra cubierta por el IESS, la principal razón es porque no cuentan con un trabajo, o si lo tienen, lo realizan de manera informal, o simplemente no tienen los recursos económicos suficientes para pagar el costo de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Según el último Boletín Técnico Nro. 06-2022

sobre la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo desarrollado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) hasta febrero de 2022, el 51,4% de personas que trabajan se encontraban en el sector informal de la economía.

Gráfico 1

Población económicamente activa



PET = Población en edad de trabajar. PEA = Población económicamente activa. PEI = Población económicamente inactiva.

Nota: Gráfica obtenida del Boletín Técnico N° 06-2022 sobre la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo desarrollado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Gráfico 2

Composición de la población nacional de febrero del 2021 a febrero del 2022

En febrero de 2022, a nivel nacional:

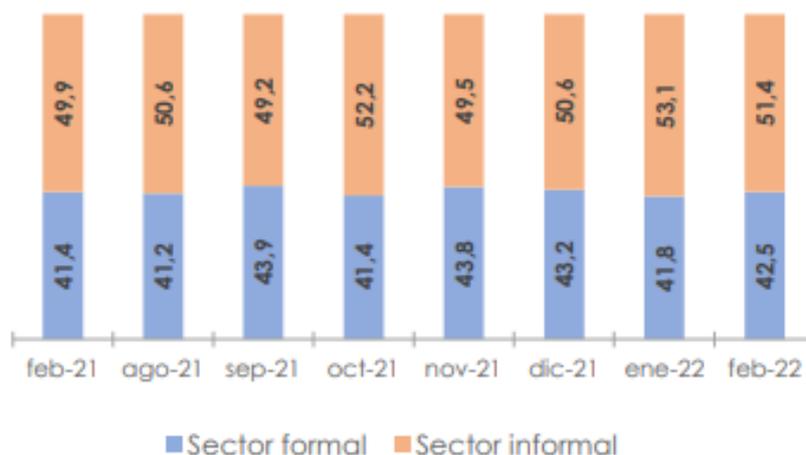
- La población en edad de trabajar (PET) fue de **12,8** millones de personas.
- La población económicamente activa (PEA) fue de **8,5** millones de personas.
- La población económicamente inactiva (PEI) fue de **4,3** millones de personas.

	feb-21	mar-21	abr-21	may-21	jun-21	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	nov-21	dic-21	ene-22	feb-22
Población en Edad de Trabajar	12.602.332	12.616.620	12.630.925	12.645.250	12.659.586	12.673.943	12.698.768	12.713.655	12.728.588	12.743.507	12.758.438	12.775.637	12.790.651
Población Económicamente Activa	8.237.703	8.054.254	8.324.590	8.501.293	8.332.656	8.277.483	8.540.363	8.479.137	8.398.347	8.479.555	8.602.937	8.505.094	8.482.096
Población con Empleo	7.790.521	7.661.623	7.898.750	7.963.336	7.905.781	7.850.799	8.125.322	8.066.696	8.014.144	8.105.431	8.246.212	8.046.520	8.114.443
Empleo Adecuado/Pleno	2.575.860	2.547.396	2.565.865	2.569.033	2.604.263	2.631.708	2.770.656	2.843.732	2.684.258	2.857.882	2.919.910	2.813.259	2.685.359
Subempleo	1.923.400	1.853.492	1.941.860	1.970.477	1.917.390	2.035.106	1.887.050	1.921.312	2.005.393	2.076.425	1.976.088	1.923.563	1.984.800
Empleo no remunerado	991.265	1.015.623	1.079.300	1.082.268	1.074.505	916.424	950.882	917.971	947.623	845.813	926.055	1.067.315	925.558
Otro empleo no pleno	2.207.163	2.190.745	2.243.726	2.248.648	2.254.112	2.204.818	2.451.125	2.340.071	2.325.638	2.264.066	2.381.839	2.195.548	2.499.556
Empleo no clasificado	92.833	54.368	67.998	92.910	55.511	62.744	65.610	43.609	51.233	61.244	42.320	46.835	19.170
Desempleo	447.181	392.631	425.840	537.958	426.875	426.684	415.041	412.441	384.204	374.124	356.725	458.573	367.654
Población Económicamente Inactiva	4.364.629	4.562.366	4.306.335	4.143.957	4.326.930	4.396.460	4.158.405	4.234.518	4.330.241	4.263.952	4.155.501	4.270.543	4.308.555

Nota: Gráfica obtenida del Boletín Técnico N° 06-2022 sobre la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo desarrollado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Gráfico 3

Población con empleo en el sector formal e informal a nivel nacional, de febrero del 2021 a febrero del 2022



Nota: Gráfica obtenida del Boletín Técnico N° 06-2022 sobre la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo desarrollado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Para estas personas existen otros mecanismos estatales que garantizan los pisos mínimos de seguridad social establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, incluso sin la necesidad que la persona se encuentre laborando, sin embargo, estos beneficios sociales no tienen punto de comparación con los que presta el IESS a los trabajadores que se encuentran afiliados, pues estos últimos poseen muchos más beneficios y prestaciones en caso de contingencias.

Cabe recalcar que los empleados bajo relación de dependencia se encuentran afiliados de manera obligatoria al IESS, pues el artículo 42 numeral 31 del Código del Trabajo establece que es obligación del empleador afiliar a sus trabajadores a sistema de seguridad social, caso contrario se le impondrá sanciones administrativas, económicas y hasta privativas de libertad.

Para tener una mejor comprensión de cómo se afecta los derechos de los trabajadores que no se encuentra bajo relación de dependencia, se debe entender cómo trabaja el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El IESS cuenta con cuatro órganos especializados que los denominan direcciones o seguros, los cuales son los encargados de manejar las contingencias y prestaciones relacionadas con cada una de ellas, el artículo 21 de la Ley de

Seguridad Social estable que Son órganos de gestión, especializados en el aseguramiento de las contingencias y la calificación del derecho a las prestaciones que otorga el Seguro General Obligatorio, con los grados de autonomía operativa que señale el Reglamento: a) La Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar; b) La Dirección del Sistema de Pensiones; c) La Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo; y, d) La Dirección del Seguro Social Campesino.

Estos cuatro órganos de gestión son los encargados de manejar o administrar el seguro general obligatorio, denominado así a la prestación social que otorga el IESS a sus afiliados. El artículo 3, del cuerpo legal antes mencionado establece que el Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de; 1. enfermedad; 2. maternidad; 3. riesgos del trabajo; 4. vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, 5. cesantía.

Se debe tener presente que dentro de lo que es la aseguranza o afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de personas que desempeñan actividades laborales o trabajo de cualquier tipo, se hace dos diferenciaciones muy importantes; los que se encuentran bajo relación de dependencia, que son beneficiarios de todos los servicios y prestaciones que otorgan los seguros, y los que no se encuentran bajo relación de dependencia, dentro de los cuales están los profesional en libre ejercicio; el administrador o patrono de un negocio; el dueño de una empresa unipersonal; el menor trabajador independiente y las demás personas obligadas a la afiliación del régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales, esto según el artículo 9 de la Ley de Seguridad Social.

Los trabajadores sin relación de dependencia están sujetos a la afiliación voluntaria, esto según la Ley de Seguridad Social. Esta afiliación no otorga todos los beneficios que tiene una afiliación bajo relación de dependencia, la principal diferenciación, es que este tipo de afiliación no otorga el seguro de riesgos del trabajo, lo cual vulnera gravemente al derecho a igual y no discriminación, además, hay que tener en cuenta que no todos los trabajadores independientes, informales y autónomos cuentan con el dinero suficiente para afiliarse por cuenta propia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es más, alguno incluso realizan trabajos que les generan dinero suficiente para vivir el día a día, lo cual imposibilita que puedan cotizar el seguro social del IESS, quedando así desprotegidos por completo a muchas contingencias que pueden suscitarse, en especial en el tema laboral y de riesgos de trabajo, pues recordemos que las personas que utilizan las aplicaciones digitales de entregas a domicilio como fuente de trabajo en el Ecuador se encuentran dentro de la informalidad, pues

no existe normativa alguna que regule su situación laboral. Los derechos y beneficios que un trabajador bajo dependencia tiene son:

- Prestaciones del Seguro de Salud y Maternidad: el cual, en el ámbito de la salud cubre todo tipo de tratamiento, procedimiento cirugías, sin costo adicional, medicina general, atención médica ambulatoria, atención médica hospitalaria, odontología, rehabilitación física, exámenes de laboratorio, medicinas, cubre todo tipo de tratamiento, procedimiento cirugías, sin costo adicional y atención de salud integral a los hijos menores de 18 años de edad y a su cónyuge o conviviente registrado, con el pago adicional del 3,41% del valor del aporte principal.

La Prestaciones de maternidad que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social otorga a través del Seguro de Salud, brinda el servicio de atención por maternidad especializada para la afiliada durante el embarazo, parto y posparto, que incluye; asistencia médica y obstétrica en la etapa prenatal, el parto y posparto (que comprende antes, durante y después del parto), reposo de 2 semanas antes y 10 semanas después del parto, subsidio monetario durante el período de descanso por maternidad (para la mujer trabajadora), asistencia médica preventiva y curativa del hijo/hija, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de edad, hasta los 18 años, las afiliadas tienen derecho a 2 horas de permiso por lactancia, durante los doce (12) meses posteriores al parto.

- Prestaciones del seguro de vejez, muerte, invalidez y cesantía:

El trabajador afiliado tiene derecho a pensiones mensuales vitalicias, que se pagan a partir del primer día del mes siguiente al que el asegurado dejó de trabajar, para lo cual se otorga una pensión de jubilación por vejez dependiendo de la edad, años de aportación e imposiciones.

Así mismo por muerte del afiliado se otorga una pensión o renta mensual denominada montepío, que entrega el IESS a viudas/os, conyugues, huérfanos y a falta de estos a la madre o el padre que depende económicamente del afiliado o jubilado fallecido, otorga también subsidios para funerales.

La jubilación por invalidez, subsidios económicos transitorios y discapacidad es una prestación económica anticipada que se concede a los asegurados (dependiente, independiente, voluntario o cesante) que, por enfermedad común o general, ocasionare alteración física, funcional o mental, se hallare incapacitado para procurarse de manera transitoria o definitiva, por medio de un trabajo proporcionado a su capacidad, fuerzas y formación teórica y práctica.

La cesantía es la prestación que consiste en la entrega de una suma de dinero al afiliado o afiliada que se encuentra cesante, es decir ha dejado de trabajar.

Los trabajadores que son despedidos o removidos de sus actividades laborales por causas ajenas a su voluntad tienen derecho al seguro de desempleo, el cual consiste en la entrega de una compensación económica por un periodo de 5 meses

- Prestaciones del Seguro de Riesgos del trabajo:

El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo.

La protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas: a. Servicios de prevención; b. Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia; c. Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar; d. Indemnización por pérdida de capacidad profesional, según la importancia de la lesión, cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de invalidez; e. Pensión de invalidez; y, f. Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado.

Los trabajadores independientes, autónomos e informales que se encuentran afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin relación de dependencia, sino más bien de manera voluntaria, cuentan con todos los derechos y beneficios que un trabajador bajo dependencia tiene respecto a las contingencias y prestaciones que otorga el IESS, con la excepción de las que otorga el Seguro de Riesgos del Trabajo. Esto deja vulnerables y desprotegidos a todos aquellos trabajadores que durante la ejecución de su trabajo sufran algún tipo de accidente laboral que genere incapacidad temporal o permanente, o incluso la muerte, pues no tiene el derecho de reclamar ninguna de las prestaciones que otorga este seguro.

Sin duda alguna, esta situación es preocupante, pero mucho más impactante es saber que los trabajadores que no se encuentren bajo relación de dependencia, sean independientes, autónomos o informales que no cuentan con los ingresos económicos suficientes para afiliarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no tienen ninguna forma de protección social por parte del IESS, es decir que están a merced de su suerte, si bien es cierto existe el sistema de salud público al que pueden asistir por enfermedades, no existe ninguna otra

institución o entidad que proteja los derechos laborales de los trabajadores que no se encuentran bajo relación de dependencia.

3.2 Derechos laborales relacionados con los ingresos percibidos

3.3.1 Sueldos básicos, horas suplementarias, extraordinarias.

El sueldo básico es el derecho que tiene una persona trabajadora en el Ecuador a percibir una retribución económica por el trabajo realizado. Según (M. Morales, 2008):

El salario es el ingrediente fundamental del derecho del trabajo y, desde el punto de vista jurídico, constituye el elemento esencial de la relación laboral. Con base en ella se entienden dos de sus caracteres: el de ser contraprestación del servicio y el de configurarse como una obligación del patrón, exigible por el trabajador como un derecho, por constituir precisamente el objeto directo que pretende éste como su medio de sustento. (p. 126)

Los convenios ratificados por el Ecuador referentes al salario son; el convenio C95 sobre la protección del salario y el convenio C100 sobre la igualdad de remuneración; así mismo, la Constitución del Ecuador, su artículo 328, párrafo primero establece que; “la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos”; de igual manera el Código del Trabajo en el articulado 79 manda que; “a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”, el artículo 81 del mismo cuerpo legal indica que: “los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales”

El sueldo o salario en el Ecuador es un derecho fundamental, pues al tiene relación directa con el desarrollo y bienestar social del trabajador y de su familia, lo que lo convierte también en un Derecho Humano, siendo así que se encuentra establecido como en el artículo 23, numeral 3, de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el cual establece que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su

familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”

En lo que respecta a los horarios laborales, horas extras y suplementarias de los trabajadores bajo relación de dependencia en el Ecuador, según el 47 del Código del Trabajo, estos tienen derecho a trabajar 8 horas diarias, con un máximo de 40 a la semana, con algunas excepciones como es el caso del sector industrial y productivo, o dependiendo del tipo de trabajo se puede extender las horas hasta un máximo de 10 al día o 6 horas días por seis días, previa aprobación del órgano administrativo correspondiente. Los adolescentes mayores que están permitidos trabajar, lo harán en un máximo de 6 horas diarias en un periodo máximo de 5 días.

El Estado ecuatoriano no ha suscrito ni ratificado los dos convenios de la Organización Internacional del Trabajo referente al tiempo de duración de la jornada laboral, siendo estos; el Convenio sobre las horas de trabajo de 1930 y el Convenio sobre el descanso semanal de 1921. Sin embargo, es importante aclarar que el sistema jurídico ecuatoriano busca proteger al trabajador bajo relación de dependencia de la explotación laboral a través del principio de dignidad humana y el derecho al descanso y recreación, lo cual permite el desarrollo personal y familiar de los trabajadores. Según (Monesterolo de Ramírez, 2013):

La distribución y limitación de las horas diarias y semanales de trabajo se considera uno de los factores que más influyen en el rendimiento, salud y prevención de enfermedades y accidentes de los trabajadores, que repercute además en los patrones de sueño y consecuente estrés en el trabajador y en su familia, por lo que resulta indudable que los objetivos primordiales de la regulación de la jornada sean: proteger la salud y seguridad de los trabajadores y aliviar las presiones y el estrés propio de toda prestación de servicios, lo que a su vez permite al empleador organizar adecuadamente el tiempo de trabajo necesario para la producción de bienes y la prestación de servicios que brinda, con un alto grado de eficiencia y responsabilidad social, por lo que dicha medida no se limita a alcanzar una jornada de menor duración sino además una mejor distribución de la misma que garantice al prestador de servicios un descanso necesario, suficiente y reparador. (p. 63)

De esta manera, en el país, cuando un trabajador labore más de ocho horas diarias tiene una compensación económica agregada a cada hora extra trabajada, dichas horas adicionales no podrán exceder de 4 al día, ni más de 12 a la semana. Según el artículo 55, numerales 1 y 2 del Código del Trabajo, (2015) “si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración

correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo”.

Serán canceladas también con el cien por ciento de recargo las horas trabajadas en los días de descanso obligatorio, mismos que según el artículo 65 del cuerpo legal antes mencionado son los sábados y domingos y algunos días de feriados nacionales establecidos con anterioridad.

3.3.2 Remuneraciones adicionales (décimos tercero y cuarto), vacaciones, fondo de reserva, jubilación patronal y participación de utilidades.

Con la creación del Código del Trabajo en 1938 empezaron a surgir y regular algunos derechos que hasta ese entonces se encontraban solo mencionados en la Constitución del Ecuador de 1926 y en la ley que regulaba la “Caja del Seguro” mas no desarrollados como tal. Así pues, En la década de los 40 se empezó a desarrollar las ideas del pago de un bono navideño y una ayuda financiera para gastos de educación de los hijos, las cuales en un futuro se convirtieron en el décimo tercer sueldo y cuarto sueldo, de igual manera, durante esta época se establecieron las bases para la participación de los empleados en las utilidades de la empresa.

La décima tercera remuneración: se lo conoce también como bono navideño y está regulado en el artículo 111 del Código del Trabajo (2015), el cual establece que: “Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario. A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año”.

Décima cuarta remuneración: siendo esta la ayuda económica que se otorga a los trabajadores para los estudios de sus hijos, está regulado en artículo 113 del Código del Trabajo (2015), el cual establece que “los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general. A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica.”

Utilidades: así también, los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades que la empresa genere de manera anual, debiendo realizarse el pago de lo

que hasta el 15 de abril de cada año, cabe recalcar que, si un trabajador terminó su relación laboral, éste tiene derecho a participar de las utilidades que se generaron hasta la fecha en la que estuvo vinculado a la institución o empleador. Al respecto, el Código del Trabajo (2015) establece que:

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad. Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

Lo establecido en el Código del Trabajo va en concordancia con lo regulado en el artículo 328, párrafo sexto la Constitución de la República del Ecuador (2008), el cual manifiesta que “las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley”.

Las vacaciones: son carácter obligatorio, anuales y pagadas. Éstas son el resultado de las constante luchas de los trabajadores a través de la historia laboral ecuatoriana, por lo que; hoy en día es un derecho inherente a todo trabajador, sea en la esfera pública o privada. Según (Barajas, 1990):

Si en una época el descanso y las vacaciones se tomaron como elemento fundamental para permitir al trabajador la reposición de su fuerza física o mental y aminorar el desgaste de su capacidad personal, estos factores han dejado de considerarse útiles, para dar paso a modernas concepciones de lo que debe implicar el tiempo no trabajado... Las finalidades actuales del descanso, desprendidas de la Declaración de Derechos Humanos y los convenios de la OIT, son de orden familiar, cultural y recreativo; al trabajador interesa pasar el mayor tiempo con su familia al estimar que con ella disfruta del reposo; por eso busca asimismo la realización de actividades deportivas o recreativas en compañía de los hijos, esencialmente. (p. 16)

El derecho al descanso está estrechamente relacionado con las vacaciones, pues es de vital importancia para que se cumpla a plenitud el derecho a una vida digna de cualquier ciudadano ecuatoriano, a lo que, la Constitución ecuatoriana, en el

artículo 66 reconoce y garantiza el derecho al descanso por parte del Estado. El Ecuador no ha suscrito ni ratificado los convenios 52 y 132 sobre las vacaciones pagadas emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sin embargo, al ser miembro del Consejo de Derechos Humanos y haber ratificado la Declaración Universal de Derechos Humanos, acepta lo establecido en su artículo 24, el cual establece que: “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. El artículo 69 del Código del Trabajo (2015), establece que:

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales. Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio”.

Fondo de reserva: es un ahorro económico del trabajador subsidiado completamente por el empleador, tiene sus orígenes en los siglos veinte y treinta, antes de la creación del Código Laboral, en la normativa denominada popularmente en ese entonces como la Legislación Juliana, la cual pretendía recopilar algunos derechos para los empleados, entre los cuales se encontraba el fondo de reserva. El artículo 15 de la (Legislación Laboral de la Revolución Juliana (1925), 1925) establecía que: “el obrero o empleado que hubiere trabajado más de un año tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos meses de sueldos y para aquellos obreros que tenían más de dos años, tenían que ser indemnizados con el pago de un mes de salario por cada uno de los años de trabajo prestados al mismo patrono”.

El Fondo de Reserva es un derecho personal de carácter económico generado en la permanencia del trabajador en la empresa, contribuyendo a su actividad creadora, que le permite acumular un ahorro propio de su trabajo capitalizado que pasa a formar parte de su patrimonio y el cual debe ser jurídicamente protegido por la legislación laboral (Valencia, 1979, p. 133).

En tiempos pasados el fondo de reserva podía ser retirado después de varios años que el patrono haya aportado, pues se intentaba que dicho dinero sea destinado para que el trabajador lo utilizara para mejorar su calidad de vida. En la actualidad, el artículo 196 del Código del Trabajo (2015) establece que:

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

Una característica peculiar de este derecho es que es imprescriptible, no prescribe ni siquiera por la normativa laboral que determina el tiempo de prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos, por lo que los fondos de reserva pueden ser reclamados incluso por extrabajadores, en cualquier momento.

La jubilación patronal: es el un valor económico que el empleador debe pagar a sus trabajadores cuando cumple cierta cantidad de años trabajando para la misma empresa o empleador y debe dejar de hacerlo por cuestiones de edad o salud. Para Moreno (2013) “la jubilación viene a constituirse en la compensación permanente a la remuneración perdida por el trabajador por el hecho de dejar de laborar y sirve para su subsistencia y la de su familia” (p. 88). Es un derecho de carácter imprescriptible es la pues así lo ha determinado la Corte Nacional de Justicia a través de fallos de triple reiteración.

Al igual que otros derechos laborales tiene su origen a mediados del siglo veinte, y se lo trataba como una caja de ahorros que servía para la jubilación, al principio solo militares y policías gozaban de este derecho, con la finalidad de cubrir los riesgos de vejez, invalidez y muerte. Luego los profesores lo trataron como un fondo de ahorro donde destinaban el 5% de sus sueldos al fondo de jubilación. Estaba regulado en ese entonces por la llamada Legislación Juliana hasta la creación del Código del Trabajo en 1938, pasando de ser un fondo de ahorros que era financiado por el Estado para los policías y militares, y por el propio empleado en el caso de los profesores, a una compensación económica por parte del empleador a sus trabajadores por el tiempo de servicio prestado a la empresa. Para King & Carranza (2022) establecen que:

La jubilación patronal es un derecho que adquieren las personas que han trabajado en una misma empresa de forma continua o interrumpida durante mínimo veinte años, la misma les provee de una pensión vitalicia pagada por el empleador como compensación a sus años de trabajo. (p. 12)

El artículo 216 del Código del Trabajo (2015), establece que:

Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores”, pudiendo el empleado decidir si se desea que se le pague el dinero producto de la jubilación de manera mensual o recibirlo en un solo pago, que será calculado de acuerdo con las normas del mismo cuerpo legal antes mencionado. Cabe mencionar que la Corte Nacional de Justicia se ha pronunciado respecto a la parcialidad de la jubilación patronal; es decir que los empleados que hayan laborado para un mismo empleador de forma continua o discontinua por 20 hasta antes de los 25 años, tienen derecho a recibir la pensión jubilar de manera proporcional por el tiempo de servicio proporcionado al empleador.

3.3 Derechos laborales relacionados con la maternidad, paternidad, subsidios por maternidad, licencias y certificados.

La maternidad y el trabajo es un tema que ha tenido cierto grado de complejidad en la historia laboral ecuatoriana, las mujeres han tenido que librar su propia batalla para poder ser tratadas de igual manera que los varones en cuanto a derechos laborales; pues a inicios del siglo veinte se consideraba que la mujer no era apta para el trabajo, y la concepción machista y patriarcal de la época sostenía que la mujer solo debía ser ama de casa, dedicarse a cuidar a sus hijos y a atender al marido, que el hombre era quien debía trabajar y suplir las necesidades del hogar, para ese entonces era un concepto que tanto hombres como la mayoría de mujeres creían que era correcto; sin embargo a medida que sociedad ecuatoriana avanzaba las mujeres también lo hacían en el ámbito laboral, poco a poco fueron incursionando en diversos tipos de trabajos, llegando incluso a suplir puestos que históricamente eran considerados solo para varones. Según (Moscoso, 1992):

En el I siglo XIX desarrolla también una concepción de inferioridad respecto de la mujer, ubicándola al mismo nivel que los menores de edad, quien necesitaba de tutor o de representante para todo acto legal y jurídico. Para la mujer no existe una real mayoría de edad. Cuando es soltera se encuentra bajo el poder y la autoridad del padre y al cambiar su estado civil pasa a la dependencia del marido. (p. 238)

Este concepto permaneció y predominó hasta inicios del siglo XIX, en donde la evolución de la sociedad ecuatoriana poco a poco aceptaba que las mujeres podían trabajar y que al hacerlo también gozaban de derechos que debían ser respetados. No es sino hasta después de la Revolución Juliana que se empieza a regular la situación laboral de la mujer y su

maternidad, siendo así que fue normada por primera vez en el decreto emitido por el presidente de ese entonces, el Dr. Isidro Ayora, mediante la (Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, 1927) de 1927, la cual en su artículo sexto, establece que: “las mujeres abandonarán su trabajo cuatro semanas antes del parto y no deberán reanudarlo sino pasadas seis semanas después del parto. Los patronos no podrán declararles cesantes en su trabajo, por esta causa, debiendo abonarles por el tiempo indicado el 50% de su salario. Los patronos no podrán desahuciar sin motivos legales a las mujeres encinta”. Así también, en el año de 1928, la (Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y de protección a la Maternidad, 1928) Establecía en su artículo trece que: “no podrá despedirse a ninguna mujer con motivo del embarazo, y deberá conservarse el puesto a la que permanezca ausente de su trabajo el período de seis semanas, durante el cual tendrá derecho, además, a percibir el cincuenta por ciento de su salario”.

El alcance y avance en derecho que la mujer ha ganado en el país, es sin duda alguna consecuencia del desarrollo histórico de la sociedad ecuatoriana, sociedad que ha tenido que adaptarse a los constantes cambios a nivel mundial y local, sin embargo, la inserción de la mujer en el ámbito laboral ha creado vacíos legales desde un principio, vacíos que poco a poco se han ido llenando y normando para tratar de proteger a la mujer trabajadora, inclusive durante toda las etapas del su embarazo y maternidad. Según (Muñoz & Pangol, 2021):

Ecuador cuenta con un marco jurídico representativo que garantiza el ejercicio y la exigibilidad de los derechos de las mujeres, el más importante de todos y el que destaca por sobre los demás, es sin duda la Constitución de la República del Ecuador (2008), en sus capítulos 1 y 2 explica la igualdad de género y además, establece la prohibición de discriminación en cualquier circunstancia, en su artículo 11 dispone que el Estado garantizarán el efectivo goce de derechos e instrumentos sin discriminación, de manera especial en los campos de salud, educación, alimentación, seguridad, agua, entre otros; en el numeral 2 de este articulado dispone que todos los seres humanos son iguales y por ende deben gozar de los mismos derechos, lo que imposibilita la discriminación y esto se conseguirá con la generación de medidas de acción afirmativa orientados a una igualdad real. (p. 226)

Existe dos convenios internacionales sobre la protección de la maternidad emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, el convenio 103 del año 1952; y el convenio 183, siendo este el último y más actual, habiéndoles elaborado en el año 2000, sin embargo, no ha sido aceptado ni ratificado por el Ecuador, por tal motivo el único convenio que tiene validez es el 103.

EL Código del Trabajo contiene normativa que protegen a la mujer embarazada y la maternidad, uno de ellos es el artículo 153 en el cual se establece que: “no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas. Este período de doce semanas se lo conoce como licencia por maternidad, se encuentra regulada en el artículo 152 del mismo cuerpo legal antes mencionado, el cual establece que: “toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales”.

Así también el artículo 154, referente a la Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto manda que: “en caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor, Salvo en los casos determinados en el artículo 172 referentes al visto bueno, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo”.

Consecuentemente, existe prohibición directa a los empleadores a dar por terminado los contratos laborales, pero ¿qué sucede si lo hacen?, hasta antes de abril del 2015 era considerado como Despido Intempestivo, ante lo cual se debía proceder con las indemnizaciones correspondientes. Desde la fecha antes mencionada, y por la reformas que se introdujeron al Código del Trabajo por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en la actualidad se debe proceder conforme el mismo código lo establece de la siguiente manera: “se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (artículo 195.1); una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días (artículo 195.2); si el juez considera que existió un despido ineficaz, se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo, además, si la persona trabajadora despedida decide, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Así también, si el empleador se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente (artículo 195.3)".

La influencia del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación se ha vuelto un eje trascendental para la creación de las normas legales en casi todos los países donde no predomina algún tipo de religión, Ecuador no ha sido la excepción, el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha logrado integrar de manera adecuada a la mujer trabajadora y la maternidad, dotándole de derechos que deben ser ejecutados y respetados por parte de los empleadores, pero a consecuencia de ello y por injerencia del derecho humano de igualdad y no discriminación, la paternidad también ha sido normada y regulada en nuestro sistema jurídico. Según Ortega et al., (2012):

La paternidad no es solo una carga, una responsabilidad, algo que resulte difícil de realizar, sino que también incluye aspectos de recreación, convivencia con el otro, expresión de sentimientos, etc., que lleva a establecer relaciones donde se van construyendo y reconstruyendo la identidad como persona tanto para el hombre como para el hijo o hija. Es una posición y función que va cambiando históricamente y de cultura a cultura, así como entre las distintas clases sociales y etnias de un mismo lugar. (p. 725)

Si bien es cierto la paternidad en el ámbito laboral ha sido considerada y tomada en cuenta el Ecuador para de alguna manera ser incluida dentro de nuestro ordenamiento jurídico, no tiene el mismo peso legal como la maternidad, pues esta última cuenta con prohibición directa al empleador para dar por terminada la relación laboral hasta doce semanas posteriores al parto e incluso tiene indemnizaciones extras a favor de la trabajadora si lo hace. En el caso de la paternidad no existe ninguna prohibición al respecto, tampoco existe compensaciones económicas extras, por lo que el empleador puede dar por terminado la relación laboral con el trabajador en cualquier momento, sin que exista alguna otra sanción salvo las del despido intempestivo.

El único derecho relativo a la paternidad existente en nuestro país es la licencia que el Código del Trabajo otorga a los padres por el nacimiento de un hijo. Derecho que en el Ecuador es relativamente nuevo, pues fue introducido al sistema jurídico recién en el 2008, con la entonces naciente Constitución de la República, en la que se estableció en el artículo 332

que el estado garantizará el respeto al derecho a licencia por paternidad. Según la Organización Internacional del trabajo (2014):

La licencia de paternidad en general consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes. (p. 7)

El Código del Trabajo es la normativa legal en la cual se encuentra establecidas las licencias a las cuales los trabajadores tienen derecho, en el caso de la paternidad, se encuentra regulada en los párrafos segundo, tercero y cuarto del artículo 152, los cuales establecen que: “El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días. En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido”.

Además de la licencia por maternidad y paternidad tratados en párrafos anteriores, los trabajadores, tanto hombres y mujeres cuentan con otras licencias y permisos establecidas en el Código del Trabajo.

Tabla 4

Licencias y permisos relacionados con la paternidad y maternidad

Artículo	Licencias y Permisos
Art. 42 Numeral 9	Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas.

Art. 42 Numeral 9	Conceder el tiempo necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
Art. 42	Para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales.
Art. 42 11	Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a la que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.
Art. 42 Numeral 11, inciso 2	Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido.
Art. 42 Numeral 27	Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.
Art. 135	Los empleadores que contrataren, mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.
Art. 152 Inciso 1	Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales.
Art. 152 Inciso 2	El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

Art. 152. Art. no numerado 1	Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. Concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.
Art. 42 Numeral 30	Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Art. 152. Art. no numerado 2	Licencia por adopción. Licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado.
Art. 152. Art. no numerado 3	Licencia con sueldo a los trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa. La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.
Art. 67	Cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en el artículo 65 del Código del Trabajo, el empleador licenciare a los trabajadores, estará obligado a pagarles la remuneración de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre empleador y trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pues en tal caso nada deberá el primero al segundo por este concepto.

Nota: Datos tomados del Código del Trabajo (2022)

La maternidad de una trabajadora es un caso especial, pues además de contar con los permisos que ya mencionados con anterioridad, esta tiene derecho también a un subsidio económico, la misma que se encuentra regulada en la resolución CS 557 del 15 de enero de 1985, del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la cual establece que “La cuantía del Subsidio en dinero por maternidad, será del 75% del promedio de los sueldos o salarios de los últimos 90 días anteriores al mes del primer día de reposo, correspondientes a servicios prestados en la o las empresas en las que se encontrare laborando la afiliada” (art. 21).

Por otro lado, el derecho a obtener certificados laborales se encuentra regulados en el Código del trabajo como una obligación por parte del empleador para con los trabajadores, pues debe

que otorgar cuanto certificado solicite el trabajador, indicando los años o tiempos de servicio, tipo de trabajo y sueldo o salario que percibe, así lo establece el artículo 42, numeral 14 del cuerpo legal antes mencionado.

3.4 Derechos laborales relacionados con la terminación de la relación laboral.

La terminación de la relación laboral es un hecho jurídico en el cual las partes dejan de obligarse unas con otras, es decir que se rompe el vínculo legal entre el trabajador y el empleador, causando de manera inmediata el cese de las obligaciones del uno con el otro, pues el empleado ya no debe prestar sus servicios lícitos y personales y el empleador no tiene que pagar un sueldo o salario, ni cumplir con las demás obligaciones que tenía con el trabajador. Así mismo, dependiendo de la forma en la que se haya dado la terminación laboral se generará valores correspondientes a liquidaciones, bonificaciones o indemnizaciones que deberán ser cancelados por el empleador.

El Código del Trabajo en su artículo 169 establece cuales son las causas por las cuales se puede dar por terminado un contrato laboral, señalando las siguientes nueve causales:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato; el contrato individual de trabajo puede darse por terminado por las causas que se encuentran determinadas en el mismo, siempre y cuando estas no estén contrarias a lo que establece el ordenamiento jurídico.
2. Por acuerdo de las partes; es el acuerdo libre, voluntario y de manera conjunta que hacen las partes, trabajador y empleado, para dar por terminada la relación laboral, se lo conoce también como mutuo disenso o abandono de contrato, y al ser de forma conjunta ambas partes establecen los términos resolutorios, los cuales deben estar enmarcados en las normas laborales.
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; en el contrato por obra cierta, el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla, el contrato termina cuando se concluya la labor. En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida el contrato en el tiempo establecido con anterioridad. En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; para

que se dé la terminación de la relación laboral por muerte o incapacidad de una persona natural empleadora es necesario que no exista herederos que puedan continuar con la ejecución o desempeño del negocio o el permiso legal haya sido concedido a título personal y no se pueda continuar con el negocio. En el caso de las personas naturales es más complejo, pues por lo general existen socios o representantes legales que pueden seguir con el desarrollo de las actividades comerciales de la empresa, y si por causa de la muerte de un socio tuvieran que liquidar la empresa deberán pagar a los trabajadores cesantes la bonificación por desahucio y la indemnización por despido intempestivo.

5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; al ser el contrato de trabajo de carácter personal, la muerte del empleado da por terminada la relación laboral, por ende, pone fin al contrato de trabajo, sin embargo, otorga a sus herederos el derecho a las indemnizaciones que les correspondan por la terminación del contrato laboral. La incapacidad permanente y total ponen fin al contrato individual de trabajo por la inaptitud a realizar el trabajo para el cual el empleado fue contratado.
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; según la disposición interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), “En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos”.
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código del trabajo; se realiza a través del trámite de visto bueno y se da por decisión unilateral del empleador pero debe realizarse solo en base ciertas circunstancias legales establecidas en el artículo 172 del Código del trabajo, las cuales son; 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador,

respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; 6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y, 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código del trabajo; se realiza por medio del trámite de visto bueno y es también una decisión unilateral por parte del trabajador basado en circunstancias legales establecidas en el artículo 17 del Código del trabajo, las cuales son; 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código; 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 del Código del Trabajo, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y, 4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.
9. Por desahucio presentado por el trabajador; según el Código del Trabajo (2015), “el desahucio es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso” (art. 184).

Estas son las causales establecidas por la normativa ecuatoriana para dar por terminado una relación laboral, dicha terminación, dependiendo del tipo de contrato celebrado, generará una liquidación a ser cancelada por parte del empleador a favor del trabajador. Los valores para cancelar son los correspondientes a los días de las vacaciones no gozadas, la bonificación por desahucio, proporcionales de décimo tercer, cuarto sueldo, y utilidades en las empresas que las generen. Cabe recalcar que la figura de renuncia no se encuentra establecida como un mecanismo legal para dar por terminado una relación laboral dentro de nuestro ordenamiento jurídico, es una simple terminología que la hemos hecho popular dentro del

ámbito de trabajo, sin embargo, no existe norma alguna que indique cuales son las consecuencias legales de una renuncia, lo más parecido a esto sería el desahucio.

En caso de que se dé una terminación unilateral por parte del empleador y que no sea por una de las causales establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo, se estaría tratando de un despido intempestivo, lo cual genera un valor a ser cancelado a favor del trabajador. El artículo 188 del cuerpo normativo antes mencionado establece que “el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo de la siguiente manera; hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que este valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. Hay que tomar en cuenta que para el cálculo la fracción de un año se considerará como año completo y se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido”.

Existe otras indemnizaciones para trabajadores que hayan sido despedidos intempestivamente, dependiendo de la situación laboral en la que se encuentren, así por ejemplo; si empleador despidiera o se negara a recibir al empleado que se haya ausentado del trabajo por motivos de enfermedad no profesional, deberá cancelar la cantidad de seis meses de remuneración así como las costas por honorarios y gastos judiciales que se hayan incurrido para su reclamo, a parte de las demás derechos que la ley establece, esto según el artículo 179 del Código del Trabajo. Las mujeres embarazadas y los dirigentes sindicales gozan de una estabilidad laboral reforzada, por lo que, en caso de ser despedidos intempestivamente reciben una liquidación doce meses de remuneración, de acuerdo con el artículo 195.3 del cuerpo legal antes mencionado.

El Estado Ecuatoriano garantiza el derecho a las personas con capacidades especiales el derecho al trabajo, por ello, tratando de evitar los despidos de estos empleados los legisladores han creado una estabilidad laboral que permita conservar estos puestos de trabajo y garantiza el empleo para estos trabajadores, de esta manera el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), establece que “En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente”.

3.5 Derechos laborales relacionados con contratos colectivos.

Según el artículo 220 del Código del Trabajo pacto el contrato colectivo “es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más

asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante#. Dicho de otra manera, es el mecanismo con el cual se puede negociar entre los trabajadores y los empleadores respecto a diferentes asuntos laborales, que puedan ser negociables, y que deben ser cumplidos por ambas partes.

El contrato colectivo es una forma de establecer mayores beneficios y derechos para los trabajadores, pero para que esto sea posible se debe realizarse a través de una asociación que represente a los trabajadores, pues así lo establece nuestra legislación, con lo que se ejerce la libertad de asociación establecida en el artículo 336 de la Constitución ecuatoriana y 440 del Código del Trabajo, el cual establece que “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones”.

A lo mencionado en el párrafo anterior, se debe agregar que además de la normativa constitucional que ampara la libertad de asociación, se encuentra también protegida por Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (Núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (Núm. 98). Los cuales han sido suscritos y ratificados por el Estado ecuatoriano desde el 29 mayo 1967 y el 28 mayo 1959 respectivamente. Según la Organización Internacional del trabajo (2022):

La negociación colectiva es un medio clave mediante el cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden establecer salarios y condiciones de trabajo justos, y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También sienta la base para forjar buenas relaciones de trabajo. Habitualmente, las cuestiones que se tratan en el programa de negociación incluyen, entre otras, salarios, horas de trabajo, formación, seguridad y salud en el trabajo, e igualdad de trato. El objetivo de estas negociaciones es llegar a un acuerdo colectivo que regule los términos y condiciones del empleo. Los acuerdos colectivos también plantean los derechos y responsabilidades de las partes; de esta forma, se garantiza que tanto las industrias como los lugares de trabajo sean armoniosos y productivos. Es esencial mejorar el carácter inclusivo de la negociación y los convenios colectivos para reducir la desigualdad y ampliar la protección laboral.

En resumen, puede decirse entonces que los contratos colectivos es la manera en la que los trabajadores obtienen mayores veneficios de los que los contratos individuales de trabajos le dan a cada uno. Pues, en los contratos colectivos el o los representantes negocian para todos los trabajadores los mismos beneficios que deberán ser cumplidas y respetadas por los empleadores, algunos de estos beneficios pueden ser; creación de fonde de ahorro, planes de salud, mejoras en bonos navideños o por terminaciones laborales, etc. Cualquier beneficio que no sea ilógico y que no esté contrario a lo que la ley determina.

Capítulo II

Plataformas digitales y las nuevas formas laborales

1. Nuevas formas laborales en la era digital.

Con la creación del internet y sus constantes mejoras, así como la creación de diversos dispositivos electrónicos, como computadoras, laptops, celulares, tabletas, y muchos otros dispositivos electrónicos, poco a poco se ha ido remplazando la mano de obra humana por máquinas electrónicas y automatizadas que prácticamente pueden realizar el trabajo de una persona de igual manera o incluso de manera más efectiva, similar a lo que pasó en la era industrial, pero esta vez de manera digital.

Los empleadores y las empresas se han beneficiado de estos avances tecnológicos, pues de esta manera han logrado prestar un mejor servicio a sus clientes y usuarios, así como llegar a más personas a nivel mundial por medio de distintas plataformas y redes sociales. Pero la intención no es lo prestar un mejor servicio, sino también ahorrarse dinero y gastos que genera tener un trabajador, por lo que resulta más conveniente, tanto a nivel económico como productivo, tener una maquina o dispositivo digital que realice el trabajo de una persona, evitándose de esta manera, tener que pagar sueldos y demás beneficios a los empleados, así como algún error humano que pueda suscitar. Según Cedrola (2017):

La innovación tecnológica actual configurada por las tecnologías digitales y los flujos de la información, generan tres contradicciones sobre el mundo del empleo. En primer lugar, se da un proceso de sustitución de habilidades, de nuevos tiempos de trabajo y de nuevas competencias, contradictorio en relación de las anteriores habilidades, tiempos y competencias. En consecuencia de esto, se configura una segunda situación que tiene que ver con la contradicción entre el trabajo genérico y el trabajo autoprogramable, y finalmente, la tercer contradicción se da entre la destrucción que se genera de aquellos puestos que requieren de menor calificación para la realización de sus tareas frente a la aparición de nuevos puestos, inexistentes antes en el mercado, de contenido hiper especializado y

complejo, situación que en un balance de corto o mediano plazo, elimina más puestos de trabajo que los que genera. (p. 108)

La digitalización laboral es la nueva tendencia en el mundo empresarial, trabajos que antes eran necesarios que sean realizados por personas hoy en días los pueden realizar maquinas digitales, pero esto no es nada nuevo, pues lo mismo sucedió en la revolución industrial, en donde las maquinas industriales remplazaron a los trabajadores en las actividades que realizabas, un ejemplo en la actualidad seria en el área de diseño gráfico, específicamente al momento de crear tarjetas de presentación o menús, en la actualidad existen páginas de internet, aplicaciones y softwares que lo hacen sin la necesidad de contratar a un profesional en esa área, algunas incluso no cobran por el servicio brindado, sino que generan sus ingresos con la publicidad que anuncian mientras sus programas o aplicaciones están siendo utilizadas.

Otro ejemplo a destacar son las aplicaciones digitales que utilizan instituciones financieras, pues ya no es necesario que una persona se acerque al banco donde tiene su dinero para actualizar su libreta de ahorros, como se tenía que hacer hasta hace algunos años atrás, ahora basta con descargar la aplicación en el celular e ingresar los datos necesarios para poder ver todo lo relacionado con la cuenta bancaria que uno tiene en la esa institución, así mismo es posible hacer pagos, transferencias, solicitar certificados, aplicar para créditos, depositar dinero en la cuenta de uno de una tercera persona a través de los cajeros automáticos, incluso en países desarrollados de Europa y Estados Unidos se puede depositar cheques a través de las aplicaciones digitales por medio del celular.

Estos son solo dos ejemplos de cómo las actividades laborales han cambiado con la evolución tecnológica, de esta manera, poco a poco los trabajos que antes requerían de la intervención de trabajadores para su ejecución hoy en día lo pueden realizar cualquier persona a través de una aplicación digital, un celular y acceso a internet, lo cual para el empresario genera reducción de costos y mayores ganancias y para la sociedad menos plazas de trabajo. La digitalización de los puestos de trabajo da origen a seis características esenciales:

“a) centrado en las personas: reconocer la importancia del avance tecnológico no significa desconocer la importancia de las personas. Son las personas las que ocupan los puestos de trabajo que se rediseñan y quiénes componen el principal capital de las empresas. La tecnología simplemente permitirá – focalizándose en las personas – que su trabajo sea más productivo, más ágil e innovador. Y a efectos de tal situación debe realizarse una necesaria sinergia entre las herramientas tecnológicas y las necesidades y posibilidades de los usuarios de las mismas; b) movilidad: la posibilidad de trabajar desde cualquier sitio transforma a la movilidad en una característica esencial de los nuevos puestos de trabajo. La posibilidad de estar conectado mediante

dispositivos diversos, que interactúan mediante técnicas digitales, fragmenta a los viejos puestos de trabajo localizados en un lugar determinado, dando libertad de movimiento a sus ocupantes. El trabajo digital gira en torno de las personas, y les sigue donde estas vayan, pudiendo llevar todo su lugar de trabajo en la palma de la mano. Y es esta movilidad la que destruye las ataduras a horarios, a edificios, a lugares o un entorno determinado, ya que el trabajo digital sigue a la persona con prescindencia de tales aspectos; c) servicios: estos son claves para favorecer el desarrollo del trabajo digital. El trabajador digital requiere que su entorno de trabajo le proporcione – sin importar donde se encuentre – los servicios necesarios que le permita como usuario, poder realizar sus tareas; d) simplicidad: supone que las tareas de los nuevos puestos habrán de ser más sencillas por consecuencia de la necesaria simplificación a la que conduce el trabajo digital. Los trabajadores del conocimiento deberán integrar mayor cantidad de conocimiento en sus puestos de trabajo, debiendo entender la nueva lógica digital de funcionamiento de los mismos, pero seguramente tendrán tareas de menor contenido rutinario que antes o podrán realizar las mismas de una manera más sencilla; e) social: tiene que ver con la forma de diseño de la tecnología digital para que ella se ajuste con la naturaleza humana y de esta forma pueda beneficiar sus comportamientos colaborativos; y; f) continuo: como elemento caracterizados de los nuevos puestos de trabajo tiene que ver con la necesidad permanente de evolución en los mismos, dado que la tecnología no se detiene y permanentemente requiere de adaptación a la misma” (Cedrola, 2017, p. 110).

Las nuevas formas laborales se han ido adaptando a las necesidades tanto de los consumidores como de los trabajadores, lo cual, combinado con las normas legales pertinentes crear una protección legal tanto para trabajadores como para los empleadores. El problema radica en el uso inadecuado de la tecnología y los mecanismos digitales, en conjunto con la falta de regulación existente en la legislación ecuatoriana respecto a las nuevas modalidades de trabajo, lo que ha permitido el nacimiento de nuevas empresas, o que las ya existentes cambien su giro de negocio para ajustarse a la realidad actual, y así aprovechar vacíos legal para no tener empleados o contratos de trabajo, sino contratos de servicios profesionales, evitando de esta manera pagar las bonificaciones e indemnizaciones que al que un Trabajador tiene derecho.

1.1 Economía colaborativa

La economía colaborativa tiene su origen a principios de los años dos mil, cuando la tecnología y el internet tuvo su principal desarrollo y es el término utilizado para describir el

intercambio de bienes y servicios entre una o más personas o empresas a través del uso de una plataforma digital, la cual sirve como intermediara. Su máxima expansión y crecimiento empezó durante la gran recesión originada en los Estados Unidos de América, lo cual agotaba los recursos económicos tanto de empleadores como de trabajadores y consumidores.

Se hace referencia a los nuevos sistemas de producción y consumo de bienes y servicios surgidos a principios de este siglo gracias a las posibilidades ofrecidas por los avances de la tecnología de la información para intercambiar y compartir dichos bienes y/o servicios que permiten reducir las asimetrías informativas y los costes de transacción que afectan a dichas actividades, a la vez que permiten incrementar la escala en que se llevan a cabo y realizarlas de forma diferente a la tradicional. (Alfonso, 2016, p. 235)

La economía colaborativa basa su funcionamiento en poner a disposición de otra persona bienes o servicios infrutilizados, es decir, que no están siendo utilizados para general una ganancia extra por ello, sin embargo, existen personas y empresas que han hecho negocio y hasta trabajo de aquello, generando importantes ingresos que les permiten sobrevivir o mantener sus empresas o negocios con el dinero que generan en este tipo de economía.

Las plataformas digitales son las principales herramientas de ejecución de la economía colaborativa. De ahí que grandes empresas han centrado su negocio en ser intermediadoras entre las personas y los consumidores, tal es el caso de Uber, Rappi, PedidosYA, entre otras, las cuales se han enfocado principalmente en el servicio de entrega a domicilio de comida preparada y en ocasiones paquetería, los denominados “deliverys”.

Gráfico 4

Estructura de la economía colaborativa



Nota: Gráfica creada por el autor.

1.2 Economía bajo demanda

Conocida en inglés como *on-demand economy*, es parte de la economía colaborativa, y es una de las formas en las que las personas que necesitan un servicio o bien pueden solicitarlo a través de una plataforma digital para que otra persona que disponga de dicho servicio o bien lo pueda ejecutar, teniendo en cuenta que toda la interacción entre la demanda del servicio y la respuesta para el servicio solicitado se realizó a través de la plataforma digital. Según Dagnino (2015), “Esta expresión se refiere a las actividades económicas basadas en la utilización de plataformas de internet que permiten el matching inmediato entre el usuario que solicita un bien o un servicio y el sujeto que puede facilitárselo” (p. 4).

Gráfico 5

Estructura de la economía bajo demanda – on-demand economy



Nota: Gráfica creada por el autor

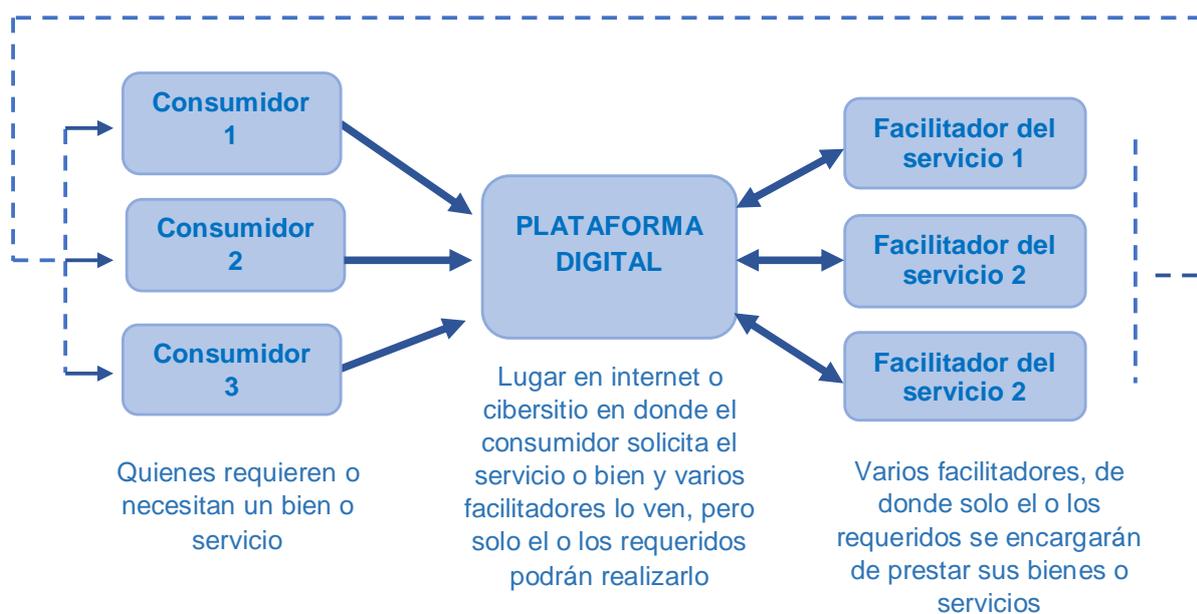
De la gráfica anterior se puede denotar lo siguiente; en la economía bajo demanda existe una persona que necesita un bien o un servicio, para lo cual mediante una plataforma digital publica la necesidad que tiene, la plataforma, dependiendo de su sistema operativo, tendrá la opción de avisar a los sujetos facilitadores de servicios y bienes que se encuentren registrados a ella que alguien solicita un servicio o esperará hasta que uno de ellos ingrese a la plataforma mire que se está solicitando un servicio o bien, ante ello el facilitador podrá aceptar o no, dependiendo si puede cumplir con la demanda solicitada. En otras palabras, en la *on-demand economy* las oportunidades de negocios se originan a partir de los consumidores, pues son estos quienes comunican inicialmente que tienen una necesidad de un determinado bien o servicio y a partir de esto, son los ofertantes quienes se adecuan a dicho requerimiento es específico.

1.3 Economía de multitudes

La economía de multitudes o Crowd Economy, en inglés, se refiere a la economía que se genera en masas, es decir, que existe una gran cantidad de personas dispuestas a ofertas sus bienes y servicios, así como otro grupo de personas que requieren algún de bien o servicio. Es aquí donde las plataformas digitales tienen su principal forma de negocio, pues ven la oportunidad de cobrar una cantidad de dinero por conectar al ofertante con el consumidor o al consumidor con el facilitador del servicio o bien, cantidad que aun que puede ser mínima, al ser en masa o de muchas personas, pasa a generar ganancias considerables.

Gráfico 6

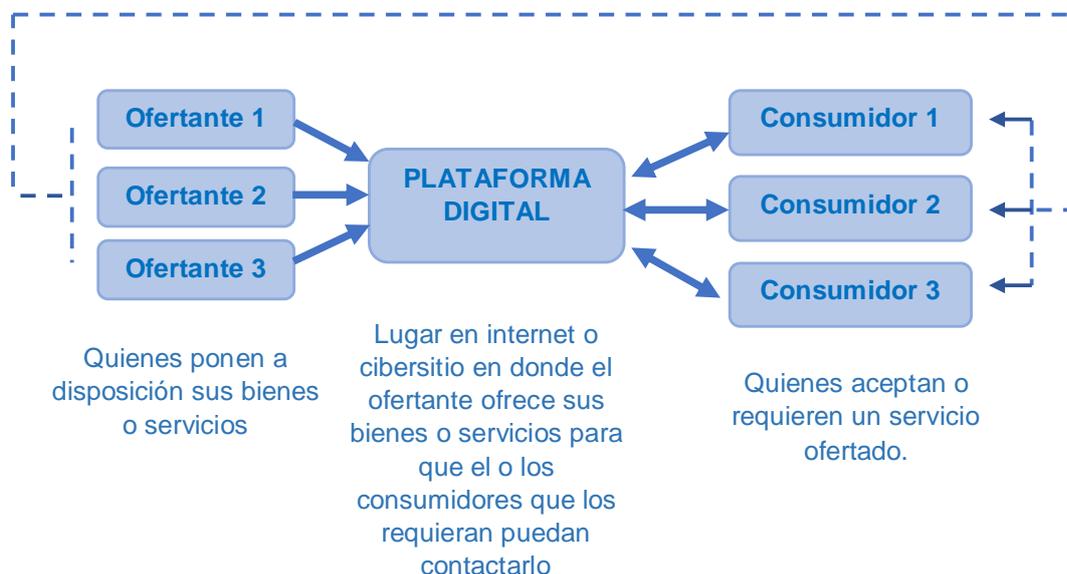
Estructura de la economía de multitudes o crowd economy cuando el consumidor solicita el bien o servicio



Nota: Gráfica creada por el autor

Gráfico 7

Estructura de la economía de multitudes o crowd economy cuando personas ofertan sus bienes o servicios



Nota: Gráfica creada por el autor.

Del crowd economy o economía de multitudes nacen dos conceptos básicos a ser considerados, estos son; el Crowdsourcing y el Crowdwork, que traducidos significan externalización abierta de tareas y trabajo realizado por las multitudes. Las cuales dentro de las nuevas formas laborales han sido los pilares de muchas plataformas digitales que sostienen sus actividades económicas en estos conceptos. Según Durward et al., (2016):

El crowdsourcing es la convocatoria en línea a través de una plataforma digital, para la selección de la persona, grupo de personas o entidad que ejecutará el servicio requerido. El Crowdwork es la actividad laboral postulada en línea y para la cual se hizo el llamado mediante el crowdsourcing a una masa indefinida de individuos que se deben postularse también en línea para desarrollar las actividades o servicios propuestos, dichas actividades deben ser ejecutadas a través de una plataforma digital, las personas seleccionadas para el desempeño de las actividades reciben el nombre de crowdworkers. (p. 42,43)

Se debe tener en consideración que la economía de multitudes va de la mano con la economía bajo demanda, pues mientras mayor sea la demanda, mayor serán las multitudes, tanto de ofertantes como de consumidores, la diferencia radica en que en la economía bajo demanda el requerimiento inicial lo realiza el consumidor y no necesariamente gira en torno a masas de ofertantes. Empresas como Uber, Rappi, PedidosYa, entre otras, han basado su

idea de mercado en el crowdsourcing o convocatoria en línea para tener muchos ofertantes que puedan brindar sus servicios a las grandes masas de consumidores que tienen registrados en sus plataformas, de esta manera logran brindar un mejor servicio y satisfacer las necesidades de sus consumidores. Estas plataformas son un claro ejemplo de economía de multitudes y en demanda.

1.4 Gig Economy

Llamada en español como la economía de los pequeños mercados o de encomiendas, se refiere a la nueva forma que existe para generar ingresos económicos sin la conceptualización tradicional del trabajo, en la que una persona se encarga de realizar una tarea específica, teniendo como intermediario a una plataforma digital, y por lo cual, después de realizar la tarea, cobrará de forma independiente. Según Alfonso (2016):

La expresión “economía de bolos” (gig economy) hace referencia al “crowdwork” y al “work-on-demand via apps”, formulas en las que la oferta y demanda de trabajo se realiza online o a través de aplicaciones móviles, proporcionando oportunidades de trabajo y horarios flexibles a los sujetos, no deja de ser sólo una parcela – importante – de la economía colaborativa. (p. 236)

Como ya lo menciona el autor Alfonso, la gig economy forma parte fundamental de la economía colaborativa, pero también se la debe considerar como una pieza indispensable para que se lleve a cabo la economía de multitudes o crowd economy, pues al ejecutarse se realiza un crowdwork o trabajo específico después que se ha dado un llamamiento en línea de masas de personas para realizar una tarea específica o crowdsourcing. Así también, la gig economy forma parte fundamental de la economía bajo demanda o la llamada on-demand economy, pues la interacción entre el consumidor y el ofertante, así como el desempeño de la tarea o trabajo se la realiza por intermedio de una plataforma digital, cuando el consumidor necesite del servicio o bien, lo que se lo conoce también como work-on-demand via apps. “Estamos ante una “gig-economy”, entendiéndola por tal la economía de los pequeños encargos o miniempleos, que se expresa principalmente a través de dos modalidades: las plataformas comunitarias – crowdwork – y el trabajo sobre demanda a través de las llamadas “aplicaciones” – work-on-demand via apps” (Raso, 2016, p.32).

Entiéndase entonces que, la gig economy se refiere a la economía que se genera de pequeñas actividades que se desempeñan por medio de las aplicaciones digitales bajo demanda, a través de la interacción entre las masas de consumidores y ofertantes, con la finalidad de poder satisfacer los bienes o servicios requeridos. Siendo esta la modalidad de negocio que emplea la mayoría de las empresas que tienen como pilar de funcionamiento las aplicaciones digitales para facilitar las entregas a domicilio. Como ya se

ha mencionado con anterioridad algunos ejemplos de este tipo de empresas que se encuentran en el operando en el Ecuador son; Uber y PedidosYa.

Gráfico 8

Modalidades laborales en la Gig Economy



Nota: Gráfica creada por el autor

2. Plataformas Digitales en Ecuador: Uber Eats y PedidosYa

Hoy en día existen varias plataformas digitales o aplicaciones que se dedican a generar su actividad económica a través de la intermediación entre consumidores y ofertantes del servicio requerido, en este caso, el servicio de entrega a domicilio o “delivery”, como se lo conoce popularmente en Ecuador. Sin embargo, analizaremos la estructura y la forma de funcionar de Uber Eats y PedidosYa, esta última siendo conocida anteriormente como Glovo. Dos de las más grandes a nivel mundial, que actualmente son las más utilizadas en el país, según el Diario el Universo (2021).

Para entender la idea de negocio de estas dos empresas es necesario comprender primero el significado de la palabra “delivery”, la cual viene del término inglés que en español significa entrega, y que es utilizado en Estados Unidos desde hace muchos años atrás no solo para la entrega de comida o paquetes, sino también para la entrega de cartas, uno de los medios de comunicación más importantes que ha tenido el país norte americano hasta el día de hoy. Terminología que con el paso del tiempo se fue adaptando a la evolución de la sociedad, y que incluso ha trascendido fronteras, pues incluso países que no hablan inglés lo han implementado en sus vocabularios, hoy en día, este término se lo emplea para la entrega de todo tipo de encomiendas, en especial, el de servicio a domicilio.

2.1 Uber Eats

Uber Eats es uno de los servicios que presta la empresa Uber, la cual tiene sus orígenes en el año 2009, en San Francisco California, su principal actividad económica es conectar gente por pedido de su aplicación digital, que presta los servicios como conductores, para el traslado de personas que requieran el servicio de traslado de un lugar a otro. Sin embargo, en la página web para Ecuador, en los Términos y Condiciones indica que: “Uber B.V., una

sociedad de responsabilidad limitada constituida en los Países Bajos, con domicilio social en Mr. Treublaan 7, 1097 DP, Ámsterdam, Países Bajos, inscrita en la Cámara de Comercio de Ámsterdam con el número 56317441 (“Uber”).

Con el crecimiento de la empresa, distintos tipos de servicios fueron agregados a sus catálogos, entre ellos, el de Uber Eats, que se encarga principalmente de la interacción por la misma plataforma digital, pero esta vez entre personas que necesitan el servicio de entrega de comida domicilio o “delivery”.

Es decir, la plataforma Uber Eats tiene como fin juntar por medio de la aplicación y de los “socios repartidores” a la oferta de restaurantes socios de la plataforma y la demanda de los clientes, que por medio de la plataforma solicitan comida, bebidas y su entrega a domicilio. Es así que, la plataforma recibe ganancias de los restaurantes socios, y un porcentaje de lo que entregan los y las clientes, se destina para el pago de los y las “socios repartidores”. (Uber citado por Hidalgo & Valencia, 2019, p. 12)

Según el periódico El Comercio (2017), Uber Eats empezó a funcionar en Ecuador el 13 de julio de 2017. Los requisitos para empezar a ser socio repartidor son simples, necesitas ser mayor de 18 años, tener un auto, moto o bicicleta, un celular con datos móviles o acceso a internet y registrarte en la plataforma digital. Una vez registrado, se debe subir una foto del perfil de socio repartidor, así como documentos que la aplicación solicita para su aprobación, lo cual toma entre dos y cuatro días, una vez aprobada la cuenta, se puede retirar la mochila térmica empezar a realizar las entregas a domicilio. Cabe recalcar que se debe cancelar un valor aproximado de 25 dólares por la mochila, valor que será descontado a manera de cuotas cada semana de las ganancias generadas hasta completar el valor. Una de las maneras en la que esta empresa transnacional incentiva a las personas a ser un “socio repartidore” es asegurando que:

“Tu vehículo, tu horario: Realiza tus entregas por la mañana, por la tarde o en fin de semana, ¡tú decides! Eres tu propio jefe y tú eliges qué tanto y cuándo te conectas. Genera ganancias Genera dinero repartiendo cada semana. Sal y disfruta de las calles y tu música mientras recorres la ciudad. ¿Auto, moto o bici? Maneja tu auto, moto o bici. Tú eliges cómo prefieres repartir y nosotros te guiamos en el proceso” (Uber, 2022).

La dinámica como Uber Eats realiza la intermediación por medio de su aplicación digital entre un socio repartidor y el consumidor es de la siguiente manera, el socio realiza el pedido de algún alimento o bebida por medio de la aplicación en alguno de los restaurantes que se encuentran registrados en la plataforma digital de Eber Eats, una vez el pedido esté listo el restaurante recepta la orden por medio de la aplicación y lo prepara, cuando está todo

dispuesto lo pondrá en la aplicación como “listo para recoger”, esto hará que la plataforma notifique a uno de los socios repartidores que hay una orden para ser entregada, ante lo cual el socio repartidor podrá aceptar o no el pedido, si lo acepta, en la misma aplicación se desplegará un mapa con GPS que le indicará la ruta que debe seguir para retirar el pedido, el tiempo que se demora en llegar al lugar, así como el nombre del restaurante y el del consumidor al que tiene que entregarlo, una vez que lo retire del restaurante tiene que pulsar en la parte de la aplicación donde dice que ha retirado el pedido y que está en camino a entregarlo, en ese momento se despliega nuevamente el mapa con GPS con la ruta a seguir, el tiempo que le tomará llegar al destino y la dirección para entregarlo. Cuando lo haya entregado el socio repartidor debe indicar en la aplicación que ha finalizado la entrega, ante lo cual la plataforma digital le indicará el valor que ha ganado por el servicio realizado, por otro lado, el consumidor una vez recibido lo que ordenó, visualizará el valor total del servicio y tendrá la opción de agregar propina si desea hacerlo.

El Programa ofrece cuatro (4) niveles de membresía: Verde, Oro, Platino, Diamante ("Niveles"). Los niveles desbloquean el acceso a ciertas recompensas ("Recompensas") ofrecidas por Uber Eats y/o terceros. Cada nivel sucesivo incluye sus propias Recompensas, así como las Recompensas. Los Puntos que genere en un Período del Programa determinarán su nivel en el próximo Período del Programa. Los niveles no son permanentes y se deben obtener para cada Período del Programa. Además de los puntos a los que se refiere el cuadro descrito a continuación, usted también debe tener al menos un 97% (noventa y siete por ciento) de calificación positiva otorgada por los usuarios y los restaurantes de la aplicación. (Uber Eats, 2022a)

Así mismo según los términos y condiciones del contrato digital que se realiza entre el socio repartidor y Uber Eats para las promociones, la empresa menciona que es necesario que para participar de la promoción es necesario que los repartidores tengan una tarjeta de débito que está asociada con una cuenta de ahorros el Banco Pichincha, la cual no tiene costo de apertura, pero solo para los que se encuentran en niveles oro, platino y diamante. También es el medio por el cual recibirán las recompensas económicas y transferencias monetarias generadas a la semana, si se utiliza la cuenta de otro banco para recibir las transferencias de las ganancias generadas por las entregas realizadas a la semana, puede incurrir en gastos por transferencias internacionales, dependiendo el caso.

Este sistema de promociones, como Uber Eats lo llama, no es otra cosa que la manera en la que clasifica a sus socios repartidores, pues los mejores puntuados, que en una empresa tradicional serían como los mejores trabajadores, son quienes tienen mayor cantidad de pedidos y esperan menos tiempo a que les lleguen una orden para entregar, por el contrario,

lo que menor puntaje tienen o los nuevos, en el caso de empresas tradicionales lo empleados que no se desempeñan tan bien, son lo que no reciben la misma cantidad de pedidos y esperan un mayor tiempo para recibir entregas a domicilio. Cabe recalcar que las únicas ciudades del Ecuador que participan en estas promociones son Guayaquil, Quito, Cuenca y Ambato.

Tabla 5

Puntos entregados por Uber Eats

Días	Horas	Puntos	Franja de promoción
Todos los días	De 12:00 p.m. a 3:59 p.m. De 6:00 p.m. a 9:59 p.m.	2 puntos	Franja de promoción
Todos los días	Cualquier hora distinta a las de la franja de promoción	1 punto	Sin promoción

Nota: Datos tomados de la página web de Uber Eats Ecuador

La tabla 5 indica cuantos puntos recibe un socio repartidor por cada entrega realizada, esto dependiendo del horario en el cual se encuentre trabajando, de esta manera tenemos que si lo hace de 12:00 a 3:59 de la tarde y 6:00 de la tarde a 9:59 de la noche, en cualquier día de la semana, la plataforma le otorgará 2 puntos por cada delivery realizado, si lo realiza en otras horas del día, solo le dará 1 punto. La acumulación de estos puntos da como resultado que suba de nivel dentro de la aplicación, lo cual le otorgará ciertos beneficios y recompensas, según la página web de Uber Eats Ecuador, la recompensas una de las recompensas son descuentos en órdenes de comida a través de la misma plataforma.

El Nivel de los Miembros del Programa se determinará por: 1) los Puntos generados en el Período anterior; 2) Porcentaje de calificación positiva de los usuarios y restaurantes de la Aplicación (calculada sobre los últimos 100 pedidos completados o el total de entregas que haya realizado desde su registro en la Aplicación, el número que sea menor), la cual no deberá ser menor al 97% (noventa y siete por ciento) de calificación positiva... (...) ... Los Puntos que genere en un Período del Programa determinarán su nivel en el próximo Período del Programa. Los niveles no son permanentes y se deben obtener para cada Período del Programa. (Uber Eats, 2022a)

Tabla 6

Acumulación mínima de Puntos para desbloquear el Nivel por Ciudad Participante durante el Periodo del Programa aplicable

Niveles	Ciudades			
	Quito	Guayaquil	Cuenca	Ambato
Verde	Todos los socios participantes activos que no cumplan con los requisitos para los en los otros niveles. No se requieren Puntos ni existen requisitos adicionales sobre los establecidos en la sección			
Oro	50 puntos	50 puntos	20 puntos	20 puntos
Diamante	150 puntos	150 puntos	150 puntos	150 puntos
Platino	300 puntos	300 puntos	480 puntos	480 puntos

Nota: Datos tomados de la página web de Uber Eats Ecuador

La tabla 6 nos indica la cantidad de puntos que un repartidor asociado tiene que completar para poder avanzar al siguiente nivel. Como se mencionó con anterioridad, para mantener el nivel no solo depende de los puntos sino del porcentaje de aceptación de los restaurantes y los consumidores, el cual no debe ser menor al 97%. Así mismo, se debe mencionar que solo las cuatro ciudades descritas en la tabla participan de la promoción. Así también hay que tener en cuenta que Uber Eats cobra un porcentaje de entre el 15 y el 25 por ciento a los repartidores del valor de la entrega a domicilio, dependiendo si la entrega se la realiza en bicicleta, moto o automóvil. De igual manera cobra una comisión de entre 15 y 30 por ciento a los restaurantes que se encuentran registrados, esto variará dependiendo del plan al que se encuentra suscrito el establecimiento. (Uber Eats, 2022b)

2.2 Pedidos Ya

Pedidos Ya es una compañía de origen uruguayo, que inició sus operaciones en el año 2009, pertenece a la empresa multinacional alemana Delivery Hero. Antes de ser una de las plataformas digitales más utilizadas en Ecuador, existía otra muy popular llamada Glovo, la cual era de origen español y se encontraba con presencia no solo en el país, sino también en casi toda Latinoamérica. En el año 2020 Pedidos Ya compra la empresa Glovo y con ello obtiene todos los mercados en los que esta compañía tenía presencia, esto incluye Ecuador,

pasando de esta manera a ser una de las aplicaciones digitales más populares y utilizadas en el país. La página web de la empresa se auto describe como:

Una plataforma digital simple, práctica y sin costo adicional que permite a los usuarios elegir su plato o productos favoritos dentro de miles de opciones disponibles y realizar su pedido a través del sitio web o las aplicaciones para iPhone y Android. PedidosYa conecta a quien quiere un producto, con quien lo quiere vender y con quien lo quiere entregar bajo la premisa de rapidez y sencillez, evolucionando hacia el Quick Commerce que se basa en satisfacer las expectativas de los usuarios centrándose en la conveniencia y eficiencia. (Pedidos Ya, 2022b)

La finalidad de esta empresa es conectar, por medios de su plataforma digital, a los consumidores, que seleccionan un producto de la variedad que se encuentra en su aplicación, ya sea de comida, bebidas o alguna otra que se encuentre listado, conectando con el restaurante o establecimiento que lo oferta, para que lo prepare y lo tenga listo a que un “rider” como la empresa llama a los repartidores pase a retirarlo y lo lleve hasta su destino.

La forma en la que Pedidos Ya trata de incentivar a la gente a que registren a su plataforma para “ganen dinero” es similar a lo que hace Uber, usan frases llamativas de estilo convincente para llamar la atención de las personas que necesitan un trabajo, incluso en la página web de empresa se encuentran supuestos testimonios de personas que se dedican a realizar entregas a domicilio.

“Gana dinero repartiendo con la empresa líder de delivery en Latinoamérica, Vive al máximo la ciudad, conoce cada rincón y ¡genera experiencias increíbles!, elige tus horarios y organiza la semana a tu medida, no necesitas contar con experiencia previa, (...) Decidí prestar servicios para PedidosYa por las buenas ganancias que obtengo semana a semana. Además, hice nuevos amigos y estoy constantemente aprendiendo cosas nuevas ¡Es fabuloso!” (Pedidos Ya, 2022a)

Al igual que muchas de las empresas que se enfocan en la entrega a domicilio la forma de suscribirse a la plataforma para ser un repartidor es muy sencilla, según su página web los únicos requisitos que se necesitan son; ser mayor de 18 años, tener una cédula de identidad o pasaporte, contar con una bicicleta, moto o automóvil propio y tener un teléfono iPhone 4s o Android 4,2 o superiores que cuenten con cámara frontal.

Una vez tengan estos requisitos deberán crear un perfil en la página web de la empresa y esperar a que dicho perfil sea aprobado, lo cual puede durar entre una semana y un mes, posterior a ello, se tiene que subir la documentación que la misma plataforma digital le va solicitando, así como responder las preguntas que se le formula. Cuando se haya finalizado con esta etapa, tendrá que esperar que le envíen un correo electrónico indicando donde tienen que ir a retirar la ropa y la mochila térmica para poder hacer los “deliverys”, por lo cual

tendrá que cancelar un valor aproximado de 30 dólares que serán descontados semanalmente de las ganancias que se vayan generando, en cuotas de entre 2 o 3 dólares. Una vez retirada la indumentaria, la empresa de donde se fue a retirarla notificará a Pedidos Ya para que la cuenta sea activada y pueda empezar a realizar repartos a domicilio.

La forma en la que la aplicación de Pedidos Ya funciona es muy similar a la de Uber Eats, el consumidor selecciona lo que desea que sea enviado a su domicilio de un restaurante o establecimiento que se encuentra previamente registrado en plataforma de la compañía por medio de la aplicación, ésta notificará al establecimiento para que prepare la orden y al repartidor, el repartidor tiene la opción de rechazar o aceptar el pedido, si acepta, en la pantalla de su celular se despliega la información del lugar donde tienen que retirarlo en conjunto con el mapa que le indica donde está ubicado el establecimiento y si la orden está lista. Una vez retirado el pedido, tiene que presionar en la pantalla del celular que ya lo ha recogido para que la aplicación le indique el lugar donde tienen que entregarlo, así como el nombre de la persona a quien hay que realizar la entrega.

Pedidos Ya clasifica a sus repartidores en 6 grupos, y dependiendo en que grupo se encuentra el repartidor podrá elegir los horarios que desea trabajar la siguiente semana. Esto es muy importante, por cuanto, si está en el grupo 1, que es el mejor puntuado de todos, será de los primeros en escoger, y los últimos serán los del grupo 5. Los del grupo 6 son los repartidores nuevos, por lo que ellos tienen prioridad sobre los grupos 3, 4 y 5.

Tabla 7

Sistema de grupos y horarios de habilitación en Pedidos Ya

Grupos	Día	Hora de habilitación
1	Miércoles	09h00
2	Miércoles	17h00
3	Jueves	09h00
4	Jueves	17h00
5	Viernes	09h00
6	Miércoles	17h00

Nota: Datos tomados de la página web de Pedidos Ya Ecuador

La tabla 7 describe el día y la hora en el cual los repartidores que se encuentren clasificados en los distintos grupos establecidos por Pedidos Ya en su plataforma, pueden conectarse para escoger los horarios en los cuales quieren trabajar la siguiente semana, esto es importante, pues mientras mejor puntuados estén los repartidores, estarán en un mejor grupo, por lo que podrán escoger su horario antes que los demás repartidores, permitiéndoles generar mayores ingresos, pues pueden escoger las horas en las que mayor demandas de pedidos hay.

Los grupos del van del 1 al 6, siendo el 1 el más alto (5 Inactivos; 6 Nuevos). De esta manera, mientras mejor servicio prestes, mejor será tu posición. El grupo te permite elegir con anterioridad los horarios de conexión disponibles para la semana siguiente. Ten en cuenta que tus métricas se actualizan los lunes de cada semana evaluando la última semana. Tu desempeño es comparado con el del resto de los repartidores de tu ciudad. Estos son algunos puntos importantes para subir de grupo: No faltes a las horas seleccionadas, Conéctate en todos los horarios que hayas reservado, Comienza y termina en tiempo tus horarios de conexión, Acepta todos los pedidos que te sean notificados y Reparte en hora de alta demanda o días festivos. (Pedidos Ya, 2022c) Pedidos ya cobra un porcentaje entre el 10 y 25 por ciento del dinero generado por el “rider” o repartidor de cada entrega realizada, este porcentaje dependerá del transporte que se utilice. De igual manera, cobra un porcentaje de entre el 10 y el 30 por ciento a los restaurantes que se registran a su plataforma, esto dependerá del tipo de plan que tenga el establecimiento. (Pedidos Ya, 2022d)

Capítulo III

Análisis de los derechos laborales de personas que utilizan las aplicaciones de entregas a domicilio como fuente de trabajo

1. Trabajo bajo relación de dependencia

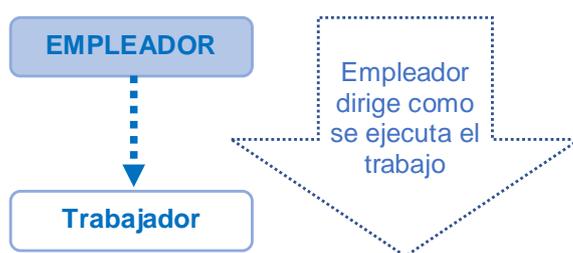
La dependencia laboral es aquel vínculo que se genera entre el empleador y el trabajador, a partir del cual surgen derechos laborales que deben ser cumplidos y respetados por el empleador. Dicho esto, debe entenderse también que el trabajo bajo relación de dependencia es aquella modalidad de empleo en la cual la persona que ejecuta la actividad laboral recibe órdenes y directrices de cómo realizar el trabajo para el cual fue contratado, pues está sujeto a la subordinación de la persona que lo contrató. Según Goldin (1996), “La sujeción a órdenes, instrucciones, o más latamente al poder directivo y organizativo del empleador,

ajenidad en los frutos, en los resultados y en los riesgos, etc., son conjunta o alternativamente descritas como manifestaciones de facetas jurídicas o económicas de la dependencia” (p. 2). En otras palabras, se puede decir que existe relación de dependencia si la persona realiza sus actividades laborales bajo las indicaciones y directrices de quien lo contrató, sin que los resultados de su trabajo perjudiquen el sueldo o salario convenido.

Dado que en el trabajo bajo relación de dependencia existe la subordinación de una de las partes a la otra, se entiende que no es un convenio entre iguales, de ahí la importancia del Derecho Laboral para poder proteger a la parte más débil en esta relación contractual. Según Trujillo (2007), “En las relaciones entre empleadores y trabajadores no hay la igualdad real de las partes, supuesto indispensable para la vigencia práctica de la libertad contractual, puesto que el empleador le aventaja al trabajador en riqueza, influencia social y poder político” (p. 72). El Derecho del trabajo surge entonces de la imperante necesidad de proteger al trabajador subordinado de las vulneraciones que a los derechos laborales por parte de algunos empleadores a lo largo de la historia. El autor ecuatoriano Vásquez (2004), define al Derecho laboral como “El conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones del trabajo. Ciencia que, con criterio social, vela por la justicia en las relaciones de trabajo” (p. 18). Se debe tener en cuenta que el Derecho del Trabajo incluye, además de la normativa nacional, todos aquellos tratados y normativa internacional referente en materia laboral que tutelan los derechos de los trabajadores.

Gráfico 9

Trabajo bajo relación de dependencia



Nota: Gráfica creada por el autor

1.1 Características esenciales del vínculo laboral

Para entender las características tanto del vínculo laboral como del civil, es necesario tener presente que cada uno de ellos corresponden a dos modalidades distintas de prestación de servicios, la primera ligada a la subordinación de una de las partes para con la otra, y la segunda; bajo ningún tipo de subordinación, sino más bien a un convenio entre iguales. El

vínculo laboral es el resultado del trabajo bajo relación de dependencia, mientras que el vínculo civil es la consecuencia de un contrato de prestación de servicios.

La características del vínculo laboral las podemos encontrar dentro del concepto de contrato individual de trabajo, establecido en el artículo 8 del Código del Trabajo (2015), “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” . Analizando el concepto antes mencionado se puede establecer las características esenciales para que se genere el vínculo laboral, la cuales son:

Prestación de servicios lícitos y personales: servicios lícitos son todas aquellas actividades que no se encuentran prohibidas por el ministerio de la ley, es decir, que no están en contra de la legislación ecuatoriana. Monesterolo (2015), manifiesta que “La licitud de los servicios implica que el trabajo en sí mismo considerado y el fin que persigue no deben estar prohibidos por la ley” (p. 94). En cuanto a los servicios personales; se refiere a que la actividad que se va a desempeñar debe ser realizada por la persona contratada para realizarla y no por alguien más, según Trujillo (2007):

“Los servicios son personales si la persona que se compromete a prestarlos los realiza directamente, es decir, sin que medie encargo ni representación; de ello se infiere que el trabajador siempre será una persona natural” (p. 116).

Dependencia o subordinación: se entiende como dependencia o subordinación a la obligatoriedad que tiene el trabajador para obedecer y seguir las instrucciones que el empleador realiza en cuanto como debe desarrollar las actividades para las cuales fue contratado, pues no tiene libertad de ejecución en su trabajo, es decir que tiene que cumplir con ciertas directrices para poder desempeñar sus labores. Según Grisolia (2016),

“Consiste en la posibilidad de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empleador: facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario” (p. 86).

Remuneración: también conocido como sueldo o salario, es la retribución económica que una persona obtiene por la realización de una tarea, considerado un pilar fundamental para que se genere el vínculo laboral en un trabajo bajo relación de dependencia, pues se está reconociendo que el trabajador ha culminado con la actividad encomendada y por ello se lo está retribuyendo económicamente. El Código del Trabajo (2015), hace una diferenciación entre sueldo y salario, estableciendo esté último para los obreros, pudiendo ser pagadas por jornadas laborales, por tareas o por unidades de obras, el sueldo en cambio es pagado de manera mensual. Según Cabanellas (1998):

“El salario comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo (..) mientras que el sueldo es la remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional”.

Cualquiera de las dos formas que menciona, tanto el autor citado en el párrafo anterior, como lo establecido en la normativa laboral ecuatoriana, hacen referencia a formas de retribución económica hacia trabajadores por las actividades laborales desempeñadas, por lo que cualquiera de las dos, son consideradas como remuneración.

2. Trabajo autónomo

A diferencia del trabajo bajo relación de dependencia, el trabajo autónomo es toda aquella actividad que una persona realiza por cuenta propia, sin que esto genere derechos laborales ni relación de dependencia entre el contratante y el prestador del servicio, pues su prestación de servicio no quiere decir que pase a formar parte de la organización o la empresa del contratante. De existir algún inconveniente entre las partes, se someterán a lo establecido por el Código Civil, más no a lo que establece el Código del Trabajo, pues es una actividad de naturaleza civilista y no laboral. Según Martínez (2005):

El autónomo, para ser considerado como tal, debe tener una organización propia e independencia para decidir cómo prestar servicios con libertad, para aceptar o no encargos, aportando medios de producción –materias primas, maquinaria, herramientas, etc.– no cediendo anticipadamente el fruto de la prestación de servicios y atendándose al resultado económico favorable o adverso del negocio. (p. 122)

En el Ecuador, el trabajador autónomo, según el artículo 9, literal b, de la Ley de Seguridad Social (2001) son: “toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario”. Al no existir relación de dependencia, estamos frente a un contrato de prestación de servicios, por lo que estaríamos hablando de un vínculo de carácter civil.

En la legislación ecuatoriana no existe una definición exacta que conceptualice o explique el contrato de prestación de servicios en el sector privado, sin embargo, la costumbre ha hecho que llamemos contratos de prestación de servicios a los contratos de índole civil que tienen como su naturaleza la realización de una actividad a cambio de una retribución económica, sin que ello genere vínculo laboral. Al no existir normativa específica referente a este tipo de contratos, se los ha adaptado a las regulaciones del libro IV del Código Civil, referente a las

obligaciones y los contratos, por lo que cada contrato prestación de servicios dependerá de la forma en la que se haya pactado, de acuerdo con las normas de índole civil.

Aparte de las características de los contratos en materia civil, no existe otra normativa que indique alguna otra particularidad para el contrato de prestación de servicios, sin embargo, al ser de índole civilista, sus características principales serían las opuestas a las del contrato laboral, es decir; que no genere vínculo laboral, que no exista subordinación ni dependencia y que no haya una remuneración o sueldo.

Gráfico 10

Trabajo autónomo



Nota: Gráfica creada por el autor

2.1 Características esenciales del vínculo civil

A diferencia de los contratos de trabajo en materia laboral, los contratos de prestación de servicios no se encuentran regulados en la normativa nacional, ante lo cual no existe codificación alguna que explique las peculiaridades de dichos contratos, sin embargo, al tratarse de contratos de índole civilistas podemos remitirnos al Código Civil ecuatoriano para establecer las características del vínculo civil que generan estos tipos de contratos. Por lo que, según el artículo 1461 de la normativa antes mencionada las características serían las siguientes:

Consentimiento de las partes: el consentimiento es la voluntad que cada una de las personas intervinientes en la celebración del contrato tiene para aceptar los términos y condiciones que se van a plantear en dicho contrato. Voluntad que debe nacer del deseo interno de cada persona para estar de acuerdo con lo que se va a estipular y pactar en el contrato, si una de las partes no tiene la voluntad de realizar el acto contractual no puede ser obligado a realizarlo, de serlo, se incurre en un vicio de consentimiento, lo cual puede nulificar el acto contractual.

El artículo 1453 del Código Civil (2016), establece que para que surja la obligación de las partes en un contrato civilista, es necesario que exista la voluntad de las personas que intervienen en la celebración de dicho convenio. Por lo que, si no existe la voluntad de una de las partes, no podría celebrarse dicho contrato. Para Hernández & Guerra (2012), “La voluntad de las partes es la que determina el contenido del contrato, de manera que su interpretación se atiende fundamentalmente a su intención. Las partes son libres también para atribuir a los contratos celebrados los efectos que consideren pertinentes, ya que las reglas del legislador son, en general, meramente supletorias de su voluntad” (p. 30).

Capacidad legal: la capacidad legal es la aptitud que una persona posee para adquirir derechos y contraer obligaciones por si misma y no por cuenta de otra persona, ni por la intervención de la ley. El artículo 1462 del Código Civil (2016), establece que todas las personas son legalmente capaces, con excepción de las que la ley declara incapaces. El artículo 1463 del mismo cuerpo normativo establece que:

“Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y la persona sorda que no pueda darse a entender de manera verbal, por escrito o por lengua de señas. Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución. Son también incapaces los menores adultos, los que se hallan en interdicción de administrar sus bienes, y las personas jurídicas. Pero la incapacidad de estas clases de personas no es absoluta, y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos determinados por las leyes. Además de estas incapacidades hay otras particulares, que consisten en la prohibición que la ley ha impuesto a ciertas personas para ejecutar ciertos actos”.

La legislación ecuatoriana ha sido clara en establecer quienes tienen la capacidad legal para contraer obligaciones contractuales, según Parraguez (2021) la capacidad como aptitud es el atributo que una persona tiene, pudiendo entenderla como la particularidad de un ser humano, que posee un calificativo dentro del universo jurídico, lo cual le faculta a adquirir y ser titular de derechos y obligaciones en base a las leyes y normas establecidas.

Objeto lícito: el objeto lícito es todo aquello que no se encuentra prohibido por la ley, encaminado dentro de lo que un Estado lo permite, es decir, cualquier acto que no vaya en contra de lo que la legislación ecuatoriana ha establecido como un ilícito. El artículo 1478 del Código Civil (2016), establece que “Hay objeto ilícito en todo lo que contraviene al Derecho Público Ecuatoriano”. Así mismo el artículo 1476 del mismo cuerpo legal establece que toda declaración de la voluntad o contrato debe tener por objeto una o más cosas que se trate de dar, hacer o no hacer nada. Para Fernández et al., (2002) el objeto en los contratos es la

prestación de la obligación cuando se tenga que dar o hacer algo, pudiendo también existir una abstención de la obligación, cuando se trate de no hacer.

Causa lícita: la causa lícita es la razón que impulsó a las personas a la celebración de un contrato, y para que dicho contrato tenga validez, la causa tiene que estar conforme a lo que el ordenamiento jurídico lo establece, es decir, no debe ser ilegal, ni estar contrario al ordenamiento jurídico ecuatoriano. Según Fernández et al., (2002):

“Quiere decir que-existe algo exterior al contrato mismo, que aparece como legitimante del deber obligatorio, y que le da unidad al conjunto. Por ello, se dispone que para que una persona se obligue a otra por un acto, contrato o declaración de voluntad, es necesario, entre otros presupuestos, que “tenga una causa lícita” (p. 62)

Según el artículo 1483, inciso segundo del Código Civil (2016), “ Se entiende por causa el motivo que induce al acto o contrato; y por causa ilícita la prohibida por ley, o contraria a las buenas costumbres o al orden público (...) No puede haber obligación sin una causa real y lícita, pero no es necesario expresarla”.

Una última característica que no se encuentra establecida en el Código Civil ecuatoriano respecto a los contratos, pero que es necesario establecerla para poder diferenciar un contrato laboral de uno de prestación de servicios es que estos últimos, aparte de reunir con las características de los contratos civilistas, no deben cumplir bajo ninguna circunstancia o reunir por motivo la característica de subordinación o dependencia laboral. Pues en estos tipos de contratos civilistas de prestación de servicios puede existir un tipo de relación de jerarquía entre el contratante y el prestador del servicio, pero no a tal grado que pueda ser considerada como subordinación y por ende relación laboral, de ahí la importancia de que cumpla con la característica de que no exista dependencia de tipo laboral.

Tabla 8

Características esenciales del vínculo laboral y características del vínculo civil

Características	
Vínculo Laboral	Vínculo Civil
Prestación de servicios lícitos y personales	Consentimiento de las partes
Dependencia o subordinación	Capacidad legal
Remuneración	Objeto y causa lícita

Nota: tabla elaborada por el autor

3. La ajenidad como característica especial

La ajenidad desde un punto de vista clásico es el control y los riesgos que asumen los empleadores en sus negocios y de los cuales no son partícipes sus empleados, estos tienen que ver con las ganancias y pérdidas económicas que generan las empresas en el desarrollo de sus actividades o giro de negocio. Estos riesgos son inherentes al empleador al momento que asume su rol de empresario y director de su propia empresa, el trabajador es ajeno a estos riesgos, puesto que en su condición de subordinado es ajeno a las decisiones que tome el empleador respecto al control y manejo del negocio o la empresa, y a su vez, los resultados de dichas decisiones no pueden afectar ni beneficiar al trabajador, sino solamente al empleador, pues el empleado únicamente recibe su sueldo por el trabajo para el que fue contratado.

Es decir, que quien asume todos los riesgos de una empresa, tanto las pérdidas como las ganancias, siempre va a ser el empleador, por lo que, si un trabajador se equivoca en la realización de su trabajo y eso hace que la empresa pierda mucho dinero, quien asume esa pérdida no es el empleado, sino el patrono. Bayón & Pérez (1972) mencionan que la ajenidad en la relación laboral se presenta cuando el empleado se mantiene al margen de lo que económicamente suceda con la empresa, de suerte económica de la misma, producto su actividad empresarial, por lo que el trabajador no pierde su sueldo cuando si su trabajo no fuere posible llevarlo a cabo.

Existen algunos países en donde el concepto de ajenidad ha sido bastante analizado y profundizado, debido a que en sus ordenamientos jurídicos se hacen distinciones y conceptualizaciones entre trabajadores bajo dependencia y autónomos, este es el caso de España, en donde existe una clara diferenciación normativa entre los unos y los otros. Lamentablemente en Ecuador, no se ha regulado todavía esta situación, por lo que el concepto de ajenidad ha sido tratado esporádicamente con relación a los trabajadores bajo dependencia.

Algunos tratadistas establecen que la ajenidad puede aplicarse también en el caso de los trabajadores por cuenta propia, pues serían ellos mismos quienes están asumiendo sus propios riesgos económicos con la actividad que desempeñan, sin embargo, los resultados del trabajo realizado los disfruta otra persona. Para Palomeque, (2019):

“La ajenidad debe ser concebida como una característica inherente al trabajo por cuenta ajena siendo que la prestación del servicio se lleva a cabo a favor de un sujeto distinto al que lo ejecuta; lo que conlleva que los resultados o frutos de la actividad productiva se trasladan en virtud de un título contractual oneroso a persona distinta de quien lo realiza” (p. 12).

Dicho esto, se entiende entonces que la ajenidad juega un papel muy importante al momento de establecer la situación laboral de una persona, por lo que, es necesario tenerla muy presente y en cuenta al momento de establecer si existe un vínculo laboral o civil ente una persona y otra, serán entonces las demás características que envuelven la situación en la que desempeñaba las actividades una persona, las que determinen si existió o no una relación laboral o civil.

4. El vínculo laboral y las plataformas digitales Uber Eats y PedidosYA en el Ecuador

La realidad tecnológica que el mundo atraviesa en la actualidad avanza a pasos agigantados, con lo cual, nuevos tipos de trabajos y empresas han surgido, apoyados ahora en la creciente dinámica del internet, los teléfonos inteligentes o smartphones y las famosas aplicaciones digitales o apps. Sin duda alguna las formas de ganarse la vida han cambiado, ya que todos los días existen nuevos avances tecnológicos que mejoran y facilitan la vida de los seres humanos, pero no de todos, sumado a esto, se encuentra la de aquellos que no tienen la misma capacidad adquisitiva que otros, es decir, no gozan de una fuente estable de ingresos económicos o no tienen un empleo adecuado que logre cubrir todas sus necesidades, generando con esto que en pleno siglo XXI, aún con los más sofisticados avances tecnológicos, siga existiendo el trabajo informal, pero esta vez en el ámbito digital. Según Hidalgo & Valencia (2019):

Los avances tecnológicos frente a la llamada “uberización del mercado del trabajo” se expanden a nivel mundial ocasionando visibles cambios en el patrón de consumo, en los derechos laborales, en las relaciones capital-trabajo, en la soberanía estatal, en la organización social, en la seguridad social; pero, sobre todo, en la producción de bienes y servicios que están siendo fuertemente impactados por la digitalización y el comercio electrónico. (p. 5)

Lo que ha dado nacimiento a nuevas formas de contrataciones laborales, como es el caso de las que utilizan las aplicaciones digitales para su trabajo, sin embargo, existe muchas dudas si este tipo de actividades generan o no un vínculo laboral que otorgue derechos y obligación tanto para los empresarios o dueños de estas aplicaciones como para las personas que las utilizan como fuente de trabajo. La duda se genera principalmente porque dentro del

ordenamiento jurídico ecuatoriano no se encuentra establecida ninguna normativa que regule este tipo de actividad, en especial, porque es un tema relativamente nuevo en el país.

Una vez que se ha establecido en capítulos anteriores que es el trabajo bajo relación de dependencia y autónomo dentro de la legislación ecuatoriana, así como los derechos y obligaciones que surgen de estas dos actividades económicas, corresponde establecer qué tipo de vínculo existe entre las plataformas digitales Uber Eats y PeidosYa y sus repartidores. Para ello, se analizará si la forma de operar de estas dos plataformas, así como el desarrollo de las actividades de los repartidores, corresponden a un vínculo de carácter laboral o civil. Se empezará analizando las características del vínculo laboral, para determinar si se trata de un trabajo bajo relación de dependencia o no, cabe recalcar, que algunas de las características del vínculo laboral pueden estar presentes en un contrato civil, estos son, la prestación de servicios lícitos y personales, y la remuneración. Estas dos características pueden formar parte de un contrato civil, sin embargo, será el contexto en el cual son empleadas más la existencia o no de la dependencia o subordinación la que determine la existencia o no de un vínculo laboral. De existir esta última no habrá posibilidad alguna de que exista vínculo civil, pues de todas las características es la que determina una relación laboral como tal. Como ya se ha mencionado con anterioridad la ajenidad es una característica especial, que también puede estar presente en ambos casos, pero ésta dependerá de la existencia o no de subordinación.

Con respecto a la prestación de servicios lícitos y personales se debe mencionar que las plataformas de Uber Eats y Pedidos Ya, solicitan a sus repartidores que ingresen todos sus datos personales, incluso hacen que se tomen una fotografía para crear la cuenta y el perfil, esto con la finalidad de determinar que todos los documentos sean de la misma persona y que toda la información este conforme las leyes ecuatorianas, por lo que, en este sentido, los trabajadores estarían cumpliendo con la primera característica del vínculo laboral, pues con la verificación hecha por las plataformas estarían prestando sus servicios de manera lícita y personal. Rao & Isaac (2017) plantean que, para las empresas bajo demanda este requisito es parte del servicio que ofrece su plataforma digital al usuario, para garantizar de esta manera su seguridad, tratando de evitar que sea víctima de alguna actuación ilícita o si se produce alguna, poder identificar al causante de manera inmediata.

Por otro lado, con la finalidad de garantizar eso, las empresas bajo demanda requieren a los prestadores de servicios que se encuentran registrados en sus plataformas que provean fotografías actualizadas y completamente limpias, es decir sin accesorios como gafas o gorras, para incluirlas en sus perfiles. De esta manera, cuando un prestador de servicios acepta un pedido, la información proporcionada a la plataforma, incluida su fotografía, es enviada al usuario que realizó el pedido, quien, en caso de que la fotografía no coincida con

la persona que está prestando el servicio, puede reportarlo o notificar inmediatamente a la empresa, la cual tomará las medidas necesarias al respecto (Woodcock & Graham, 2020).

La segunda característica por analizar es la remuneración, la cual en el caso de las plataformas digitales Uber Eats y Pedidos Ya pagan de la misma manera, es decir, un porcentaje por cada “delivery” o entrega realizada, en este caso, el repartidor no tiene conocimiento alguno de cuánto va a ser el valor que se les pagará por completar dicha actividad. Las empresas que se dedican a estas actividades se han defendido de las críticas argumentando que, al no existir una relación laboral, no pueden pagar por horas o un salario mensual, además que los clientes efectúan el pago y las empresas solo actúan como meros intermediarios a través de sus plataformas digitales, recibiendo una comisión por el servicio de intermediación, sin embargo, han existido demandas y juicios en otros países que han demostrado lo contrario. Un claro ejemplo ello es la sentencia del caso *Isaac Manuel Cuende v. Glovoapp* (2020), en la cual el juez estableció que:

“La forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa. Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma, sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores. Ello evidencia que Glovo no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores (...) La compensación económica la abona Glovo al repartidor”.

Respecto a los precios que se cobran y los porcentajes que las empresas obtienen por los servicios que realizan a través de sus aplicaciones digitales, las investigaciones y entrevistas realizadas por Woodcock & Graham (2020) han indicado que es el mercado el que fija los precios de viajes y transacciones, en una entrevista realizada al presidente de Uber, Travis Kalanick, aseguró que la empresa tiene algoritmos que analizan el mercado y determinan los precios y porcentajes a cobrar, asegurando que no es la empresa que establecen los valores sino el algoritmo.

El hecho de que sea un algoritmo de una plataforma digital el que determine los valores a ganar, hace que los prestadores de servicios se encuentren bajo total dependencia salarial de estos tipos de empresas, pues los prestadores no pueden fijar a su voluntad los precios por la actividad que desempeñan, sino que dependen de la plataforma digital para que establezca los precios por ellos. Existen sentencias que se han pronunciado respecto a la remuneración dentro de este tipo de empresas.

Era la empresa la que decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador, que éste percibía con independencia del cobro por parte de la empresa, y tras la elaboración por parte de ésta de la factura correspondiente (...) también era la empresa la que fijaba el precio del servicio a los clientes y cobraba

éste a través de la aplicación, no estando permitida al trabajador la percepción de cantidad alguna en metálico, a salvo la propina. (*Sentencia 244/2018 del Juzgado Nro. 6 de Valencia, 2018*)

Como se puede observar tanto en el extracto de la sentencia citada como en los párrafos analizados con anterioridad, el mecanismo de funcionamiento en cuanto a los precios y remuneraciones de los repartidores de las empresas Uber Eats y Pedidos Ya en el Ecuador son los mismos que en otros países, como en el caso de España, pues tienen un mecanismo de funcionamiento similar a nivel mundial. Esto da a entender entonces que, al ser las empresas las que establecen los precios que van a cobrar a los usuarios, así como los valores que van a pagar a los prestadores de los servicios, éstos últimos se encuentran totalmente en ajenidad a poder tomar decisiones sobre los valores a cobrar, pues todo esto lo realiza la misma empresa a través de su plataforma digital, así mismo, el pago a los repartidores se lo realiza a través de transferencias bancarias por medio de la misma aplicación, por tal motivo, los repartidores no intervienen en ningún momento en ninguna etapa de las transacciones económicas que se realizan por medio de la plataforma digital, por lo que se puede concluir que existe ajenidad en cuanto a la remuneración, es decir, que los prestadores de servicio no fijan el precio a cobrar, sino que la empresa les paga un valor como remuneración, el cual se va acumulando para cobrarlo de manera semanal.

La tercera característica del vínculo laboral a analizar es la dependencia o subordinación, teniendo en cuenta que ésta ocurre cuando una persona debe obedecer y acatar las órdenes y directrices de la persona que lo contrató para el desarrollo de una actividad. Según Vásquez (2004), “la subordinación obliga a que el trabajador, al momento de aceptar el empleo, cumpla con todos los requerimientos, ordenes o disposiciones que emita el empleador en base a su autoridad dentro de la empresa” (p.135). En este sentido debe tomarse en cuenta cómo operan las plataformas Uber Eats y Pedidos Ya en el Ecuador y que tanto control ejercen sobre sus repartidores.

Ambas empresas tienen una forma de operar muy similar, realizar todo el trabajo, empezando desde el reclutamiento de los repartidores hasta el pago por los servicios realizados por medios de su aplicación digital, controlan el manejo de los pedidos, el tiempo en el cual debe ser entregado, la distancia, el valor a ser cancelado y hasta el repartidor que va a realizar el trabajo. El prestador del servicio no interviene en ninguna etapa de la transacción, los únicos momentos que interactúa con la aplicación son cuando acepta el pedido, cuando lo recoge la orden del establecimiento y cuando ha llegado, y la manera de interactuar es simplemente dejándole saber a la empresa en que etapa de proceso de entrega se encuentra, para que el consumidor sepa cómo va su orden por medio de la aplicación digital. Esto denota que el repartido lo único que hace es recibir y cumplir las órdenes por

parte de la empresa, la cual ordena a través de su aplicación digital. Todas las empresas que se dedican al servicio de entrega a domicilio por aplicaciones digitales tienen el mismo modo de operar, al respecto, existe ya un pronunciamiento por parte de los jueces del Juzgado Nro. 6 de lo Social de Valencia, quienes a través de su sentencia establecieron que:

“Se ha probado en cuanto a la dependencia, que el demandante trabajaba siguiendo las instrucciones de la empresa y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma. Así, consta que el trabajador, tras ingresar en la empresa debía descargarse la aplicación desarrollada y gestionada por ésta en su teléfono móvil, recibiendo una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma, y debía formar parte de la aplicación, cuyo creador y administrador es la empresa (...) Respecto al servicio de reparto, la empresa daba instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que éste se tenía que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que éstos debían cumplir. Además, la empresa tenía en todo momento geolocalizado al trabajador” (*Sentencia 244/2018 del Juzgado Nro. 6 de Valencia, 2018*)

Como se puede observar en el extracto de la sentencia citada, el proceder de la empresa en cuando a la dependencia en dicha resolución, es muy similar a como operan Uber Eats y Pedidos Ya en el Ecuador, por lo que, se puede decir que estas empresas tiene el control total de las actividades que los repartidores deben realizar, por ende están dando indicaciones de cómo realizar su trabajo, ante lo cual los repartidores tiene la única opción de acatar aquellas órdenes y ejecutar el trabajo designado, por lo que se estaría frente a un claro ejemplo de subordinación en la era digital.

Otra sentencia que ayuda a entender mejor la subordinación dentro de este tipo de negocios y empresas tuvo lugar en Londres, Inglaterra, en el caso de (*Aslam and others vs Uber BV and others, 2016*) donde los jueces determinaron que la misma empresa al momento de promocionar sus servicios, no lo hacían en el ámbito de las tecnologías, como argumentas ser su giro de negocios, sino que lo hacían dentro del ámbito de transporte, asegurando que sus “conductores” proveían un servicio excepcional, además, los jueces llegan a la conclusión que los transportistas trabajan a nombre de la empresa y bajo relación de dependencia y no por cuenta propia, pues era la empresa la que se encargaba de dirigir y organizar todos los viajes a realizar, y que los transportistas solo aceptaban los viajes y cumplían con las indicaciones repartidas.

Estas dos sentencias son un claro ejemplo de que existe en este tipo de empresas existe la dependencia o subordinación, pues los repartidores están a la espera de las órdenes de esta empresas, que llegan a través de sus plataformas digitales, pero antes de poder

siquiera ser un repartidor, tienen que cumplir con los requisitos impuestos por las empresas para formar ser considerado un “prestador de servicio”, debiendo cumplir una serie de requisitos y pasos a través de las plataformas, las cuales contratan todas las actividades de los repartidores, desde el proceso de registrarse como repartidor, hasta donde debe repartir, así como las indicaciones y directrices para llevar a cabo los “deliverys” o repartos, pues son las empresas a través de sus aplicaciones las que le indican al repartidor donde debe recoger el pedido, en donde debe dejarlo y que tiempo tiene para hacerlo, es decir, controlan toda la actividad o trabajo a realizar.

Por lo que, es evidente que existe una subordinación por parte de los repartidores hacia las plataformas digitales y las empresas como tal. Pues la manera en la que operan estas aplicaciones hace que los repartidores no tengan la libertad que tanto ofrecen y publicitan este tipo de empresas, al contrario, en un trabajo subordinado que las empresas lo quieren hacer ver como autónomo, pero no lo es.

Teniendo en cuenta que la ajenidad son todos aquellos actos de organización, dirección y control de la actividad laboral a desempeñar para que ésta última genere los resultados deseados y produzca beneficios económicos a ser aprovechados por quien tiene la potestad para ejercer la ajenidad, pudiendo así ser un trabajador autónomo o un empleador en el caso de una relación laboral. Así también, quien ejerce esta potestad no solo se aprovecha de los beneficios que puede llegar a generar la actividad a desempeñar, sino también asume las pérdidas y perjuicios que el mal desarrollo de dicha actividad puede ocasionar. Una sentencia pionera en el tema de transporte y entrega de encomiendas es la *STS 263-1986* (1986), emitida por el Tribunal Supremo de la sala de lo Social de España, en cual se establece que:

“La ajenidad es también patente, el trabajador no asume los riesgos ni los beneficios del contrato de transporte existente entre la empresa y el cliente, no interviene en la fijación del precio del mismo, ni su retribución depende de su resultado; se limita fundamentalmente a aportar su actividad y a percibir la retribución que por ella le corresponde”.

Por lo que, La ajenidad como característica especial para determina la existencia de un vínculo laboral o civil juega un papel importante dentro de este nuevo modelo de empresas en la era digital, pues tanto Uber Etas como Pedidos Ya, sostienen que quienes ejercen la ajenidad en la relación que mantienen con sus repartidores, son éstos últimos, pues los consideran y los denominan prestadores de servicios, haciendo alusión que como empresas lo único que hacen es conectarlos con los consumidores por medio de sus aplicaciones digitales, sin embargo, es se puede observar que son las empresas Eber Etas y Pedidos Ya quienes tienen el control, organización y dirección total de cómo

se debe desarrollar la actividad económica, así también, se benefician de las ganancias de la prestación del servicio, y al repartidor le pagan solo por la actividad realizada.

Por otro lado, de haber una queja por una actividad mal realizada, el repartidor tiene una sanción, como en cualquier trabajo bajo relación de dependencia, sin embargo, la pérdida de dinero por la actividad mal desempeñada recae sobre la empresa, la cual tendrá que reembolsar al consumidor u otorgarle algún beneficio extra para no perderlo como cliente. Sin embargo, en el Ecuador, existen sentencias en las cuales los jueces toman en cuenta la ajenidad para demostrar la relación laboral, un ejemplo de esto es la (*Sentencia Nro 0372-2014-SL*, 2014) emitida por la Sala especializada de lo laboral en Quito, en la cual, el juez ponente manifiesta que:

“La ajenidad se manifiesta en que la ejecución del trabajo se organiza y se lleva a cabo de manera que satisfaga las necesidades o conveniencias no del que trabaja, sino de la persona o entidad a favor de la cual se prestan los servicios (...) de lo citado se deduce que la existencia de la relación laboral depende de la concurrencia de los elementos sustanciales que lo caracterizan como dispone el Art. 8 del Código del Trabajo, esto es, prestación de servicios lícitos y personales, dependencia laboral y que según la doctrina se conoce como dependencia “jurídica”; y, la remuneración”.

Se puede evidenciar entonces que la forma de operar de las empresas Uber Etas y Pedidos Ya en el Ecuador así como la trato que mantienen con sus repartidores reúnen las características esenciales del vínculo laboral, es decir; existe un prestación de servicios lícitos y personales, una dependencia o subordinación por parte de los repartidores hacia las empresas y perciben una remuneración económica por el trabajo que realizan, así también, se puede observar que la ajenidad como característica especial, se encuentra presente en la subordinación existente, así pues, se puede decir que al existir un vínculo de carácter laboral entre las empresas Uber Etas y Pedidos Ya y sus repartidores, se trata de un trabajo bajo relación de dependencia.

Conclusión

Es evidente que la evolución de la tecnología ha cambiado la forma tradicional en la que se desempeñaban los trabajos, así también, han surgido nuevos tipos de empresas que utilizan el internet y las plataformas digitales para realizar sus actividades económicas. Dos ejemplos claros de estas empresas en el Ecuador son Uber Eats y Pedidos Ya, compañías que se dedican al servicio de entrega a domicilio de comida, llamado popularmente “delivery”.

Estas dos plataformas digitales han logrado llamar la atención de muchas personas que no cuentan con un trabajo estable o simplemente no tienen empleo en el país, por medio de su publicidad, asegurando que al incorporarse a estas empresas como prestadores de servicios generarán ingresos económicos y gozarán de flexibilidad de horarios, pues al ser repartidores bajo un contrato civil de prestación de servicios, es decisión de cada repartido establecer sus días y horas de trabajo.

Tanto Uber Eats como Pedidos Ya son plataformas digitales que se dedican a la actividad económica de entrega a domicilio, las cuales utilizan contratos de naturaleza civil, con la finalidad de ocultar la relación laboral existente entre estas empresas y sus trabajadores. Cuando por medio del principio de primacía de la realidad se ha podido evidenciar la existencia del vínculo laboral entre los repartidores y las plataformas digitales, pues cumplen con los requisitos característicos de un trabajador bajo relación de dependencia, es decir; prestan sus servicios de manera lícita y voluntaria, reciben una remuneración por el trabajo realizado y se encuentran bajo subordinación o dependencia laboral.

El desarrollo de las actividades que realizan los repartidores por medio de las aplicaciones digitales de las empresas Uber Eats y Pedidos Ya, son de carácter personal, ya que es el mismo repartidor quien realiza el trabajo de manera personal y sin ningún tipo de intermediación, simplemente bajo las directrices de la aplicación, de igual manera el trabajo desempeñado es lícito, pues no existe ninguna ley prohíba la ejecución o realización de este tipo de actividad en el Ecuador.

La remuneración percibida por los trabajadores es fijada por la aplicación digital, no por los repartidores, son las empresas las que fijan el valor que debe ser cancelado por el consumidor a través de algoritmos que consideran distintas circunstancias como la distancia de entrega, la demanda en el sector, entre otros. Una vez el consumidor hace el pago del servicio, es la misma aplicación la que hace el cálculo para pagarle al repartidor, por lo que, este último no interviene en ninguna etapa de ese proceso, por lo que él no puede fijar el precio que desee

por el trabajo realizado, sino que las empresas Uber Etas y Pedidos Ya lo hacen por medio de sus aplicaciones Digitales.

En cuanto a la subordinación o dependencia se pudo determinar que estas dos empresas analizadas ejercen todo el control de las actividades a desarrollar por parte de los repartidores por medio de sus aplicaciones digitales, pues a través de ellas imparten todas las indicaciones, desde donde se debe retirar el producto, que ruta debe seguir y donde entregarlo. Así también controlan los tiempos de entrega y horarios, la empresa Pedidos Ya tiene un sistema de puntuación en donde dependiendo el puntaje que el trabajador puede escoger el horario, mientras más alto el puntaje mejor el horario, sin embargo, estos horarios son establecidos por la empresa, no por los repartidores. En el caso de Uber Eats, cuentan con un sistema de puntos que les indica que horas del día hay mayor actividad comercial para sus repartidores trabajen durante esos horarios, sin embargo, existe una mayor flexibilidad horaria comparada con el sistema de Pedidos Ya. La ejecución, control y dirección del trabajo a desarrollar, como los horarios a cumplir son determinados por las plataformas digitales y no por lo repartidores, por lo que es evidente que existe subordinación o dependencia de éstos últimos a las empresas.

La ajenidad en este estudio ha sido analizada como una característica especial que puede llegar a determinar la existencia de un vínculo laboral o civil, en este caso, se ha establecido que quien ejerce la ajenidad en la relación entre los repartidores y las empresas de Uber Etas y Pedidos Ya, son las empresas, pues estas últimas son las que asumen todos los riesgos y beneficios de la actividad económica que está desarrollando, el repartidor solo realiza un trabajo, bajo las directrices que se le da por medio de las plataformas digitales y por el cual recibe una remuneración.

Después de varias luchas sociales a través de la historia de la humanidad, poco a poco se ha ido consiguiendo derechos para los trabajadores, hoy en día en todos los países del mundo existen normas que regulan la relaciones laborales entre un empleado y su empleador, aunque todavía existen algunas naciones como Argelia, Tunes, Somalia, entre otras donde basan sus Constituciones en la religión Islámica y Musulmana que permiten que siga existiendo brechas en cuanto a discriminación laboral en contra las mujeres y grupos de minorías. En América Latina cada vez se reconoce a mujeres y grupos minoritarios los mismos derechos que cualquier otro trabajador, pues las normas laborales y constitucionales se aplican para todos los ciudadanos sin ninguna diferenciación, y es responsabilidad absoluta del Estado generar las garantías necesarias para el respeto y no discriminación de los derechos laborales.

El Ecuador, por medio de su actual Constitución, así como de las organizaciones internacionales de las que es miembro activo, así como por los convenios y tratados internacionales que ha firmado y ratificado, está en la obligación de velar por el bienestar de todos sus ciudadanos, sin ningún tipo de discriminación, por lo que, la responsabilidad de crear políticas públicas o normativa que regule la situación de las personas que utilizan las aplicaciones digitales de entrega a domicilio como fuente de trabajo es responsabilidad exclusiva del gobierno ecuatoriano.

Recomendación

El tema estudiado debe ser tratado y analizado por el gobierno ecuatoriano, los legisladores deben tomar cartas en el asunto para tratar de resolver una problemática que cada día se agranda más. Con la situación laboral actual del país, en donde el desempleo sigue aumentando y trabajo informal sigue creciendo, es necesario que se regule la situación de este grupo de personas que ha visto algo de alivio en esta actividad económica, que, si bien es cierto, denota que existe carencia de derechos y explotación laboral, ha servido para que muchas familias puedan subsistir el día a día.

Es necesario regular los nuevos tipos de empresas que han surgido en la era digital que atraviesa el Ecuador, así también se debe reconocer a los trabajadores de las Plataformas Digitales dentro del Ordenamiento Jurídico ecuatoriano, en lo específico, dentro de la normativa laboral del sector privado, siendo este el Código del Trabajo, pues este último ha sido desarrollado enfocándose en las formas tradicionales de realizar los trabajos, por lo que sus regulaciones no satisfacen por completo la realidad actual de la era digital laboral que atraviesa el Ecuador.

Se recomienda entonces un proyecto de ley para reforma o creación de una normativa laboral especializada, enfocada en las nuevas formas digitales de contratación y desarrollo del trabajo, normativa que debe establecer con exactitud cuando un trabajador está bajo relación de dependencia y cuándo es autónomo, tomando en consideración que en estos nuevos tipos de empresas se puede contratar a trabajadores de cualquiera de estas dos características, dependerá de que tipo de trabajo se vaya a desarrollar. Para ello, dicha normativa debe especificar también que empresas pueden contratar trabajadores autónomos y cuales trabajadores bajo relación de dependencia, así como los derechos y obligaciones que tienen cada uno éstos con respecto de sus empleadores y viceversa.

Referencias

- Albornoz, M., & Chávez, H. (2020a). *De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0*. 7, 45-54.
- Albornoz, M., & Chávez, H. (2020b). *Fairwork Ecuador Puntuaciones 2021: Estándares laborales en la economía de plataformas*. 1-29.
- Alfonso, R. (2016). *Economía colaborativa: Un nuevo mercado para la economía social*. 88, 231-258.
- Arias, K., Cariillo, P., & Torrez, J. (2020). *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), p. 83). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45866/S2000398_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arredondo, J. (2013). *El derecho laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia*. 1(1), 121-140.
- Constitución de la República del Ecuador, Pub. L. No. Registro Oficial 449 (2008).
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Pub. L. No. Registro Oficial Suplemento 52 de 22-oct-2009 (2009). https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Pub. L. No. Registro Oficial No. 229 (2020).
- Ley de Seguridad Social, Pub. L. No. Registro Oficial 465 (2001).
- Código del Trabajo, Pub. L. No. Registro Oficial 167 (2015).
- Código Civil, Pub. L. No. Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.2005 (2016).
- Ley Orgánica de Discapacidades, Pub. L. No. Registro Oficial Nro. 796 (2012).
- Aslam and others vs Uber BV and others, N.º 2022550-2015 (Employment Tribunals octubre de 2016). <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>
- Barajas, S. (1990). *Derecho del trabajo* (1. ed). Univ. Nacional Autónoma de México. http://www.myheritageimages.com/T/storage/site77597701/files/00/00/18/000018_865984fabff4b4a5vqk503.pdf
- Bayón, G., & Pérez, E. (1972). *Manual del Decho de Trabajo* (Vol. 8). Marcial Pons.
- Cabanellas, G. (1998). *Diccionario jurídico elemental* (13. ed., actualizada corr. y aum). Editorial Heliasta.
- Canales, G. (2019). *Hacia un nuevo concepto de "relación de dependencia"*. 33, 25-48.
- Carpio, R. (2014). *El trabajador en relación de dependencia en el Ecuador*. 1(3). <https://doi.org/10.26423/rctu.v1i3.31>

- Caso Azul Rojas Marín y otra vs. Perú, (CIDH 12 de marzo de 2020).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_402_esp.pdf
- Caso Norín Catrimán y otros vs. Chile, (CIDH 29 de mayo de 2014).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_279_esp.pdf
- Cedrola, G. (2017). *El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*. 6(31), 103-126.
- Colàs-Neila, E. (2019). *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?* 5(1), 21-46.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo* (Vol. 1). CNDH.
<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Dagnino, E. (2015). *Uber law: Perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy*. 3(3). <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/50380>
- Defensoría del Pueblo de Colombia. (2018). *Sistematización de los 15 años del sistema de alertas tempranas de la defensoría del pueblo*.
<https://www.defensoria.gov.co/es/nube/destacados/7476/Informe-sobre-la-sistematizaci%C3%B3n-de-los-15-a%C3%B1os-del-Sistema-de-Alertas-Tempranas-de-la-Defensor%C3%ADa-del-Pueblo-SAT-Defensor%C3%ADa-alertas-tempranas-derechos-humanos.htm>
- Diario el Universo. (2021, abril 2). *Las apps de entrega de comida a domicilio que podemos usar en Ecuador*. <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/las-apps-de-entrega-de-comida-a-domicilio-que-podemos-usar-en-ecuador-nota/>
- Durward, David, Blohm, Ivo, & Leimeister, J. M. (2016). Principal forms of crowdsourcing and crowd work. En *The digital economy and the single market: Employment prospects and working conditions in Europe* (pp. 39-55). FEPS.
https://www.researchgate.net/publication/305698774_Principal_forms_of_crowdsourcing_and_crowd_work
- El Comercio. (2017, julio 13). *Uber comienza a operar en Ecuador*.
<https://www.elcomercio.com/guaifai/uber-ecuador-quito-guayaquil-aplicacion.html>
- Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo* (Boletín Técnico N° 11-2022-ENEMDU; Pobreza y desigualdad, pp. 1-9). (2022). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2022/Junio_2022/202206_Boletin_pobreza.pdf
- Fernández, M., Corral, H., & Acuña, G. (2002). *Derecho de los contratos: Estudios sobre temas de actualidad*. Universidad de los Andes, Facultad de Derecho.

- Goldin, A. (1996). *El concepto de dependencia laboral y las transformaciones productivas*. 3, 1-36.
- González, A., & Sanabria, J. (2013). *Obligaciones de los estados parte de la convención americana*. 8(2), 45-56.
- Grisolía, J. (2016). *Manual de derecho laboral* (Ed. 2016 revisada y actualizada. 7a ed. (12a ed. para esta editorial)). Abeledoperrot.
- Hernández, K., & Guerra, D. (2012). *El principio de autonomía de la voluntad contractual civil. Sus límites y limitaciones*. 6, 27-46.
- Hidalgo, K., & Valencia, B. (2019). *Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito*. 18, 5-40.
- Resolución CS 557 del 15 de enero de 1985, (1985). <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/14500438/C.S.+557#:~:text=%2D%20Para%20tener%20derecho%20al%20Subsidio,29%20de%20octubre%20de%201979.>
- Isaac Manuel Cuende v. Glovoapp, N.º 4746/2019 (Tribunal Supremo. Sala de lo Social. 09 de 2020).
- Legislación Laboral de la Revolución Juliana (1925), Pub. L. No. Registro Oficial 77 (1925).
- King, K., & Carranza. (2022). *Observatorio de Financiamiento para el Desarrollo—La Jubilación Patronal*. Universidad Central del Ecuador. <https://www.observatoriofinanciero.org/wp-content/uploads/2022/05/Nota-Tecnica-N-2.pdf#page=16>
- Martínez, M. (2005). *Trabajo autónomo y trabajo subordinado. Delimitación, análisis y propuestas de reforma*. 273, 71-144.
- Monesterolo de Ramírez, G. (2013). *Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia*. 19. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/421/416>
- Monesterolo, G. (2015). *Curso de derecho laboral ecuatoriano* (1.ª ed.). UTPL.
- Monesterolo Lencioni, G. (2011). *Curso de derecho laboral ecuatoriano* (1.ª ed.). UTPL.
- Morales, M. (2008). *El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal*. 7, 125-148.
- Morales, S. (2012). *El Derecho al Trabajo y los Derechos Humanos*. <http://www.seminariodefilosofiadelderecho.com/docencia1/humanos/CONTENIDOS/DDHH/9.5.DERCOLTRABAJO1.pdf>
- Moreno, X. (2013). *Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano*. 13, 79-95.

- Moscoso, M. (1992). *Mujer indígena y sociedad republicana: Relaciones étnicas y de género en el Ecuador, siglo XIX*. Institut français d'études andines. <https://books.openedition.org/ifea/2056?lang=es#bibliography>
- Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). *Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano*. 13(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n3/2218-3620-rus-13-03-222.pdf>
- Observación general Nro 18 al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos—No Discriminación. (1989). Naciones Unidas. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404.pdf>
- Observación general Nro 23 al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos -Derecho de las minorías (artículo 27). (1994). Naciones Unidas. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34177.pdf>
- Opinión consultiva oc-4/84 del 19 de enero de 1984. (1984). https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_esp.pdf
- Opinión consultiva oc-11/90 del 10 de agosto de 1990. (1990). https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_11_esp.pdf
- Opinión consultiva oc-18/03 del 17 de septiembre de 2003. (2003). <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, (1969). <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos2.htm>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (1966). https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/ccpr_SP.pdf
- Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948).
- Organización Internacional del trabajo. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo* (p. 19) [De practica]. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf
- Organización Internacional del trabajo. (2018). *Hechos concretos sobre la Seguridad Social*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- Organización Internacional del trabajo. (2022, enero). La libertad de asociación, libertad sindical, la negociación colectiva. *Contrato Colectivo*. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang-es/index.htm#39>
- Ortega, P., Torres, T., Garrido, A., & Reyes, A. (2012). *La Paternidad en un Entorno Diferente*. 15(2), 722-740.
- Palomeque, M. (2019). *La noción de trabajador y el ámbito de la norma laboral*. 53, 1014.

- Paro de repartidores de las apps en varios países de la región por mejores condiciones de trabajo.* (2020, abril 22). [Nodal.am]. Nodal, noticias de América Latina y el Caribe. <https://www.nodal.am/2020/04/paro-de-repartidores-de-las-apps-en-varios-paises-de-la-region-por-aumento-salarial-mejores-condiciones-de-trabajo/>
- Parraguez, R. (2021). *Régimen jurídico del contrato*. Cevallos Editoria Jurídica.
- Pedidos Ya. (2022a, septiembre 28). *PedidosYa—¡Sumate al equipo!* <https://www.repartosya.com.ec/>
- Pedidos Ya. (2022b, septiembre 28). <https://www.pedidosya.com.ec/about>
- Pedidos Ya. (2022c, septiembre 29). *Sistema de grupos.* <https://bienvenida.repartosya.com.pe/grupos.html>
- Pedidos Ya. (2022d, septiembre 30). *Registra tu negocio en Ecuador | Súmate a PedidosYa.* https://socios.pedidosya.com/s/?language=es&countryIsoCode=EC&utm_source=PedidosYaSite&utm_medium=Site&utm_campaign=SSU_Site_Organic_EC#top-10
- Pedidos Ya responde ante saqueo de sus bodegas por protesta de repartidores.* (2022, marzo 29). El Telégrafo. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/actualidad/44/pedidos-ya-protesta-repartidores>
- Pérez, J. (2017). *Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana.*
- Porras, A. (2017). *La seguridad social en Ecuador: Un necesario cambio de paradigmas.* 24, 89-116.
- Rao, P., & Isaac, M. (2017, septiembre 22). Uber Loses License to Operate in London. *The New York Times.* <https://www.nytimes.com/2017/09/22/business/uber-london.html>
- Raso, J. (2016). *El Derecho del Trabajo como rama del Derecho y sus nuevas fronteras.* 7(13), 13-52.
- Raso, J. (2017). *La empresa virtual: Nuevos retos para el Derecho del Trabajo.* 5(1), 1-37.
- Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, Pub. L. No. 24, Registro Oficial 282 (1927). http://the.pazymino.com/LEGISLACION_LABORAL_JULIANA-Documentos.pdf
- Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y de protección a la Maternidad, Pub. L. No. Registro Oficial Nro. 763 (1928). http://the.pazymino.com/LEGISLACION_LABORAL_JULIANA-Documentos.pdf
- Rodríguez, M., & Hernández, M. (2017). *Economía Colaborativa y trabajo en plataforma: Realidades y desafíos.* Bomarzo S.L.
- Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). *Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador.* 11(4), 106-117.
- Ruiz, A., Aguirre, P., & Ávila, D. (2016). *Desarrollo jurisprudencial de la primera Corte Constitucional. Periodo de noviembre 2012 a noviembre 2015.* Secretaría Técnica Jurisdiccional.

- Sanguinetti, W. (1966). *El derecho del trabajo como categoría histórica*. 7, 459-478.
- Sentencia 244/2018 del Juzgado Nro. 6 de Valencia, No. 000633/2017 (Juzgado de lo Social N° 6 de Valencia 2018). <https://vlex.es/vid/726862117>
- Sentencia Nro 0372-2014-SL, Nro. 0537-2012 (Sala especializada de lo laboral - Quito 3 de junio de 2014). <https://vlex.ec/vid/646461365>
- STS 263-1986, N.º 834 (Tribunal Supremo - Sala de lo Social 26 de febrero de 1986). <https://vlex.es/vid/-76889901>
- Todolí, A. (2015). *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*. 1-25.
- Trujillo, J. C. (2007). *Derecho del Trabajo* (3.ª ed., Vol. 1). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Uber. (2022). *Haz entregas con la app de Uber. Sé tu propio jefe*. Uber. <https://www.uber.com/ec/es/deliver/>
- Uber drivers to get workers’ rights in the UK*. (2021, 16). DW. <https://www.dw.com/en/uber-drivers-to-get-workers-rights-in-the-uk/a-56893371>
- Uber Eats. (2022a, septiembre 27). *Legal | Uber*. <https://www.uber.com/legal/es/document/>
- Uber Eats. (2022b, septiembre 29). *Precios que se adaptan a tu negocio | Uber Eats*. Uber. <https://merchants.ubereats.com/us/es/pricing/>
- Valencia, H. (1979). *Legislación ecuatoriana del trabajo*. Editorial Universitaria.
- Valera, J. (2010). *Cuando medios y telefónicas quieren ser plataformas digitales*. 44-62.
- Vásquez, J. (2004). *Derecho laboral ecuatoriano: Derecho individual* (1.ª ed.). Librería Jurídica Cevallos.
- Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The gig economy: A critical introduction*. Polity.