

06

EL DERECHO CONSTITUCIONAL  
AL TRABAJO FRENTE AL SERVICIO DE REPARTO POR  
MEDIOS DIGITALES

# EL DERECHO CONSTITUCIONAL

## AL TRABAJO FRENTE AL SERVICIO DE REPARTO POR MEDIOS DIGITALES

### THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO WORK VERSUS THE DELIVERY SERVICE THROUGH DIGITAL MEANS

Joanna Carolina Ramírez-Velásquez<sup>1</sup>

E-mail: [joanna.ramirez@ucacue.edu.ec](mailto:joanna.ramirez@ucacue.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3266-7195>

Diego Fernando Trelles-Vicuña<sup>1</sup>

E-mail: [dtrelles@ucacue.edu.ec](mailto:dtrelles@ucacue.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8466-7165>

<sup>1</sup> Universidad Católica de Cuenca. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Ramírez-Velásquez, J. C., & Trelles-Vicuña, D. F. (2023). El derecho constitucional al trabajo frente al servicio de reparto por medios digitales. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 45-57.

#### RESUMEN

El contexto actual a nivel global ha demostrado la evolución permanente y continua de las tecnologías, así como, su utilización en los diferentes ámbitos: socio-laborales, culturales, políticos, y económicos; ello ha generado entre otros aspectos, el desarrollo de plataformas digitales y otros medios tecnológicos que impulsan nuevas formas de empleo, las cuales hoy en día degradan y no reconocen los derechos laborales de las y los trabajadores. Ante ello, el objetivo que se planteó el estudio fue analizar el Derecho Constitucional al Trabajo en la nueva forma de empleo digital del servicio de reparto a domicilio. La metodología aplicada inició con una investigación exploratoria, descriptiva, bajo un diseño cualitativo, se llevó a cabo la revisión de la literatura científica, complementado con el análisis del marco jurídico nacional, internacional y la aplicación de la técnica de entrevistas cualitativa para estudiar el caso Ecuador. El uso de las tecnologías ha impulsado e incrementado el empleo informal en el Ecuador, el trabajo realizado por los repartidores a través de medios digitales no reconoce las garantías constitucionales de un trabajo decente, por lo tanto, es necesaria la intervención urgente del Estado por medio del Órgano legislativo para adaptar la normativa laboral a estas nuevas formas de empleo que en la actualidad vulneran todos los derechos laborales de quienes prestan este servicio.

#### Palabras clave:

Derecho al trabajo, digitalización, productividad laboral, economía del trabajo.

#### ABSTRACT

The current global context has demonstrated the permanent and continuous evolution of technologies, as well as their use in different areas: socio-labour, cultural, political, and economic; this has generated, among other aspects, the development of digital platforms and other technological means that promote new forms of employment, which today degrade and do not recognise the labour rights of workers. Therefore, the objective of the study was to analyse the Constitutional Right to Work in the new form of digital employment of home delivery services. The methodology applied began with an exploratory, descriptive research, under a qualitative design, a review of the scientific literature was carried out, complemented with the analysis of the national and international legal framework and the application of the qualitative interview technique to study the case of Ecuador. The use of technology has boosted and increased informal employment in Ecuador, the work carried out by delivery workers through digital media does not recognise the constitutional guarantees of decent work, therefore, it is necessary the urgent intervention of the State through the legislative body to adapt labour regulations to these new forms of employment that currently violate all the labour rights of those who provide this service.

#### Keywords:

Right to work, digitalisation, labour productivity, labour economics.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo por cuenta ajena, como actividad que sirve al hombre para el sustento de sus necesidades básicas y las de su grupo familiar, es un derecho constitucional fundamental, el cual ha sido reconocido históricamente producto de las grandes luchas obreras, tanto en la esfera nacional como internacional, siendo objeto en la actualidad de una protección especial por parte del Estado, dotado de un cúmulo de normas que resguardan amplios derechos de los trabajadores y trabajadoras. La Declaración Universal de Derechos Humanos contempla el trabajo como un derecho, el cual comprende una remuneración justa, condiciones laborales adecuadas, el descanso, vacaciones, derecho de organizar sindicatos para la defensa de sus intereses colectivos, entre otros (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Como bien lo expresa la normativa internacional, el trabajo es un derecho de todos y quien lo realice de forma subordinada y por cuenta ajena, debe tener como garantía condiciones dignas y adecuadas en el lugar de trabajo, además, un salario justo, la libertad de asociarse y conformar sindicatos, el descanso, la recreación, vacaciones y una jornada de trabajo legalmente establecida; estos derechos son irrenunciables (Ecuador. Congreso Nacional, 2005), intangibles, y conforman garantías con rango Constitucional, por ende son de estricto cumplimiento, y cualquier estipulación en contrario donde estos se vulneren será nula.

A tales efectos, la norma constitucional del Ecuador prevé “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). La Constitución establece y reconoce el trabajo como derecho y deber social, bien de forma autónoma o bajo relación de dependencia, este contribuye al desarrollo del ser humano, en lo social, profesional y fundamentalmente para el sustento familiar, por ende, debe ser garantizado por el Estado.

Ahora bien, en la actualidad, la evolución que ha surgido en la sociedad producto de los sistemas tecnológicos ha impactado la forma de vida, el trabajo y las relaciones sociales. En la última década se han originado nuevas formas de empleo con el uso de herramientas tecnológicas que distorsionan la modalidad tradicional de prestación de servicios, vulnerando los derechos constitucionales de los trabajadores. Al respecto, Hernández (2016), afirma que, la globalización y la evolución económica han venido alterando el significado de las relaciones de trabajo con la flexibilización y adaptación, en atención a las necesidades del mercado laboral causando lesiones a los derechos de los trabajadores a través de contratos de trabajos atípicos. Una de las nuevas formas de trabajo de plataforma digital, que ha surgido en algunos países y en la actualidad se ha tornado con mayor auge, es el presentado por la empresa Glovo. Según lo expuesto por Vallefín (2018), en investigación realizada en España, Glovo opera recientemente como una empresa con actividades conocida como “economía colaborativa”, en la que

se emplean medios tecnológicos en plataformas, y debido al conflicto existente sobre la forma en que se desarrollan estas actividades, no hay aún una definición clara, han sido llamadas “economía de los trabajos temporales”, y ha estado relacionado con figuras como la tercerización y el fraude laboral, no aceptar el carácter laboral a las relaciones que surgen de estas actividades, genera exclusión a ese sector de trabajadores y trabajadoras que cada día se incrementa con mayor rapidez.

Al respecto, cabe destacar el estudio de tipo cualitativo realizado en Perú por Carrión & Fernández (2020), en el cual señalan dentro de sus conclusiones que los trabajadores que se despeñan bajo esta modalidad, no pueden controlar su tiempo para la jornada de trabajo, ni el tiempo de descanso, se encuentran bajo un trabajo precarizado. En consecuencia, existe una vulneración permanente de las garantías y principios constitucionales inherentes al trabajo. De acuerdo a lo expuesto por Hidalgo & Valencia (2019), en estudio cuali-cuantitativo, realizado en Quito Ecuador: “Los Estados que presentan estas plataformas digitales se encuentran frente a desafíos de regulación, puesto que, las legislaciones nacionales no están en capacidad de controlar los financiamientos internacionales de empresas que fungen en el país sin una personería jurídica” (p.35) de igual manera, en algunos casos no cuentan con establecimientos físicos, sólo tienen presencia a través de las plataformas digitales.

En efecto, se observa que la situación problemática que genera el empleo digital rompe las barreras espaciales, siendo que, el trabajador puede desconocer inclusive su empleador o simplemente no conoce el lugar o establecimiento donde se desarrolla la persona jurídica que conduce la prestación de servicio y en la cual recaen las obligaciones de empleador. Es por ello que, surgió la necesidad de realizar en una primera fase desde el aporte de la literatura científica, un análisis descriptivo del derecho constitucional al trabajo en las nuevas formas de empleo digital, para poder determinar por medio de técnicas cualitativas cómo se afectan los derechos laborales de los trabajadores, especialmente de aquellos que se desempeñan bajo el servicio de reparto con el uso de plataformas digitales y otros medios tecnológicos, y finalizar con los aportes de conocimientos científicos desde el análisis del contexto actual, la revisión de la legislación nacional y extranjera y el estudio del caso ecuatoriano.

A tales efectos, el estudio se trazó como preguntas de investigación las siguientes interrogantes ¿De qué manera se presenta el derecho constitucional al trabajo en el servicio de reparto por medios digitales? ¿Qué derechos con rango constitucional son vulnerados en la prestación de servicios de reparto por medios digitales? y Para ello se planteó como objetivo analizar el Derecho Constitucional al trabajo en la nueva forma de empleo digital del servicio de reparto a domicilio.

## METODOLOGÍA

La estrategia metodológica partió de una investigación con alcance exploratorio y descriptivo, con diseño cualitativo. El alcance exploratorio se debe a que, al indagar en la literatura científica, se evidenció que el derecho constitucional al trabajo en el empleo por medios digitales y de forma especial el realizado por los trabajadores que prestan servicio de reparto, ha sido poco estudiado en el Ecuador. En este sentido, en base a lo dispuesto por Hernández et al. (2004), este tipo de estudios tienen lugar cuando se busca examinar o indagar sobre temas o fenómenos de investigación que han sido poco estudiados, o que anteriormente no hayan sido objeto de investigación.

La investigación toma como base el diseño cualitativo, este enfoque de investigación según lo expuesto por Tamayo (2003), hace uso de información de tipo cualitativa, no cuantificada, cuyos datos se analizan de forma descriptiva e interpretativa.

Para describir las fundamentaciones teóricas del derecho constitucional al trabajo, en las nuevas formas de prestación de servicios de reparto por medios digitales, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura científica reportada en idioma inglés y español, estableciendo como criterio de inclusión específico, aquellas publicadas durante los últimos cinco años. En la revisión de la literatura fueron considerados los artículos reportados en las diferentes bases de datos: SCOPUS, Redalyc, Dialnet, Latindex, Scielo, y Web Of Science, con los descriptores: Derecho al trabajo, empleo digital, derecho constitucional, y servicio de reparto, que permitiera “detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles para los propósitos del estudio, así como, extraer y recopilar la información necesaria y relevante que atañe a nuestro problema de investigación” (Hernández et al., 2004, p.25). Para recolectar la información que se desprende de las fuentes escritas primarias y secundarias se utilizó la técnica del fichaje, a fin de registrar los datos de los autores, año de publicación, nombre de la obra o título de los artículos, y principales aportes, que realzan el presente estudio y fundamenta la teoría bajo la cual se enmarca la problemática desarrollada. Además, se analizó la norma jurídica nacional e internacional que regula el tema tratado en la investigación.

De igual manera, y con el fin de determinar cómo se afecta el derecho constitucional al trabajo, desde la realidad y experiencia de los trabajadores y las trabajadoras que se desempeñan en la prestación de servicios de reparto, la investigación abordó el estudio de caso en Ecuador, aplicando la técnica de entrevistas cualitativas semiestructuradas a 10 trabajadores del sexo masculino con edades comprendidas entre los 20 años y 35 años, que se desempeñan en el servicio de reparto a domicilio con el uso de medios digitales, 8 de ellos pertenecientes a organizaciones que se manejan mediante la telefonía móvil (WhatsApp) en la ciudad de Guayaquil, Cuenca y el Cantón La Troncal, y dos que se encuentran suscritos a plataformas: Rappi y Delivery Plus, en la ciudad de Guayaquil.

Las entrevistas se realizaron entre los periodos marzo, y abril del año 2023, se elaboró previamente una guía que se utilizó para orientar las entrevistas en atención al objetivo de la investigación, y el registro se llevó mediante grabaciones de audios; se procedió con la transcripción detallada, para finalmente realizar el análisis e interpretación de los contenidos desde la perspectiva de los derechos constitucionales de los trabajadores y las trabajadoras contenidos en el sistema jurídico nacional e internacional y el apoyo de la literatura científica que aborda la problemática; el fundamento metodológico que se utilizó para la aplicación de esta técnica se basó en los estudios de Díaz-Bravo et al. (2013); y Rodríguez-García & Pino-Juste (2019).

Finalmente, para el análisis de toda la información recopilada en el desarrollo de la investigación se aplicaron los métodos, analítico sintético, descriptivo y la hermenéutica jurídica, los cuales permitieron descomponer en partes todo el material escrito, realizar un análisis, síntesis, descripción e interpretación de los resultados obtenidos de la literatura científica, así como, del estudio de caso a través de las entrevistas semiestructuradas y la norma jurídica que regula el tema de estudio.

## DESARROLLO

### La nueva economía de plataforma digital

El uso de las tecnologías para la producción de bienes y servicios han generado la llamada economía de plataforma, colaborativa, economía de bolos, y economía entre pares, estas plataformas digitales tienen como función llevar a cabo el proceso de oferta y demanda permitiendo el vínculo entre el cliente y los prestadores de servicios, todo ello ha causado un gran impacto en el mercado laboral, especialmente en las relaciones de trabajo.

La economía colaborativa ha surgido como una nueva forma de negocios, que permite de una manera más fácil y ágil la interacción entre los clientes y proveedores, ésta se fundamenta en el uso de las tecnologías, el internet y la comunicación, en general por medio de equipos digitales. Así pues, “Por plataformas digitales se entienden a todas aquellas creaciones humanas que permiten la interacción entre los dispositivos electrónicos y el ser humano. Es decir, se trata de un software que permite la interacción del sujeto con el hardware” (Tabare-Ocampo et al. 2022, p.117). Por su parte, Del Bono (2019), refiere que, estos términos aluden a un ámbito muy amplio de actividades en línea, incluso abarca actividades donde no existe el trabajo remunerado, y comprende tanto el comercio como actividades que no son comerciales, en líneas generales estas nociones no son suficientes para describir su verdadero alcance, que cada día es más dependiente de la tecnología, del internet y del uso de datos.

De modo pues, para Lizama Portal & Lizama Castro (2019), “estas nuevas aplicaciones virtuales comparten los siguientes elementos: la utilización de una plataforma digital común que es esencial para el modelo de negocio y el uso de la Internet como mecanismo de intercambio de bienes y servicios” (p.208). En este sentido, para hablar de economía colaborativa deben ser concurrente estos elementos, aun cuando en la actualidad exista diversidad de formas de organización del trabajo con el uso de medios digitales.

En relación a la llamada economía de bolos, “hace referencia al “crowdwork” y al “work-on-demand vía 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” (Alfonso, 2016, p. 237). El término “economía de bolos” aplica en el caso en el que los trabajadores realizan tareas individuales, o “bolos”, para varios empleadores y no ejecutan actividades para un solo empleador de manera dependiente y por jornada completa de trabajo. De modo que, a través de estas plataformas, los trabajadores pueden ofrecer sus servicios en una variedad de tareas, de tipo administrativas, artísticas, servicios de transporte, entrega a domicilio de alimentos, artículos personales, domésticos. Otra modalidad de estas llamadas economías de plataforma digital es la economía de concierto, utilizada frecuentemente para hacer referencia al teletrabajo. Al respecto, Tabares-Ocampo et al. (2022), exponen que “las plataformas digitales y las modalidades de empleo y contratación, que emanan de estas, convergen en la flexibilidad, que se representa en la relación entre la vida laboral y personal del sujeto, y en la comunicación que se transforma en uno de los componentes fundamentales de la relación laboral”. (p.118)

Es por ello que, estas plataformas tienen diferentes formas de organización, pueden relacionarse de manera directa con el cliente o de forma indirecta, es decir, puede que la actividad de la plataforma esté limitada a servir de intermediario para poner en contacto a los proveedores con los clientes o usuarios a través de los medios digitales, así como también, la plataforma puede prestar de forma directa el servicio o producto (Alfonso, 2016).

En el desarrollo de estas plataformas digitales se han generado diversas relaciones, comerciales, mercantiles y también laborales, entre las diferentes personas, empresas y organizaciones que se desenvuelven en todo el proceso que han llamado colaborativo, por ello, el interés de este estudio se enfocó en analizar la relación existente entre aquellas personas que a través de plataformas digitales u otros medios tecnológicos prestan el servicio de reparto o entrega a domicilio de productos comercializados entre el proveedor y la plataforma, o entre el proveedor y una persona natural o jurídica que por medios tecnológicos presta los servicios de entrega a domicilio. Es así que, uno de los aspectos que ha generado más preocupación en la evolución de estas formas de trabajo son las condiciones laborales de los trabajadores, ya que, muchos

de ellos son considerados como trabajadores autónomos o independientes.

En consecuencia, no tienen acceso a los derechos de aquellos que sostienen una relación contractual, por ello, estas plataformas digitales han sido fuertemente atacadas, por no cumplir con las regulaciones jurídicas en el ámbito laboral. Otro aspecto importante es que estas plataformas, promueven la incorporación digital en muchos sectores productivos, lo que significa que las habilidades y competencias que se requieren para los trabajos se están transformando, muchos trabajos tradicionales están siendo automatizados o reemplazados por la tecnología digital. De modo pues que, estas formas de organización laboral que emanan de las economías digitales, en general vulneran el trabajo tradicional, y los derechos consagrados en la Constitución, por cuanto, no promueven una relación de trabajo estable y permanente.

### Derecho al trabajo y sus garantías constitucionales en el empleo de plataformas digitales

El trabajo, es un derecho humano fundamental, que además de permitir el sustento de todo individuo y de su grupo familiar, debido a su dependencia económica, también es un eje esencial para el desarrollo de un país, reconocido constitucionalmente y que debe ser garantizado por el Estado. En este sentido, producto del trabajo o de la prestación de servicios bajo relación de dependencia y por cuenta ajena, surgen los denominados derechos laborales, es decir, todas las garantías amparadas en la Constitución de cada Estado, de las cuales goza el trabajador o la trabajadora en el desempeño de su ocupación y que deben ser respetadas por el empleador.

De acuerdo a la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México (2017), “el trabajo es un fenómeno y una actividad social, humana, universal y necesaria, por ello, su prestación requiere ser objeto de la más adecuada protección jurídica interna e internacional” (p.28). De modo pues, al prestarse el servicio por cuenta ajena, el sujeto se encuentra en una relación jurídica de dependencia y, por lo tanto, goza de derechos y garantías inherentes a ésta, que deben ser precautelados por el Estado. Es así que, la existencia de la relación laboral determina la naturaleza jurídica y el alcance de los derechos constitucionales de los trabajadores, así como, las obligaciones que tiene el empleador frente a éstos y la responsabilidad del Estado de garantizar su cumplimiento frente al orden jurídico nacional y el reconocimiento internacional que realizan los Estados mediante el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. (Organización de las Naciones Unidas, 1976)

El trabajo como actividad no sólo viene a constituir una parte fundamental de la economía sino también, de aspectos psicosociales, culturales, políticos, y jurídicos, que integran la vida del ser humano, históricamente el

trabajo se configura como un elemento esencial para la evolución del individuo y la sociedad, por ello la Corte Constitucional ha sostenido que “el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelado por el Estado a través del incentivo de políticas públicas que estimulen al trabajo a través de todas sus modalidades, así como también a través de la protección de todos los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores”. (Corte Constitucional del Ecuador, 2014)

Ahora bien, como consecuencia de la digitalización y evolución del trabajo se han generado grandes desafíos, que vienen provocado importantes cambios en las relaciones laborales, alterando sus elementos esenciales y afectado los derechos laborales con rango constitucional que históricamente habían sido conquistados por los trabajadores y las trabajadoras. Tal como refiere Del Bono (2019), “estas formas de trabajo plantean una serie de circunstancias que son motivo de preocupación y que exigen formas apropiadas de regulación, ya que dan lugar a nuevas formas de empleo que combinan lugares de trabajo no tradicionales, el uso de tecnologías –Internet, computadoras y otras herramientas informáticas–, y nuevos arreglos contractuales, generalmente informales y precarios”.

En esta evolución los derechos laborales han disminuido su eficacia, en el sentido que, las garantías constitucionales de estabilidad y condiciones dignas de trabajo se tornan cada vez más inestables, algunos derechos adquiridos se extinguen o pierden vigencia (Aguilera, 2019). Es así que, la evolución tecnológica repercute de manera trascendental en el mercado laboral, dando origen a nuevas formas de trabajo, llamado empleo digital o de plataforma, transformando la actividad laboral en determinadas áreas productivas, facilitando por un lado nuevos trabajos automatizados que sustituyen la mano de obra y, por otro lado, nacen aquellas actividades laborales que se desarrollan a través de plataformas digitales y que han llamado economía colaborativa, como es el caso del servicio de entrega o reparto a domicilio, las cuales rompen los esquemas del derecho del trabajo tradicionalmente concebido. Ante ello, Fonseca (2019), expresa que “el derecho del trabajo se ha encaminado en un rumbo de incertidumbre, con profundos cambios económicos, políticos, ideológicos, sociales, culturales y tecnológicos, los cuales han contribuido en lo que se ha denominado la “agonía del derecho del trabajo”, en donde surge la necesidad de hacer un alto en el camino y reencausar los avances obtenidos con el fin de adecuarlos a tiempos modernos de profundas mutaciones en la forma de contratar personas para la ejecución de actividades remuneradas y subordinadas”. (p.23)

Bajo este contexto, es notable que la influencia de los medios digitales en las relaciones laborales puede afectar los derechos constitucionales del trabajador en los diferentes ámbitos, productivos y sociales, en su estado físico o psicológico, y en las

normas, causando la pérdida o disminución del derecho al trabajo y sus garantías.

Históricamente y en los actuales modos de prestación de servicio el trabajador es situado como el débil jurídico de la relación de laboral, por cuanto, para mantenerse dentro del mercado de trabajo se encuentra condicionado a las transformaciones de las nuevas relaciones de trabajo caracterizadas por aumentos de jornadas de trabajo, ausencia de beneficios de la seguridad social, falta de prestaciones sociales, bajos salarios, entre otros (Hernández, 2016). De modo pues, en los nuevos empleos digitales con el uso de las tecnologías se ven vulnerados los derechos constitucionales de los trabajadores y las trabajadoras como son: el derecho a una remuneración justa, el descanso obligatorio, vacaciones, seguridad social, derecho de asociación, entre otros, afectando directamente otros derechos como la protección a la salud, derecho a la desconexión, y derechos sindicales.

### La prestación de servicio de reparto por medios digitales

La globalización, la evolución económica y las tecnologías de la información y comunicación han transformado en los últimos años la organización del trabajo, orientada a la flexibilización laboral, alterando el significado de las relaciones de trabajo, en atención a las necesidades del mercado laboral causando lesiones a los derechos de los trabajadores a través de contratos de trabajos atípicos (Hernández, 2016).

Los estudios que plantean la evolución de la automatización y sus efectos en cuanto al empleo, consideran que el desarrollo tecnológico está presentando repercusiones en el mercado laboral y vulnerando las garantías propias del derecho constitucional al trabajo. Los trabajos que devienen de la economía digital forman parte de lo que se ha llamado empleos atípicos, que se encuentran fuera del contexto del empleo regulado, bajo una prestación de servicio estable y a tiempo completo que garantice todos los beneficios laborales (Hualden, 2019).

El uso de la tecnología y plataformas digitales ha impulsado nuevas formas de organización laboral que, aunque la tendencia en América Latina ya era una realidad, su incremento se afianzó con la llegada de la pandemia covid-19, debido a las medidas de aislamiento social y confinamiento obligatorio; algunos de estos modos de empleo con regulación jurídica estatuida bajo el marco constitucional y legal, como es el caso del teletrabajo, y otros que aún no se encuentran plasmada en el sistema jurídico, y que se han ido proliferando en la economía informal a nivel global, entre las cuales podemos mencionar el trabajo que realizan los repartidores de entregas a domicilio que prestan este servicio, bien porque se encuentran suscritos a plataformas digitales como son las denominadas Uber Eats, Rappi, Glovo, ahora PedidosYa, o bien, pertenecen a los grupos de trabajadores de las llamadas agencias que prestan el servicio de entregas y son contactados a través de estas compañías por medio de la aplicación móvil WhatsApp o telegram.

El servicio de reparto a domicilio llamado como “economía colaborativa” ha llevado el trabajo a una precariedad, simulando un tipo de trabajo autónomo e independiente, donde no existe una relación laboral, llamando al trabajador “colaborador” y dejando de lado los derechos que se derivan del contrato de trabajo, se trata de crear en el repartidor la idea de que no se encuentra vinculado a una relación laboral, y, por lo tanto, no puede reclamar sus derechos (Carrión & Fernández, 2020).

Si bien es cierto que, la revolución de las tecnología ha impactado de forma positiva la economía, generando fuentes de empleo para aquel sector de la sociedad que presenta limitaciones para ingresar a un empleo formal, la expansión de estas plataformas digitales muestra la necesidad inmediata de activar mecanismo para tratar la problemática que éstas han generado, como son: las desigualdades salariales, el menoscabo de los derechos del trabajo decente, la permanencia del trabajo informal, la falta de protección social-laboral.

### Regulación jurídica de los nuevos trabajos digitales

Es necesario que la regulación de las relaciones laborales se adapte a los cambios o transformaciones que generan la utilización de las tecnologías, ya que, no es aceptable que las normas del trabajo dejen de proteger a los trabajadores y sean más flexibles para los empleadores (Aguilera, 2019).

Se evidencia que ante estos cambios es menester ajustar la normativa vigente que regule de manera específica las relaciones de trabajo que han surgido bajo este contexto, puesto que, con ello se ven afectados los derechos laborales con rango constitucional que le asisten a los trabajadores y las trabajadoras. Tal como lo refiere Espinoza (2020) la economía colaborativa constituye un desafío para algunos temas como el salario y el contrato de trabajo, y ante el creciente desempleo que enfrenta América Latina, la OIT promueve en los gobiernos la prioridad de establecer trabajos decentes, en donde se evite el trabajo precario, informal, aquel que no reconozca los derechos laborales existentes en el sistema jurídico de cada Estado.

Por su parte, Domínguez (2019), expone que, este fenómeno es el que está llevando a la transformación del mundo del trabajo, al punto de cuestionarse sobre si los procedimientos o normativas que actualmente se encuentran vigentes, son aptos para la solución de problemas laborales a lo que concluye que sí, siempre que, se realicen las adaptaciones pertinentes que deben darse a través del dialogo entre los actores sociales que se desenvuelven bajo este contexto y nuevos derechos laborales.

En este sentido, la regulación de los nuevos modos de empleo digital está orientada a que esta prestación de servicio atípica debe estar contemplada en las normas que regula el derecho laboral para garantizar y resguardar los derechos de los trabajadores, dando cumplimiento a los principios y garantías

previstos en el Constitución. En el Ecuador, la Constitución de la República es clara al establecer el trabajo como un derecho y deber en su artículo 33 el cual es del siguiente tenor: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

A tales efectos, se evidencia el carácter garantista de la norma constitucional que resguarda y ordena al Estado la protección y respeto a la dignidad de la persona trabajadora, a que éste pueda desarrollar una vida de manera digna, con una retribución justa por su labor y que las actividades que realicen no afecten igualmente otros derechos constitucionales como lo es el derecho a la salud. También, se reconoce el derecho al trabajo bajo relación de dependencia y autónomo en la carta fundamental, la que dispone: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

La norma constitucional tanto para el trabajo autónomo, como para el trabajo dependiente reconoce ciertas garantías; el trabajo es un derecho de todas las personas a tener la oportunidad de acceder a un empleo digno, en condiciones equitativas y satisfactorias. Esto implica que todas las personas deben tener la posibilidad de obtener un trabajo remunerado, en el que se respeten sus derechos laborales, por lo tanto, necesariamente debe estar regulado. Todo lo cual se encuentra respaldado igualmente en los Convenios Internacionales suscritos por el Ecuador como Estado Constitucional de Derechos y de Justicia, la norma fundamental dispone: “En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución”. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Es así que, estas formas de empleo vulneran el derecho fundamental al trabajo y sus garantías básicas previstas en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976) el cual promueve para los Estados partes el reconocimiento de “condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” que comprenden un salario justo, seguridad e higiene en el trabajo, el descanso, entre otros; el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (Organización Internacional del Trabajo, 1949), y Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Organización Internacional del Trabajo, 1948), los cuales contemplan el derecho que tienen los trabajadores a constituir

organizaciones laborales; el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, que promueve en su normativa el principio de igualdad de remuneración (Organización Internacional del Trabajo, 1951); Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) el cual obliga a sus miembros a establecer “una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”. (Organización Internacional del Trabajo, 1958)

En el Ecuador al igual que en otros países el uso de las plataformas digitales, y la aplicación móvil WhatsApp han proliferado para fines comerciales, en el caso específico para la comercialización de bienes y servicios; pequeñas, medianas, grandes empresas y organizaciones se suscriben a estas plataformas para ofertar sus productos, en cuanto a las pequeñas empresas o emprendimientos, se manejan a través de la telefonía móvil, es decir, se han constituidos especialmente como intermediario a fin de ofrecer el servicio de entrega o reparto a domicilio del producto comercializado en las redes sociales o mediante la aplicación móvil del WhatsApp.

Estas nuevas formas de transacciones comerciales sin dudas han generado una fuente de empleo y sustento para muchas familias, no obstante, hasta ahora se encuentra enmarcado dentro de la economía informal, muy lejos de ser considerado el trabajo decente que se encuentra regulado en la Constitución ecuatoriana. Dentro de las plataformas digitales que se vinculan con este tipo de comercialización y servicios en Ecuador se encuentran desde el año 2018 Uber Eats, “Esta es una plataforma de pedidos a domicilios y que entró al mercado Latinoamericano, con Colombia, en diciembre del 2016. Años antes, en el 2014, se lanzó en Los Ángeles” (Carrión & Fernández, 2020, p.93) y actualmente se encuentra en Ecuador y otros países de Latinoamérica.

Por otra parte, Glovo se constituye como una plataforma que sirve de intermediario entre los diferentes establecimientos que ofrecen sus productos, y realizan la entrega de los mismos al usuario a través de un repartidor denominado “glovers” a quien califica como independientes, y para ingresar a prestar servicios en esta plataforma debe cumplir con los requisitos de poseer un medio de transporte (bicicleta o motocicleta) un teléfono móvil inteligente, ser mayor de edad con cédula ecuatoriana, y reciben una charla obligatoria sobre el manejo de la aplicación, así como los equipos de trabajo: mochila, impermeable, forros para el celular y cargador, los “glovers” pagan hasta treinta dólares mensuales por el uso de la plataforma y pueden escoger su horario de trabajo (Hidalgo & Valencia, 2019). Así también, refiere la Organización Internacional del Trabajo (2021) que, “PedidosYa es una empresa de origen uruguayo que pertenece a la multinacional alemana Delivery Hero, presente en más de 50 países. En 2021, esta multinacional compró las operaciones de Glovo Ecuador (instalado desde 2018), por eso pasó a denominarse PedidosYa” (p.10). Además,

se encuentra sirviendo en diferentes ciudades del Ecuador la plataforma Rappi, y en la ciudad de Guayaquil Delivery Plus y otras que han surgidos en ciertas localidades de acuerdo a sus necesidades.

La investigación se planteó dentro de la metodología el estudio de la actividad de reparto en el caso ecuatoriano, con el fin de profundizar en la problemática y obtener datos específicos a través de la experiencia de quienes realizan esta labor en Ecuador, a tales efectos se aplicaron entrevistas semiestructuradas a 10 trabajadores que prestan servicios de reparto a domicilio bajo estas modalidades de empleo, quienes fueron debidamente informados sobre el tema de investigación, así como, sus objetivos, y de forma libre y voluntaria decidieron participar narrando sus experiencias.

La identificación de los trabajadores de sexo masculino se encuentra protegida y para ello fueron sustituidos sus nombres por los siguientes códigos: Trabajador A, Trabajador B, Trabajador C, Trabajador D, Trabajador E, Trabajador F, Trabajador G, y Trabajador H (Repartidor mediante el uso de telefonía móvil) Trabajador I, y Trabajador J (Repartidor mediante plataforma digital). Se utilizaron tres ejes temáticos que permitieran abordar a profundidad la investigación: una primera fase consistió en indagar sobre el desarrollo de la actividad que realiza el trabajador de reparto de inicio a fin, en una segunda etapa se trataron los aspectos relacionados con los derechos o garantías laborales constitucionales y finalmente, las ventajas y desventajas que tiene esta forma de empleo por medios digitales.

- Actividad de reparto mediante la aplicación móvil (WhatsApp)

Personas naturales o jurídicas se han organizado, algunas con establecimientos propio que sirven de concentración o acogida de los repartidores y otras únicamente con el uso del equipo de telefonía móvil mediante la aplicación de WhatsApp, suscriben a los diferentes proveedores en su redes sociales, y sirven de intermediario entre el proveedor y el usuario o consumidor para la entrega final del producto; aquí entra la figura del repartidor que igualmente se encuentra a disposición de esa persona natural u organización. El proceso antes descrito se expresa a través de la figura 1.





Figura 1. Servicios de reparto a domicilio mediante telefonía móvil.

En el reparto a domicilio a través de la aplicación móvil WhatsApp, la persona natural u organización legalmente constituida ofrece el servicio de entrega a los usuarios que requieren de un producto, el cual ejecuta por medio del repartidor, quien recibe la solicitud, retira el producto, documento, alimentos, comida preparada, entre otros, y realiza la entrega final al usuario.

Desde la base como la han llamado los diferentes repartidores son seleccionados y se contactan por medio del WhatsApp para realizar la entrega, “el proceso inicia desde el momento en que el encargado en la base me envía la solicitud para trasladarme a retirar el producto y realizar la entrega al domicilio que puede ser en diferentes lugares de la ciudad”. Al iniciar como repartidor reciben instrucciones generales de cómo realizar las entregas, el cuidado de los productos y el tiempo que deben emplear para efectuar la entrega. Las jornadas de trabajo se realizan bajo horarios comprendidos de 7:00 de la mañana hasta las 10:00 de la noche aproximadamente, puede ser rotativo, sin embargo, laboran todos los días de la semana.

- Actividad de reparto mediante plataforma digital

El repartidor que presta servicios mediante una plataforma digital debe registrarse en la plataforma, ingresando sus datos personales, debe ser mayor de edad, de nacionalidad ecuatoriana o extranjero con cédula ecuatoriana, no tener registro de antecedentes penales, poseer una motocicleta o bicicleta, y un teléfono celular inteligente, una vez que es aceptado recibirá charla o capacitación para iniciar sus labores como repartidor. De igual manera, el proveedor debe estar suscrito a la plataforma para poder ofrecer sus productos y que este sea seleccionado por el usuario o consumidor. Este proceso se reduce a lo expuesto en la figura 2.

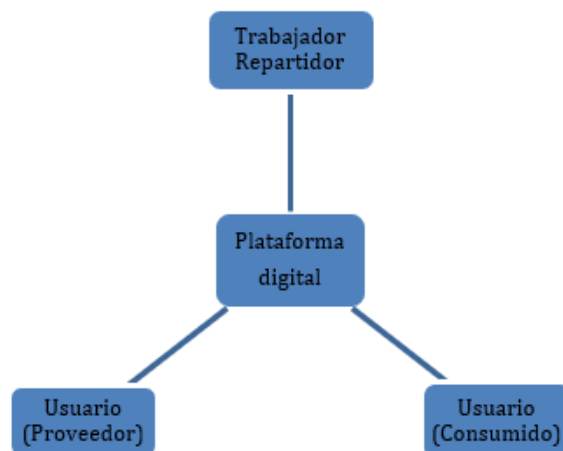


Figura 2. Servicio de reparto a domicilio desde plataformas digitales.

En este caso, tanto el proveedor, como el usuario y el repartidor deben ingresar a la plataforma para llevar a cabo todo el proceso. La actividad del repartidor mediante plataforma inicia desde el momento en que el supervisor como ha sido llamado por los repartidores les asigna la entrega de un producto, éste recibe el pedido y se traslada a realizar la entrega en el lugar destinado. El repartidor mediante plataforma digital no toma decisiones propias para efectuar la actividad, por el contrario, adopta las instrucciones de los encargados tal como lo han manifestado “recibo algunas instrucciones, entre ellas, que debo respetar las normas de seguridad vial, llegar con el menor tiempo posibles, y que el producto llegue en buen estado”. Las jornadas de trabajo se cumplen aproximadamente en horarios de 8:00 de la mañana a 7:00 de la noche y de 8:00 de la mañana a 10:00 de la noche son horarios rotativos.

### Derechos laborales y garantías constitucionales de los repartidores

- Jornada de trabajo y descanso

En el Ecuador según lo previsto en la norma laboral, “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario” (Ecuador. Congreso Nacional, 2005). Y las excepciones, es decir, reducción de la jornada se encuentra expresamente establecida y debe ser autorizada por el Ministerio del Trabajo. De igual manera, en los casos en que se exceda o prolongue la jornada del límite establecido, dispone la norma: “Se podrá pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en

los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código". (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Las jornadas de trabajo para el servicio de reparto es de 15 horas durante el día aproximadamente, no hay tiempo de descanso, según manifestaron: "sólo descanso en los minutos que no tengo un pedido". Los repartidores laboran largas jornadas de trabajo y sólo toman los minutos que no tienen entrega asignada para el almuerzo o merienda. Así se expresan: "Se descansa en las horas que no hay pedido, puede ser en la hora del almuerzo, pero no es un tiempo fijo, nosotros estamos a disposición de la empresa que nos llama". El Código del Trabajo al respecto prevé, "Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso" (Ecuador. Congreso Nacional, 2005). Y si por la naturaleza de la actividad no puede ser interrumpido el trabajo durante esos días se debe asignar otro tiempo igual durante la semana para el descanso que debe ser de 48 horas continuas, estos trabajadores no cuentan con tiempo de descanso ni días de vacaciones claramente establecidos. Sobre estos derechos constitucionales la norma internacional igualmente consagra que deben ser garantizados: "El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos". (Organización de las Naciones Unidas, 1976)

- Salario

La norma fundamental que rige en el Ecuador establece, "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" (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En el servicio de reparto los trabajadores no cuentan con un salario mínimo, dependerá de las entregas que sean asignadas al repartidor, realizan jornadas de trabajo entre 10 y 15 horas al día para generar un mayor ingreso, al respecto manifestaron: "No tengo un salario fijo, gano un porcentaje que es asignado". La persona natural u organización que recibe las solicitudes obtiene un porcentaje de ganancia por cada entrega, cabe destacar que, el repartidor no establece el monto a cobrar por el servicio, sólo recibe instrucciones. "Tengo un salario variable según el rendimiento son 75% para el repartidor y 25% para la empresa, puede estar entre 280\$ y 320\$, no tengo ningún beneficio laboral". La norma sustantiva dispone, "Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código" (Ecuador. Congreso Nacional, 2005). Y según la norma internacional que protege estos derechos se debe garantizar "a) Una remuneración que proporcione

como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor". (Organización de las Naciones Unidas, 1976)

- Equipos de trabajo

La norma laboral ecuatoriana establece como obligación del empleador "Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado" (Ecuador. Congreso Nacional, 2005). En el caso de las personas que prestan el servicio de reparto a domicilio mediante plataforma digitales, en general reciben uniformes, impermeables, y la mochila, no obstante, los que realizan este servicio a través de la aplicación móvil no reciben sus implementos de trabajo, así lo expresan: "la empresa no me ha suministrado equipos de trabajo, tengo una motocicleta propia, utilizo casco, y la mochila para los envíos". Los repartidores cubren los gastos generados por instrumentos de trabajo. Esta normativa tiene como objetivo, garantizar condiciones adecuadas de trabajo, entre otros aspectos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, al respecto, prevé la norma internacional que se debe asegurar el goce de "condiciones de higiene y seguridad en el trabajo". (Organización de las Naciones Unidas, 1976)

- Seguridad social y otros derechos laborales

Este derecho ha sido reconocido en la Constitución ecuatoriana como "un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado" (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) por lo tanto, todo trabajador tiene derecho a contar con la protección de la seguridad social. El "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales" también lo reconoce, incluso al seguro social, de modo pues, este derecho a su vez se constituye como una obligación de todo empleador o empleadora "Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores". (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

A tales efectos, los trabajadores que realizan actividades de reparto no se encuentran afiliados a la seguridad social, desconocen cualquier derecho o beneficio de asistencia médica en caso de accidente o enfermedad relacionada con los riesgos propios de la actividad laboral, así como, pensión por vejez, invalidez, muerte, cobertura por desempleo, cesantía, entre otras. En el caso de los repartidores de la plataforma Rappi manifestaron contar únicamente con un seguro en caso de accidente. En este sentido, la Corte Constitucional (2021), ha reconocido que, "este derecho ocupa un papel central para el efectivo goce de los derechos del buen vivir, pues se encuentra interrelacionado principalmente con los derechos a una vida digna, a la igualdad, a la salud y al trabajo" (Corte

Constitucional del Ecuador, 2021). Por lo tanto, vulnerar este derecho implica afectar otros derechos fundamentales.

- Derechos laborales colectivos

Los derechos colectivos de los trabajadores han sido históricamente reconocidos a nivel global, todo trabajador y trabajadora bajo relación de dependencia tienen derecho a organizarse libremente, a negociar la contratación colectiva de trabajo y a ejercer el derecho a huelga en los casos establecidos por la Ley. A tales efectos la Constitución dispone: “Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente” (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) y el Estado es el responsable de promover estas organizaciones Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Los repartidores de plataformas digitales o telefonía móvil, debido a las características propias de la actividad, se encuentran dispersos y mantienen poco contacto entre ellos, más allá de eso, siendo que, estas nuevas formas de trabajo surgen con el uso de las tecnologías, no responden a derechos laborales individuales y con mayor dificultad serán reconocidos los derechos colectivos, ya que se intenta simular un trabajo autónomo, relación civil o mercantil, aun cuando estos derechos a formar sindicatos, a la huelga son reconocidos además por los instrumentos internacionales (Organización de las Naciones Unidas, 1976).

### Ventajas y desventajas en el empleo de reparto por medios digitales

Los repartidores a domicilio reconocen como beneficio realizar una actividad que les genera ingresos para solventar algunas necesidades, no obstante, su mayor descontento es la falta de un salario digno, la falta de protección ante los riesgos inminentes que genera la actividad, y la falta de reconocimiento como trabajadores dependientes, es decir, no contar con determinados derechos laborales, como son las remuneraciones adicionales, vacaciones, utilidades, fondo de reserva, entre otros. Tal como fue expresado: “Las ventajas es que tengo un empleo para cubrir algunas necesidades, porque tengo pocas posibilidades de adquirir un trabajo mejor y las desventajas es que son muchas horas de trabajo, hay muchos riesgos y no contamos con un salario fijo”. En la actualidad debido al alto índice de desempleo, muchos eligen por realizar cualquier actividad que les brinde un ingreso, y gracias a los avances tecnológicos han surgido estas formas de trabajo en las que finalmente se termina incrementando el empleo informal, en donde prevalece la cantidad y no la calidad, la explotación y precariedad y no un trabajo decente, lejos de alcanzar la tutela eficaz por parte del Estado como garante y protector de los derechos fundamentales.

Es así que, de la interpretación de los resultados del estudio de caso y la literatura científica sobre la cual se reportan datos estadísticos de investigaciones realizadas en Ecuador se deduce lo siguiente: en ambos procesos, sea que el repartidor preste servicios a través de una plataforma digital o con la utilización de la aplicación de telefonía móvil, éste cumple con los elementos de existencia de la relación laboral: el repartidor para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades está a disposición de la plataforma u organización, cumpliendo una jornada de trabajo, bajo su dirección y control, es decir, está prestando un servicio por cuenta ajena, de forma subordinada y bajo dependencia, siempre debe cumplir una orden (el retiro y entrega del producto) bajo las instrucciones que recibe, cumpliendo extensas jornadas de trabajo, que sobrepasan la jornada máxima de ocho horas previstas en la norma laboral, “el 88% de personas trabajan de 5 a 7 días de la semana. Más de la mitad de los encuestados (55%) trabaja los 7 días de la semana a través de las plataformas” (Ulloa & Suárez, 2021, p.17)” sin reconocer el pago de horas suplementarias o extraordinarias. “Los bajos ingresos se relacionan con las jornadas extenuantes que trabajan. El 51% de los encuestados dijeron estar buscando activamente trabajar más horas” (Carrión, 2021, p.24) para incrementar el ingreso.

Los repartidores no cuentan con un salario mínimo, en el Ecuador “el 96% de quienes dicen estar descontentos con su trabajo sostienen que esto se debe a sus bajos ingresos” (Carrión, 2021, p.22) no gozan de seguridad social, ante cualquier contingencia, no tienen estabilidad. “De los trabajadores que están descontentos, el 74% lo está por tener ingresos bajos, el 10% por no tener estabilidad laboral y el 5% por tener pocas posibilidades de progresar” (Ulloa & Suárez, 2021, p.26). “El cuadro de precariedad de estos trabajadores se completa con una cifra dramática: el 96% no está afiliado a ningún tipo de seguridad social” (Carrión, 2021, p.25) y otros derechos del trabajador ya mencionados, y menos aún los derechos laborales colectivos, garantizados en la Constitución y los instrumentos internacionales como el derecho a la sindicalización, y contratación colectiva de trabajo.

En atención a ello, la carta fundamental es clara y a tales efectos “prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras” (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) y en este caso la citada norma sanciona el incumplimiento, el fraude y la simulación. Al respecto, queda demostrado del análisis de la literatura científica, orden jurídico nacional e internacional, además de los resultados de los entrevistados, que se encuentra claramente determinada en estas formas de empleo la figura de trabajador como “La

persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra” (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) y el empleador como “la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio”. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

El punto de debate a nivel global sobre el servicio de reparto por medio de las plataformas digitales y el uso de otros medios tecnológicos, se concentra en las ventajas y desventajas que pueden tener estas formas de empleo, siendo que, algunos, se enfocan en sus beneficios, como lo expresa Quiroga et al. (2020), los trabajos en plataforma digitales se han expandido favoreciendo el acceso a diferentes servicios básicos como transporte, entrega de alimentos a domicilio, lavandería, mensajería, esto tiene su explicación por ejemplo en la evolución y flexibilización laboral, donde existe un pacto entre la empresa y el usuario y nuevas oportunidades de trabajo.

No obstante, se ha generado gran preocupación en cuanto a la regulación jurídica que garanticen condiciones de trabajo dignas y que estos trabajadores puedan ingresar a la economía formal. Además, “las plataformas digitales no solo innovan la forma de extraer plusvalía y renta tecnológica, sino que también transforman la relación laboral al reducir la fuerza de trabajo a un código despersonalizado” (Maya et al., 2022, p.9). Donde se encuentran afectados una cantidad importante de trabajadores y trabajadoras, en todo el país, incluso las estimaciones no son precisas, ya que, no todos los repartidores que se desempeñan en condiciones precarias pueden ser visibilizados tal como ha quedado demostrado en el presente estudio. De acuerdo a la investigación realizada por Carrión (2021), “diez cantones concentran el 73% de repartidores de plataforma. Los principales Guayaquil y Quito, con mayor demanda del servicio en Quito. Luego dos cantones con un peso importante en el número de repartidores: Daule en Guayas y Portoviejo en Manabí” (p.13). Además, esta modalidad de trabajo atípico se ha incrementado en otros cantones, aunque no bajo la modalidad de plataforma digital, pero sí con el uso de otros medios digitales y marcados por la precariedad en sus condiciones.

## CONCLUSIONES

No es cuestionable que el uso de las tecnologías ha transformado los modos de prestación de servicios a nivel global, beneficia la economía del Estado, promueve la inversión extranjera, y sin dudas beneficia a las organizaciones laborales.

No obstante, en gran medida se han modificado las relaciones de trabajo tradicionales con el surgimiento de estas formas de empleos donde se vulneran los derechos laborales, justificados en supuestos modos de trabajo independientes, autónomos, colaborativos o de emprendimientos, generando más precariedad y expandiendo el trabajo informal, por ello, en la medida en que evolucionan las formas de trabajo, en esa medida deben surgir las nuevas regulaciones jurídicas donde se garanticen estos derechos previstos en la Constitución de

cada Estado y reconocidos ampliamente en los instrumentos internacionales.

De modo pues, es necesario generar diálogos y consejos encaminados al establecimiento de políticas públicas adecuadas, que promuevan el trabajo decente en estas nuevas formas de empleo digital, en miras al reconocimiento y protección de derechos humanos fundamentales, siendo que, en el país, gran parte de la fuerza de trabajo se diluye en el sector informal, en donde no son garantizados los derechos laborales, lo que deja evidenciado la necesidad de una regulación jurídica urgente del modelo de negocios en plataformas digitales y otros medios tecnológicos, para evitar las desigualdades socioeconómicas y cumplir con los principios y garantías constitucionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, J. (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de las tecnologías. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (29) 3-23.
- Alfonso, R. (2016). Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 230-258.
- Carrión, D. (2021). Repartidores de Plataforma: Situación Previa y Post Pandemia. *Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico*. Universidad Central del Ecuador.
- Carrión, J., & Fernández, R. (2020). Las nuevas formas laborales en la economía del precariado El caso de los repartidores a domicilio de las plataformas Rappi, Uber Eats y Glovo. *Pluriversidad*, 5.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2014). Sentencia No. 093-14- SEP-CC. <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/a00ceff7-5498-489f-a22a-47cce58ec2c0/1752-11-ep-sen.pdf?guest=true>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 1504-19-JP/21. [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1p-dGUlLCB1dWlkOic5MGFjMmEyMCO4ZDRmLTQ0Y-jEtOWFjOS02NzJyY2Q4MjMxNmQucGRmJ30](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1p-dGUlLCB1dWlkOic5MGFjMmEyMCO4ZDRmLTQ0Y-jEtOWFjOS02NzJyY2Q4MjMxNmQucGRmJ30)
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 20.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167.
- Domínguez, A. (2019). Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataforma. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 29, 63-85.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

- Ecuador. Congreso Nacional. (2005) Código del Trabajo. Registro Oficial No. 167. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/CODIGO\\_DEL\\_TRABAJO.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/CODIGO_DEL_TRABAJO.pdf)
- Fonseca, Y. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. *Derecho y Realidad*, 17(33), 13-31. \_
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, A. (2016). Flexibilización Laboral ¿Fin del trabajo permanente? *Telos*, 18(2), 250-265.
- Hidalgo, K., & Valencia B. (2019). Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/15671-20200311.pdf>
- Hualden, A (2019). El Trabajo y el empleo en la era digital: Una nueva ola de precarización. Centre d'Estudis Sociològics Sobre la Vida Quotidiana. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lizama, L., & Lizama, D. (2019). El Derecho del Trabajo y la economía colaborativa. *Revista Derecho & Sociedad*, 53.
- Maya, N., Quevedo, T., Carrión, D., & Sánchez P. (2022). Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador. Rosa Luxemburgo. Oficina de la Región Andina.
- México. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). Los Derechos Humanos Laborales. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243)
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100)
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)
- Quiroga, M., González, I., Cortés, I., González, D., & Lozada, M. (2020). Condiciones de trabajo de personal domiciliario vinculado a través de plataformas virtuales en la ciudad de Bogotá. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1).
- Rodríguez-García, D., & Pino-Juste, M. (2019). La entrevista como método cualitativo. Un estudio de caso etnográfico a través de esta herramienta. *Atas CIAIQ, Investigação Qualitativa em Ciências Sociais*, 3.
- Tabares-Ocampo, L., Rosero-González, S., & Arellano-Guerrero, A. (2022). Las plataformas digitales y los impactos en los trabajos contingentes de la economía de concertos. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 10(1), 115-125.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa.
- Ulloa, C., & Suárez, E. (2021). Plataformas digitales ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral? Grupo FARO.
- Vallelín, L. (2018). ¿Inflando el "Glovo"? : Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente. *Revista Derechos en Acción*, 3(9), 403-426.