



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR**

TEMA

**LOS DERECHOS LABORALES Y EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN DE
LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY EN GUAYAQUIL.**

TUTOR

MsC. Karelis del Rocío Albornoz Parra

AUTORES

María de Los Ángeles Jaramillo López

Génesis Mercedes Mora Valla

GUAYAQUIL

2022

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:
**LOS DERECHOS LABORALES Y EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN
DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY EN GUAYAQUIL.**

AUTOR/ES:

**Jaramillo López María de los
Ángeles**

Mora Valla Génesis Mercedes

REVISORES O TUTORES:

MsC. Karelis del Rocío Albornoz Parra

INSTITUCIÓN:

**Universidad Laica Vicente
Rocafuerte de Guayaquil**

Grado obtenido:

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y
TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

FACULTAD:

**Facultad de Ciencias Sociales y
Derecho**

CARRERA:

Derecho

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2022

N. DE PAGS:

64

ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho

PALABRAS CLAVE: Derecho al trabajo, Violación de derechos, Relación laboral, Plataformas de delivery.

RESUMEN:

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar si las plataformas de delivery como Uber eats y Rappi respetan las contrataciones laborales de sus trabajadores. La plataforma digital es un modelo impulsado por las ganancias: procesos automatizados impulsados por inteligencia artificial y una distribución eficiente de "mercados" basada en

reglas. Lo que se podría mencionar como beneficioso dentro de esta nueva modalidad de trabajo es que uno tiene la libertad de elegir su propio horario, los días en los cuales quiere conectarse mediante un dispositivo móvil y poder hacer uso de las aplicaciones de delivery para poder trabajar, pero recordemos que las ganancias dependen mucho de todos los días de trabajo que realicen, así como puedo darme días libres debo de tener claro que las ganancias irán bajando. Muchas empresas de plataformas digitales tienen la consideración de prestadores de servicios de la sociedad de la información y sus actividades se limitan a ser intermediarios entre usuarios o clientes que contratan determinados servicios de la plataforma. Estos empleados no dependen directamente del empleo, y cuando se registran en la plataforma digital, se crea automáticamente un contrato de trabajo, dependiendo de la empresa para la que trabajen. Para que se puedan lograr los objetivos deseados se desarrolló un estudio cuantitativo y cualitativo, aplicándose como herramientas de recolección de datos las encuestas y las entrevistas tanto a abogados conocedores de la materia y a trabajadores que son los que más han salido afectados con esta vulneración de derechos.

PALABRAS CLAVES: Derecho al trabajo, Violación de derechos, Relación laboral, Plataformas de delivery.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Jaramillo López María de los Ángeles Mora Valla Génesis Mercedes	Teléfono: 0979753522 0960724176	E-mail: mariangeljl2000@mail.com genesis-mv2009@hotmail.com

CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	<p>MsC. DIANA ALMEIDA AGUILERA DECANO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO</p> <p>Teléfono: 2596500 Ext. 240</p> <p>E-mail: dalmeidaa@ulvr.edu.ec</p> <p>MsC. CARLOS PÉREZ LEYVA DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO</p> <p>Teléfono: 2596500 Ext. 229</p> <p>E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec</p>
------------------------------------	--

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA

17/2/22, 10:44

Turnitin Informe de Originalidad

 **Informe de Originalidad Turnitin**

PLATAFORMAS DIGITALES por Genesis -
Maria Mora-jaramillo

Desde TESIS MORA Y JARAMILLO
(CONTAMINACION DIGITAL)

Índice de similitud	Similitud según fuente
8%	Internet Sources: 8%
	Publicaciones: 1%
	Trabajos del estudiante: 6%

Procesado el 13-feb.-2022 16:28 -05
Identificador: 1761395575
Número de palabras: 13769

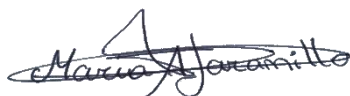


DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El(Los) estudiante(s) egresado(s) María de los Ángeles Jaramillo López y Génesis Mercedes Mora Valla, declara (mos) bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Los derechos laborales y el sistema de contratación de las plataformas digitales de delivery en Guayaquil, corresponde totalmente a el(los) suscrito(s) y me (nos) responsabilizo (amos) con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo (emos) los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

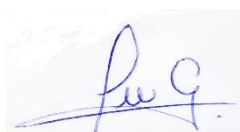
Autor(es)



Firma:

MARÍA DE LOS ÁNGELES JARAMILLO LÓPEZ

0941652265



Firma:

GÉNESIS MERCEDES MORA VALLA

0943651497

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación LOS DERECHOS LABORALES Y EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY EN GUAYAQUIL, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: **LOS DERECHOS LABORALES Y EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY EN GUAYAQUIL**, presentado por los estudiantes JARAMILLO LÓPEZ MARÍA DE LOS ÁNGELES Y MORA VALLA GÉNESIS MERCEDES, como requisito previo, para optar al Título de **ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR** encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



Msc. Karelis del Rocio Albornoz Parra

C.C. 0960348639

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por haberme dado toda la fuerza para salir adelante y poder cumplir este gran paso en mi vida profesional, por haberme dado salud en estos momentos tan difíciles que estamos pasando. A mi madre, que a sido el pilar fundamental de mi vida, la mujer que ha estado siempre apoyándome en todo momento, por haberme inculcado valores y principios. A mi familia y amigos que nunca dudaron de mí.

Agradezco también a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte y a todos los que la conforman por haberme permitido vivir esta experiencia como estudiante y ahora profesional, a mis docentes que me brindaron todos sus conocimientos y siempre estuvieron prestos para cualquier ayuda, hago mención también a mis compañeros de clase con los cuales he compartido casi 5 años para que hoy por hoy nos podamos convertir en lo que tanto anhelábamos ser...Abogados de la República del Ecuador.

María de los Ángeles Jaramillo López

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis a madre Anabell López Cifuentes que siempre ha sido mi fuente de inspiración y la persona que más amo en este mundo. Gracias a ti hoy me he convertido en una profesional, en una Abogada. Me siento privilegiada de tener a una mamá como tú.

También quiero dedicar esta tesis de grado a mis primos que aún continúan con sus estudios para que se den cuenta que de que no debemos rendirnos ni dejar de luchar por nuestros sueños, el camino no es fácil, pero vas experimentando y conociendo a personas con el mismo objetivo tuyo que pueden ayudarte a salir adelante.

Por último, dedico esta tesis a mi papá Julio Francisco Jaramillo Sánchez que desde el 2017 me cuida desde el cielo y es mi ángel de la guarda, espero que estes orgulloso de quien me he convertido, hubiese deseado que este día me acompañes, pero te llevo siempre en mi corazón.

María de los Ángeles Jaramillo López

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy gracias a Dios, el rey de reyes y señor de señores por haberme dado la fuerza, la valentía y el coraje para no dejarme rendir en este largo camino de aprendizaje y enseñanza quien sin duda alguna se fue haciendo presente en cada una de mis decisiones para avanzar en este camino y así poder convertirme en la profesional que tanto me apasiona. así también agradezco a mis amigos María Jaramillo, Hugo Zúñiga y kiara Barahona por haber estado siempre apoyándonos en todo momento para poder salir adelante juntos pero en especial a mi amiga y compañera de tesis María de los Ángeles Jaramillo López por siempre haber estado presente ayudándome en toda situación, circunstancia que hayamos tenido que pasar sin duda alguna estoy muy feliz de haber preparado esta tesis juntas ya que hemos estado juntas desde el primer semestre y siempre ha sido tan leal como amiga y compañera de clase, agradezco a cada uno de mis maestros quienes fueron pilar fundamental para poder concluir esta carrera exitosamente, pero sin duda agradezco a un más al Abogado. Gustavo Marriot quien fue uno de los maestros en el primer semestre el cual nos ayudó a tener en claro que esta era la carrera que queríamos seguir.

Génesis Mercedes Mora Valla

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico, con todo el amor y cariño que se merece a mi amada madre Angelita Valla, por ser siempre paciente y por siempre estar presente conmigo con cada palabra de amor, afecto y cariño, por estar conmigo en las buenas y en las malas y por creer en mi capacidad, para poder culminar mi carrera con éxito, gracias mamita querida sin ti no hubiera sido capaz de poder culminar mi carrera sin duda fuiste un pilar fundamental en este largo camino de estudio ya que con tu esfuerzo y sacrificio me ayudaste siempre.

A mi padre, Luis Arturo Mora, por ser siempre quien con su carácter fuerte me ayudaste a perderle el miedo a esta profesión que sé que anhelabas que la culmine.

Génesis Mercedes Mora Valla

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar si las plataformas de delivery como Uber eats y Rappi respetan las contrataciones laborales de sus trabajadores. La plataforma digital es un modelo impulsado por las ganancias: procesos automatizados impulsados por inteligencia artificial y una distribución eficiente de "mercados" basada en reglas. Lo que se podría mencionar como beneficioso dentro de esta nueva modalidad de trabajo es que uno tiene la libertad de elegir su propio horario, los días en los cuales quiere conectarse mediante un dispositivo móvil y poder hacer uso de las aplicaciones de delivery para poder trabajar, pero recordemos que las ganancias dependen mucho de todos los días de trabajo que realicen, así como puedo darme días libres debo de tener claro que las ganancias irán bajando.

Muchas empresas de plataformas digitales tienen la consideración de prestadores de servicios de la sociedad de la información y sus actividades se limitan a ser intermediarios entre usuarios o clientes que contratan determinados servicios de la plataforma. Estos empleados no dependen directamente del empleo, y cuando se registran en la plataforma digital, se crea automáticamente un contrato de trabajo, dependiendo de la empresa para la que trabajen. Para que se puedan lograr los objetivos deseados se desarrolló un estudio cuantitativo y cualitativo, aplicándose como herramientas de recolección de datos las encuestas y las entrevistas tanto a abogados conocedores de la materia y a trabajadores que son los que más han salido afectados con esta vulneración de derechos.

Palabras Claves: Derecho al trabajo, Violación de derechos, Relación laboral, Plataformas de delivery.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine if delivery platforms such as Uber eats and Rappi respect the labor contracts of their workers. The digital platform is a profit-driven model: automated processes powered by artificial intelligence and efficient distribution of "markets" based on rules. What could be mentioned as beneficial within this new work modality is that one has the freedom to choose their own schedule, the days in which they want to connect through a mobile device and be able to use the delivery applications to be able to work, but let's remember that earnings depend a lot on every day of work they do, just as I can give myself days off, I must be clear that earnings will go down.

Many digital platform companies are considered information society service providers and their activities are limited to being intermediaries between users or clients who contract certain platform services. These employees do not depend directly on the job, and when they register on the digital platform, an employment contract is automatically created, depending on the company they work for. In order to achieve the desired objectives, a quantitative and qualitative study was developed, applying surveys and interviews to both knowledgeable lawyers and workers who are the most affected by this violation of rights as data collection tools.

Keywords: Right to work, Violation of rights, Employment relationship, Delivery platforms.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
1 CAPÍTULO I.....	2
1.1 TEMA.....	2
1.2 TÍTULO	2
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.5 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.6.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
1.7 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.8 DELIMITACIÓN O ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.9 IDEA A DEFENDER.....	5
1.10 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL/ FACULTA	5
2 CAPÍTULO II.....	6
2.1 MARCO TEÓRICO	6
2.1.1 ANTECEDENTES	6
2.1.2 CONTRATOS CIVILES	7
2.1.3 CONTRATOS MERCANTILES.....	7
2.1.4 DIFERENCIA ENTRE LOS CONTRATOS CIVILES Y MERCANTILES	9
2.1.5 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	10
2.1.6 OBLIGACIONES LABORALES	12
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	12
2.2.1 Plataformas digitales o Delivery	12
2.2.2 Trabajo.....	17

2.2.3	Derecho al Trabajo.....	17
2.2.4	Relación Laboral.....	18
2.2.5	Remuneración	20
2.3	MARCO LEGAL	21
2.3.1	Constitución de la República del Ecuador	21
2.3.2	Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales	22
2.3.3	Código del Trabajo	22
3	CAPITULO III	24
3.1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.2	ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.3	TIPO DE INVESTIGACION.....	24
3.4	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	25
3.5	TÉCNICA E INSTRUMENTOS PARA OBTENER LOS DATOS:	25
3.5.1	Encuestas.....	25
3.5.2	Entrevistas.....	26
3.6	POBLACIÓN Y MUESTRA	27
3.6.1	Población.....	27
3.6.2	Muestra	27
3.7	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	28
3.7.1	Resultados de las encuestas	28
3.7.2	Resultados de las entrevistas.....	38
	CONCLUSIONES	44
	RECOMENDACIONES.....	45
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población involucrada en el trabajo de investigación.....	27
Tabla 2 Uso de plataforma de Delivery	28
Tabla 3 Días de trabajo semanal.	29
Tabla 4 Horas de trabajo diarias.	30
Tabla 5 Medio de transporte para trabajar.	31
Tabla 6 Uso de Contrato laboral	32
Tabla 7 Ganancias.....	33
Tabla 8 Seguro médico	34
Tabla 9 Rechazo de producto por parte del cliente.....	35
Tabla 10 Accidentes o robos.....	36
Tabla 11 Estabilidad Laboral.....	37

ÍNDICE GRÁFICO

Gráfico 1 Uso de Plataforma de delivery.....	28
Gráfico 2 Días de trabajo semanal.	29
Gráfico 3 Horas de trabajo diarias.	30
Gráfico 4 Medio de transporte para trabajar.	31
Gráfico 5 Uso de contrato.	32
Gráfico 6 Ganancias.....	33
Gráfico 7 Seguro Médico.....	34
Gráfico 8 Rechazo del producto por parte del cliente.....	35
Gráfico 9 Rechazo del producto por parte del cliente.....	36
Gráfico 10 Estabilidad laboral.	37

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se titula: los derechos laborales y el sistema de contratación de las plataformas digitales de delivery en Guayaquil. Hacemos mención al Art. 327 de la Constitución de la República del Ecuador donde nos dice que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.

Por lo tanto, este trabajo de investigación se centra en la vulneración que existe de los derechos laborales que todo empleado de una empresa debería de recibir por su desempeño y dedicación en el mismo. Este proyecto de investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I, en este podemos encontrar con el planteamiento del problema, formulación y sistematización del mismo, también tendremos como temas incluidos los objetivos de la investigación que son básicamente objetivos generales y específicos para poder tener una idea más clara de lo que se está investigando, justificación y delimitación de la investigación, la idea a defender y la línea institucional.

Capítulo II, en este va detallado los antecedentes que han tenido las empresas de delivery a lo largo de la historia, se mencionan conceptos referentes al tema que estamos tratando y doctrina necesaria para estudio del mismo, sin olvidarnos de las bases legales que se adjunta para la investigación.

Capítulo III, este es el último capítulo de nuestra tesis en el cual nos encontraremos con el enfoque y las herramientas de estudio que se han utilizado para poder hacer la recolección de datos tanto como para la encuesta como para la entrevista que se realizó a trabajadores de Uber y Rappi y a Abogados especialistas en estos temas laborales.

1 CAPÍTULO I

1.1 TEMA

Los derechos laborales y el sistema de contratación de las plataformas digitales de delivery en Guayaquil.

1.2 TÍTULO

Cumplimiento de los derechos de los trabajadores y el régimen legal laboral de las plataformas Uber y Rappi

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El crecimiento de estas plataformas digitales se ha intensificado en los últimos años ya que muchos trabajadores de diversos rubros se ven en la necesidad de convertirse en choferes de Rappi o Uber para cubrir los gastos de su hogar debido a las severas pérdidas económicas que vive el país. El problema de esta pregunta es cómo determinan los trabajadores calificados si están sujetos a su marco de protección, pues algunas de estas empresas se refieren a ellos como “socios”, “choferes”, “colegas” o “proveedores” en relación a las personas. que utilizan estas plataformas como prestación de servicios, denominada autoempleo, para salir de un determinado tipo de relación laboral.

Pensar en la economía de las plataformas inevitablemente nos hace cuestionar la incertidumbre, la flexibilidad y la usabilidad de estos nuevos modelos de negocio. De esta forma, el trasfondo de las nuevas tendencias tecnológicas plantea nuevos retos a la vida cotidiana y al progreso social. En este sentido, el surgimiento de nuevas formas de interacción humana exige respuestas normativas que acomoden y estructuren estas nuevas tendencias, una de las cuales es la economía cooperativa.

Actualmente, se está dando un interesante debate a nivel internacional sobre cómo operan estas empresas y cuál debería ser la ley aplicable. ¿Cuál es la naturaleza de la relación entre la empresa y el conductor? ¿Qué servicios específicos ofrecen estas empresas? ¿Está vinculado este tipo de trabajo con la subordinación de los choferes? Estas preguntas se responden de manera diferente en diferentes países

La plataforma digital es un modelo impulsado por las ganancias: procesos automatizados impulsados por inteligencia artificial y distribución eficiente de "mercados"

basada en reglas. Puede elegir su horario, pero funciona para usted en función de sus necesidades de servicio. Tienes tus ingresos debido a tu reputación, pero esa reputación está determinada por tu habilidad de auto explotación.

Los mercados se establecen a través de la tecnología, de esta manera empleados, clientes y proveedores se juntan y optimizan para que la diferenciación o el valor residual quede en una sola persona: el dueño del mercado, dueño del algoritmo, dueño de la distribuidora. Así funcionan las plataformas digitales y así las entendemos. La realidad latinoamericana en el régimen neoliberal explica la incongruencia, la fraternidad y la capacidad de reconocer huellas de identidad latinoamericana que trascienden las fronteras nacionales. Lo cierto es que lo que más destaca son las plataformas de compra y abastecimiento de productos, o “delivery platform”, donde la mayoría de los trabajadores son inmigrantes y jóvenes que buscan trabajo rápido y ganan dinero para sobrevivir en países donde ellos no cumplen con las legalidades para poder tener otro tipo de empleo.

Asistimos ahora a un período en el que la forma de la oferta de trabajo está cambiando, donde el patrón normal de los siglos anteriores -la actividad industrial centrada en el modelo fordista-tayloriano- se transforma ahora abiertamente, e incluso se puede argumentar que ciertos modelos sobre la generalización ya no es la norma.

Las nuevas formas de relación empresarial y organizativa son uno de los principales factores que modifican el modelo clásico en el que se basa el Código del Trabajo. De esta forma, la atomización de la estructura societaria comienza a manifestarse en la práctica, por diversas razones, como económicas, tecnológicas, etc., lo que impone al derecho laboral la obligación de prestar atención a estas situaciones para que no haya salida. con la necesaria protección que brinda esta disciplina. Por tanto, las actividades y procesos de tercerización o tercerización laboral se confirman en realidad con el propósito de generalizar la empresa en cuanto a sus actividades o procesos de producción y contratación en torno a la mano de obra.

El mundo del trabajo está experimentando un cambio que algunos investigadores han calificado de 'vertiginoso', al igual que las organizaciones empresariales y las ofertas de trabajo. Hoy en día, estamos viendo una entrada cada vez mayor de la tecnología en el entorno empresarial, incluso a través del uso de "plataformas digitales" (clasificadas como plataformas colaborativas, "economía bajo demanda" o "Uber") en nuevas formas de empleo.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Las plataformas de delivery como Uber eats y Rappi respetan las contrataciones laborales de sus trabajadores?

1.5 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Qué tipo de relación jurídica contractual se llega a producir entre las plataformas digitales de Delivey y sus trabajadores?
- ¿Se encuentran reguladas las plataformas digitales en nuestra legislación actual?
- ¿Se debe establecer un contrato de trabajo diferente para los trabajadores que presten sus servicios a las plataformas digitales?

1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar si las plataformas de delivery como Uber eats y Rappi respetan las contrataciones laborales de sus trabajadores.

1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el tipo de relación jurídica contractual que se llega a producir entre las plataformas digitales de Delivey y sus trabajadores.
- Revisar si se encuentran reguladas las plataformas digitales en nuestra legislación actual.
- Identificar si se encuentra establecido un contrato de trabajo diferente para los trabajadores que presten sus servicios a las plataformas digitales.

1.7 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En la mayoría de los casos, estas nuevas formas de trabajo se han organizado formalmente fuera del ámbito de la legislación laboral. En este sentido, la construcción de un modelo de negocio se basa en un discurso metodológico, así como en la implementación formal de dos ideas centrales: la primera, relativa a la naturaleza jurídica de la actividad empresarial de la estructura anterior; que se basa en la naturaleza. Como en el caso anterior, se trata de la relación jurídica establecida entre el proveedor de servicios subyacente y la propia plataforma digital.

En consecuencia, muchas empresas de plataformas digitales se consideran prestadores de servicios de la sociedad de la información cuyas actividades se limitan a la intermediación entre los usuarios o clientes que solicitan un determinado servicio de la plataforma y dicho prestador de servicios.

Por ello, la nueva forma de trabajo, analizada desde el punto de vista del derecho laboral, incluye la cuestión de la legalidad, cuya solución conducirá a la comprensión de una situación real particular en el ámbito de aplicación y defensa del trabajo. sistema de derecho, o viceversa, para eliminarlo en el mismo.

1.8 DELIMITACIÓN O ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

- **Delimitación:** plataformas digitales como Uber y Rappi
- **Área:** Derecho laboral
- **Temporal:** 2021
- **Geográfico:** Guayaquil – Ecuador
- **Poblacional:** Conductores, repartidores y socios de estas plataformas.

1.9 IDEA A DEFENDER

Las plataformas digitales que ofrecen delivery simulan contratos mercantiles y civiles con sus trabajadores, con la finalidad de evadir la relación laboral, evitando sus obligaciones como empleadores y vulnerando así los derechos laborales de sus trabajadores.

1.10 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL/ FACULTA

Línea 2. Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

Cohesión social y fortalecimiento de la institucionalidad democrática.

Derecho procesal con aplicabilidad al género, la identidad cultural y derechos humanos.

2 CAPÍTULO II

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 ANTECEDENTES

El siglo XXI, antes de la globalización, ha traído importantes avances tecnológicos a escala global, lo que ha provocado que la gente común cambie su vida cotidiana y su forma de trabajar, ya que las nuevas tecnologías abren nuevas puertas en el entorno de trabajo digital y, por lo tanto, garantizan que se facilitan las operaciones diarias. En el sector del trabajo, las actividades que la tecnología permite reemplazar a los trabajadores son reemplazadas por máquinas relacionadas con la tecnología encargadas de estas actividades en un menor tiempo y costo, lo que resulta beneficioso para el empleador.

De esta forma las grandes empresas con el objetivo de facilitar y mejorar su servicio, desarrollan nuevas plataformas para ofertar sus servicios o productos hacia los consumidores, buscando también una rentabilidad económica que favorezca a las empresas evitando incumplir con las obligaciones laborales en relación a sus trabajadores, implementando el teletrabajo dentro de las mismas, el cual se define como “Una forma de trabajo desarrollada por el empresario o cliente, un trabajador autónomo o a domicilio y efectuada regularmente desde un lugar distinto al puesto de trabajo tradicional teniendo como medio de interacción la comunicación tecnológica” (Blanpain, 1998) , es decir que las empresas tienen la capacidad de desarrollar las actividades correspondientes fuera de su lugar de trabajo, estas actividades pueden realizarse dentro de sus hogares o mediante un dispositivo electrónico como computadoras, Tablets, etc.

Debido a la globalización y expansión del internet y las redes sociales en los últimos años, en el país han comenzado a operar plataformas digitales o plataformas de entrega y estas apps o sitios web brindan servicios de entrega a domicilio a través de su plataforma digital para facilitar la relación entre ellos, consumidores y empresas proveedoras de bienes o servicios.

El servicio Delivery es una terminología en inglés que es definido como el servicio ofertado que es entregado de manera personal en los domicilios o lugar proporcionado por el consumidor o cliente, las plataformas digitales o deliverys que se encuentran dentro del Ecuador son: Uber eats, Rappi, Pedidos Ya, Picker, Super Easy, entre otras, para poder laboral dentro de una empresa digital, el empleador solicita que los trabajadores cuenten con un

vehículo que les permitan movilizarse para las respectivas entregas, puede ser una bicicleta, motocicleta, auto, etc., y un teléfono celular para poder recetar la información de compra y entrega del servicio o producto solicitado.

La modalidad de delivery no está regulado por el Código de Trabajo, lo que caracteriza a los trabajadores de estas empresas digitales es la autonomía laboral ya que no cuentan con una relaciona laboral directa de dependencia, cuando son inscrito en las plataformas digitales, de manera automática se produce un contrato laboral, esto varía según la empresa para la cual se esté laborando, debido al vacío legal de estos supuestos contratos se ha generado una gran problemática ya que no queda constancia de la existencia de una relación jurídica laboral entre empleador y trabajador y lo único que estas plataformas generan es desconfianza evitando las obligaciones correspondientes y derechos de los trabajadores.

2.1.2 CONTRATOS CIVILES

Los contratos civiles se caracterizan por existir consentimiento de ambas partes, tienen un objeto o razón de ser del contrato y causa de la obligación que se establezca. Entre ellos encontramos los siguientes tipos de contratos:

- **Contrato de Compraventa:** La compraventa es un contrato por el cual una de las partes, llamada vendedor, transfiere a la otra la propiedad de un bien, obligándose ésta última, que es el comprador, el pago de un precio cierto y en dinero.
- **Contrato a honorarios:** Son los más comunes para establecer los términos y condiciones de un trabajo donde no existe la subordinación.
- **Contratos de arrendamiento:** Arrendamiento es el contrato por el cual una
- **persona, llamada arrendador, concede a la otra llamada arrendatario, el uso o goce de un bien por tiempo determinado mediante un precio cierto.**
- **Contrato de Donación:** Donación es un contrato por el que una persona transfiere a otra gratuitamente uno a más bienes.

2.1.3 CONTRATOS MERCANTILES

Un contrato mercantil es un contrato celebrado entre una empresa y una persona para que ésta preste sus servicios a cambio de una retribución económica. Al contrario de lo que sucede cuando un trabajador es contratado por cuenta ajena (o asalariado), el trabajador realiza

su trabajo con total autonomía. En el caso del trabajador también puede verse beneficiado si se cumplen las bases de un contrato de este tipo.

Sin embargo, en los últimos tiempos aparece cada vez más en el mercado laboral un trabajador por cuenta propia registrado, pero está obligado por la empresa a prestar las mismas prestaciones que un trabajador registrado en el régimen general de seguridad social. Es decir, tienen que respetar sus horarios, pedir permiso para irse de vacaciones o incluso realizar su jornada laboral en las instalaciones de la empresa. Esta es una situación fraudulenta que el empleado tiene derecho a denunciar. (Equipo BeeDIGITAL, 2019)

Tipos de contratos mercantiles.

- **Compraventa:** Es un contrato donde una parte (comprador) se compromete a pagar un bien mueble o inmueble por un precio determinado a otra parte (vendedor).
- **Préstamo mercantil:** Se trata de contratos donde una parte (prestatario) se obliga a utilizar y devolver un bien, bajo ciertos intereses y costos, que pertenece a la otra parte (prestamista).
- **Transporte:** Es un documento legal que regula que una parte se compromete al traslado por cualquier medio (agua, tierra, aire) de mercancías o personas, por una remuneración, que proporciona la otra parte.
- **Seguro:** Póliza donde una parte (empresa aseguradora) se compromete a resarcir o pagar un daño, bajo los lineamientos y consideraciones del contrato, a la otra parte (asegurado).
- **Franquicia:** Es un contrato donde a una parte (franquiciado) se le otorga el derecho de vender los productos o servicios, con cierta remuneración, de la otra parte (franquiciante).
- **Arrendamiento Financiero:** Documento que regula que una de las partes (arrendatario) va a pagar (parcial o de contado) por la adquisición y uso de ciertos bienes a la otra parte (arrendador).

- **Depósito:** Se trata de contratos donde una parte (el depositario) se compromete a guardar un mueble o inmueble por un plazo y costo determinado, devolviéndolo posteriormente a la otra parte (depositante).
- **Suministro:** Es un contrato donde una de las partes (proveedor) se compromete a entregar periódicamente cierta mercancía o servicio a la otra parte (suministrado).
- **Edición:** Son contratos donde una parte (autor) cede los derechos de una obra intelectual, con cierta remuneración, para que sea reproducida y comercializada por la otra parte (editor).
- **Publicidad:** Se trata de documentos donde se establece que una parte (anunciante) encarga a la otra parte (agencia de publicidad) la creación de una obra publicitaria a cambio de cierto costo.
- **Tiempos Compartidos:** Es un contrato que otorga a una de las partes (persona o colectivo) el uso y los derechos sobre un bien, por un tiempo limitado y bajo cierto costo, que pertenece a la otra parte (empresa).

2.1.4 DIFERENCIA ENTRE LOS CONTRATOS CIVILES Y MERCANTILES

El Derecho Civil regula las actividades legales que asumen tanto las personas morales como las físicas; mientras que el Derecho Comercial o Mercantil regula la disposición de bienes y la actividad de personas físicas o jurídicas que se dedican al comercio.

Algunas diferencias importantes son que en el caso de los Mercantiles pueden disponer de bienes inmuebles, mientras que en los Civiles no; así como que los Civiles no precisan de la figura de un Notario para su validez, a diferencia de los Mercantiles. Como ejemplo de algunos Contratos Civiles podemos citar a los de Honorarios, Arriendo, entre varios. Por otro lado, ejemplos de Mercantiles son el de Compraventa, Seguro, etc.

1. Competencia de tribunales: En caso de producirse un litigio, en los contratos civiles la competencia la tienen los tribunales civiles, mientras que, en materias comerciales, la tienen los tribunales ordinarios, aunque existe la figura del árbitro para tomar decisiones y llegar a un acuerdo.

2. Según el tipo de compraventa: En el caso de contratos civiles, la compra venta puede recaer sobre bienes muebles e inmuebles y los comerciales su principal característica especulaciones mercantiles. En los contratos siempre subyace la voluntad de las partes, por lo que independiente de lo que diga el código de comercio.

3. La ley que lo rige: Las materias civiles las rige el derecho común y civil, mientras que las materias comerciales se rigen por el derecho mercantil.

2.1.5 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato de trabajo tiene varias definiciones, pero para poder entender su significado citaré lo que para el Dr. Arturo Alessandri Rodríguez es el contrato de trabajo, en su obra Derecho Civil de los contratos, establece lo siguiente: “Si la convención, esto es, el acuerdo de las voluntades de dos o más personas, destinado a producir un efecto jurídico, tiene por objeto crear obligaciones, toma el nombre de contrato, por lo que puede definirse éste como el acuerdo de voluntades destinado a crear obligaciones” (Arturo, 2011)

Lo que expresa el autor es muy claro, el convenio es el acuerdo entre voluntades capaz de generar una obligación, modificarla o extinguirla, el contrato puede ser tratado como una clase de convención que de manera exclusiva que cree obligaciones, porque otras clases de convenios existentes pueden extinguir o modificar, una ejemplificación para entender de mejor manera, es el pago en el que las partes por mutuo acuerdo den finalizada una obligación, o el caso en que se haya pactado una prórroga de plazo, novación, o alguna nueva forma para poder cumplir con la obligación generada.

El contrato de trabajo es un acuerdo firmado entre un trabajador individual y un empleador o en su momento un sindicato. Es un acuerdo que crea una relación laboral y protege tanto al trabajador como el empleador de cualquier acción jurídica de por medio, es de carácter bilateral porque los que darán inicio a esta relación deben comprometerse a cumplir con todo lo estipulado dentro del contrato es decir también debe vincularse la voluntariedad de las partes.

El Dr. Alfredo Gaete Berrios expresa otra definición acerca del contrato de trabajo, esta es *“En el aspecto que nos interesa, el Código del Trabajo, en su art. 1º, define este contrato como la convención en que el empleador y el empleado se obligan recíprocamente, éste a*

ejecutar cualquier labor o servicio intelectual, y aquél a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada”. (Berrios, 1970).

El trabajador dentro del contrato de trabajo se compromete a prestar sus servicios, esta es una característica básica dentro de todo contrato, esta prestación de servicios es de carácter manual o físico, o puede implicar esfuerzo intelectual, y es evidente que existe una subordinación entre empleado y empleador, porque se considera que el obrero cumple con todos sus labores desde que está bajo las órdenes de su patrono, realizando todas las actividades que este le ordene siempre y cuando estén dentro de lo estipulado en el contrato laboral, caso contrario deberá hacer caso omiso de lo que el empleador le haya solicitado y pueda realizar una acción jurídica.

El Dr. Gaete también establece las características bases de un contrato de trabajo: “Intentando una clasificación al estilo de un contrato civil, podríamos establecer que este contrato de trabajo es:

- a) **Bilateral**, porque quedan obligadas dos personas: el empleador y el trabajador.
- b) **Oneroso**, porque cada parte se grava en beneficio de la otra.
- c) **Conmutativo**, porque lo que cada parte se obliga a dar se mira como equivalente de lo que la otra debe dar o hacer.
- d) **Principal**, porque no necesita de otro contrato para subsistir por sí solo, sin perjuicio de lo cual, y coincidiendo con el mandato, pudiera discutirse cuál es el principal.
- e) **Nominado**, porque existe contemplado y reglamentado en la ley.
- f) **Consensual**, porque basta el simple acuerdo de voluntades de los contratantes para que nazca a la vida jurídica, sin necesidad de escrituración previa o de cumplirse con alguna solemnidad. Excepción a esta regla, como veremos oportunamente, es el contrato colectivo.”

El contrato de trabajo es bilateral porque genera una obligación entre dos personas/partes, entre estas el empleador y el trabajador, en el sentido que el trabajador otorga sus servicios laborales para obtener una remuneración a cambio, es por este motivo que debe existir la voluntad de las partes y precisamente por ello es bilateral; es de carácter oneroso

porque existen obligaciones de por medio para las dos partes contratantes; es conmutativo porque existe proporción en las obligaciones creadas, la mejor ejemplificación para ello es el de igual trabajo igual remuneración; es principal porque se encarga de dar nacimiento a nuevas obligaciones, y no requiere de otros contratos que creen obligaciones; es de carácter nominado porque está establecido en la ley como una norma jurídica; y es consensual por lo que solo requiere el consentimiento de ambas partes para poder efectuar el contrato laboral. En nuestra normal legal, el Código del Trabajo ecuatoriano establece en el contrato expreso que puede ser de dos maneras, escrito o verbal.

2.1.6 OBLIGACIONES LABORALES

La obligación es un vínculo establecido por el derecho que nos obliga a cumplir una determinada conducta. En las instituciones de Justiniano: “La obligación es un vínculo jurídico por el que somos constreñidos con la necesidad de pagar alguna cosa según las leyes de nuestra ciudad” Paulo, en Digesto: “la esencia de la obligación no consiste en que uno haga nuestra una cosa o servidumbre, sino en constreñir a otro para que nos dé, haga o indemnice algo”

El empleador debe respetar las siguientes obligaciones:

- Celebrar un contrato de trabajo e inscribirlo en el Ministerio de Relaciones Laborales.
- Afiliar al trabajador a la Seguridad Social, a partir del primer día de trabajo.
- Asumir el porcentaje (11.45%) que corresponde al empleador por la seguridad social.
- Pagar un sueldo no menos al básico general unificado (\$ 400,00)
- Pagar beneficios sociales y compensaciones por salario digno.
- Pagar utilidades en caso de que la empresa tenga beneficios.
- Pagar fondos de reserva a partir del segundo año de trabajo.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 Plataformas digitales o Delivery

Se definen como un grupo de sistemas tecnológico y de un mercado muy avanzado, en el cual bienes y servicios propios están adheridos a su plataforma, son elaboradas especialmente para ofrecer un entorno de oferta que este dirigida únicamente a sus usuarios y

proveedores con la finalidad de que puedan beneficiarse y obtener resultados rápidos cumpliendo las expectativas de todo aquel que use la plataforma. (Valera, 2010)

La accesibilidad a la información en estas plataformas es muy eficaz, pues se encuentra almacenada y es de fácil acceso para todo usuario que tenga una cuenta en la plataforma. Es mediante el uso de programas o aplicaciones creadas con un sistema operativo para realizar únicamente esta función de almacenamiento de información que pueda mostrar el contenido, texto, audio e inclusive videos para todo aquel que desee hacer uso de la plataforma. Es por este motivo que las empresas se encuentran cada vez más interesadas en el uso de estas plataformas por ser un conducto de comunicación con sus usuarios, brindándole al consumidor respuestas inmediatas, modernizándose y maximizando su productividad alcanzando así un mayor número de personas y manteniendo al usuario contento y lo más importante cumpliendo y satisfaciendo sus necesidades. (Rodríguez, 2019)

Hay diversos tipos de plataformas digitales en la actualidad que tienen funciones específicas, tales como: educativas y sociales, entre ellas encontramos a Facebook, Instagram y Twitter, que se encargan de mantener conectados a sus usuarios en un círculo social de acorde a sus expectativas de uso, los servicios audiovisuales como YouTube, Netflix, que le dan al usuario la facilidad de acceder a cualquier video, serie o película y por otro lado tenemos a los servicios de Delivery, entre ellas encontramos a Uber y Rappi, plataformas encargadas de entregar todo pedido a domicilio, brindándole a los usuarios una experiencia única de comprar todo desde el domicilio y así mismo recibir la mercancía sin moverse del hogar. En la presente investigación se hará referencia exclusiva a las plataformas digitales que ofrecen servicio de entrega o delivery.

En nuestra actualidad en nuestra capital y Guayaquil en los últimos años se han establecido empresas encargadas en el servicio de entrega y Delivery empresas como Uber y Rappi, Glovo, entre otras, pero en nuestra investigación nos enfocaremos únicamente en Uber y Rappi, estas empresas ofrecen mediante sus aplicaciones móviles o páginas web, productos que estén adheridas a la plataforma, entre estos los que tienen mayor tendencia son los productos consumibles, en este caso la comida, bebidas y productos fármacos. Dentro de estas plataformas se establece que es un trabajo individual, un pequeño emprendimiento para los trabajadores, en el cual son declarados “trabajadores autónomos”. (Hidalgo Cordero & Castro, 2019)

2.2.1.1 Rappi

Rappi es una empresa colombiana que tiene presencia internacional en diferentes partes del mundo, como su principal sector en Sudamérica. Esta empresa se encarga en la compra, recogida y el envío de pedidos con intermediación de sus trabajadores que son conocidos como Rappitender. Se la considera como una plataforma intermediaria entre las empresas o establecimientos que se encargan de ofertar sus productos y los usuarios que desean consumirlo.

En el sitio web de la Superintendencia de compañía al realizar la búsqueda de esta empresa Rappi se aprecia que fue constituida en el 2015. El objetivo de esta empresa es el de proveer servicios de tecnología mediante sus aplicaciones informáticas y ofrecen servicios de intermediación en mensajería y así realizar compras de bienes o servicios. (Superintendencia de Compañías , 2020)

Cliente. - Para poder hacer uso de la aplicación de Rappi en nuestros móviles este debe tener sistema Smartphone, IOS, macOS, se debe descargar la aplicación (desde ahora se lo abreviara al termino App) registrándose con los datos personales y seleccionar el medio de pago que puede realizar el usuario, ya sea mediante tarjetas de débito, crédito o efectivo, y seleccionar la dirección exacta en la que el cliente desee la entrega de lo solicitado.

Repartidor o Rappitender. – Para poder trabajar como repartidor de Rappi se deben cumplir una serie de requisitos que la propia aplicación provee, uno de ellos es tener un teléfono smartphone o de cualquier sistema que pueda acceder a la aplicación, debe ser mayor de edad, dar la cedula de identidad, debe tener un medio de transporte, ya sea moto, bicicleta y debe poseer un RUC. El solicitante debe realizar la inscripción en la página web y descargar la aplicación correspondiente, debe aceptar los términos y condiciones que la empresa solicita al momento de finalizar la inscripción de forma digital en la plataforma. Luego de realizar la inscripción, el solicitante debe acudir a una charla de 3 horas en la que se le explica el funcionamiento de la App, y al finalizar esta charla se le entregará los implementos de trabajo para poder empezar a trabajar, estos son una mochila refrigerante e impermeable, un foro para el teléfono y un cargador portátil. (Rappi, 2016)

Los Rappitenderos son contribuyentes del SRI porque estos sujetos emiten facturación de forma electrónica a todos los usuarios. Rappi les ofrece a sus trabajadores la opción de servicios tributarios a través de la compañía DATILS, que, por costos adicionales valorados en 40 dólares al mes, se encarga de realizarla declaración mensual al Servicio de Rentas Internas. (Hidalgo Cordero & Castro, 2019).

Los Rappitenderos cuentan con un horario establecido en la misma App, los días lunes la App abre los horarios de trabajo para los jueves, viernes, sábado y domingo. En cambio, los jueves se define el horario para los días lunes, martes y miércoles. Existe un mecanismo dentro del horario para los repartidores, quienes poseen mayor cantidad de puntos podrán escoger el horario a su antojo entre todos los demás repartidores. Este puntaje se acredita al trabajador por medio de los usuarios, entre mejor califiquen el desempeño del trabajador, mayor será la puntuación obtenida. (Hidalgo Cordero & Castro, 2019).

En derecho, la figura que establece la empresa Rappi con sus Rappitenderos es un contrato Mercantil en el cual RAPPI ECUADOR S.A es considerada como “Comisionista” estableciendo así un contrato de comisión mercantil. En sus cláusulas de contrato se reitera en muchas ocasiones que el Rappitender es un “Profesional independiente” es decir, no se rige por un empleador para poder cumplir con sus funciones, únicamente debe seguir los requisitos establecidos por la empresa, pero de cierta forma, el trabajador es quien debe ser responsable de todo el material entregado por parte de la empresa. Pero al momento en el que llegase a ocurrir una controversia derivada del contrato en este se establece que la competencia radica única y exclusiva al Tribunal de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Guayaquil la cual se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación.

En Colombia la justicia ordinaria en ciertas situaciones se ha pronunciado mediante sentencias, en demandas que han sido efectuadas por trabajadores quienes fueron borrados de la plataforma, y solicitaban la reintegración del trabajo y como es de esperar una indemnización.

En España con la App Glovo sucedió lo mismo, y en la sentencia 00061/2019 del juzgado de lo social de Gijón en esta sentencia se determinó que existía una relación laboral entre la plataforma Glovo y un trabajador que fue desconectado de la plataforma por haber incurrido e incumplido con términos y condiciones que establece la propia empresa, por lo tanto, al ser plataformas que les dan trabajo a personas, es evidente que existe una relación laboral entre empresa-trabajador. Dentro del contrato entre esta plataforma y el trabajador, por medio de un análisis se pueden denotar que existen elementos que caracterizan un contrato de trabajo, esto es: Voluntariedad entre las partes, ajenidad, riesgos subordinación o dependencia y una remuneración en la que Rappi hace descuentos como cobro para hacer uso de sus productos en este caso la plataforma. (Sentencia , 2019).

2.2.1.2 Uber Eats

Uber Portier B.V inicialmente constituida como una empresa transaccional que se dedicaba al transporte de personas mediante una aplicación desarrollada en Países Bajos, posicionándose en diferentes países a nivel mundial ofreciendo entregas de productos a los usuarios a través de una aplicación que está disponible para Android y IOS denominada Uber eats, la cual, dentro de la Superintendencia de Compañías de Ecuador, no se encuentra registrada legalmente.

Su modalidad de trabajo tienen similitud a la plataforma de Rappi, ya que ambas se encargan de proporcionar comida o productos que se encuentren dentro de sus categorías dentro de las aplicaciones que tengan a disponibilidad a domicilio, actuando de manera intermediaria entre las empresas que ofertan un producto con el consumidor que los solicita, recibiendo así la plataforma ganancias de los diferentes restaurantes que a su vez se entrega un porcentaje a los trabajadores o repartidores por su trabajo.

El 15 de agosto de 2018 la plataforma Uber Eats empezó a laborar en Guayaquil y Quito, para laborar o formar parte de su grupo de repartidores de delivery es necesarios que los postulantes cuenten con un vehículo y un teléfono celular con acceso a internet para llevar con agilidad la entrega solicitada por parte los consumidores. Los ingresos se cancelan de forma semanal tomando en cuenta los pedidos que se entregaron y la distancia que recorrieron los repartidores. Se debe acceder al sitio web www.uber.com para solicitar ser “Socio Repartidor” llenando los datos que se solicitan en la inscripción y posterior a esto esperar la aprobación, cuando esto ya se concreta los repartidores deber acceder a la aplicación Uber Partner para generar su debido usuario y contraseña lo cual una vez realizado se otorga la respectiva Mochila de Repartidor por parte de la empresa.

Con lo que respecta al costo de las entregas, esto varía dependiendo del lugar y la zona en la que se encuentre el consumidor, ya que se calcula con la distancia que recorre cada repartidos, los que usan una bicicleta para realizar la entrega se le descuenta un 30% que es destinado directamente para Uber eats, por otro lado, los que realizan envíos mediante motocicletas reciben un descuento del 25% en el total de la entrega que es para Uber Eats y se realiza un 75% destinado directamente al repartido ya que este tiene que costear este vehículo al igual que los autos. (Uber Eats, 2021)

Los repartidores de Uber Eats se encuentran laborando mediante un “Contrato de Servicios Tecnológicos” el cual manifiesta que "Usted reconoce y acepta que Portier (Uber) es un proveedor de servicios tecnológicos que no ofrece servicios de entrega" que hace referencia a los términos y condiciones, se hace alusión dentro de estas contrataciones que se rige mediante las normativas de los Países Bajos y si se presenta una problemática con respecto a la relación laboral, esta se resolverá a través del Reglamento de Mediación de la Cámara de Comercio Internacional.

2.2.2 Trabajo

El trabajo se define como una actividad de carácter económico y social, la cual se ha desarrollado desde el origen del hombre. El trabajador mediante sus habilidades y destrezas físicas y cognitivas otorga un servicio a su empleador a cambio de un incentivo económico correspondiente a la actividad realizada, aportando a la economía social, tal como lo denomina (Castillo, 2007) .

Los repartidores que realizan entregas de productos mediante las plataformas digitales son considerados trabajadores, debido a que estos utilizan sus habilidades para proporcionar un servicio que será debidamente remunerado mediante una retribución económica por parte de las empresas de Delivery cumpliendo con una obligación laboral.

2.2.3 Derecho al Trabajo

Se debe entender que el derecho del trabajo de encargarse de regular todas las relaciones laborales, y partiendo desde esa proposición tenemos que dejar claro y entender que no todo trabajo da lugar a una relación laboral. Quienes trabajan por su propia cuenta y sin depender de nadie, ni seguir directrices de terceros son denominados como trabajadores independientes, y es por este motivo que este tipo de trabajadores no se encuentran enmarcados dentro del Derecho de Trabajo; quienes se encargan de realizar trabajos de artesanía, los que realizan trabajos de agricultura y ganadería y los trabajadores informales, no están sujetos a relaciones laborales. Solamente puede invocarse o producirse una relación laboral cuando alguien trabaja para otro, es decir, otorgando los servicios a una persona en este caso un empleador para recibir un salario o remuneración que este de acorde al tipo de trabajo y tiempo que realizan. (Camerlynck Jean y Caen Lyon, 1974).

Todo sujeto que presta sus servicios para plataformas digitales, lamentablemente no se encuentran protegidas por normas del Derecho de trabajo, y esto sucede porque para la mayoría de legislaciones son considerados únicamente como trabajadores independientes, sin poder gozar de una relación laboral, aun sabiendo que la empresa es quien le determina todas las directrices que debe seguir un trabajador, en este caso un repartidor, es decir la empresa cumple su rol de “Empleador” sin la necesidad de hacerlo bajo contrato, por lo tanto, dentro de esta investigación determinaremos que efectivamente existe un vínculo jurídico entre la plataforma digital y el repartidor.

2.2.4 Relación Laboral

La relación laboral es aquella que se establece entre el trabajo y una remuneración dentro de la prestación de un servicio, dentro de esta prestación intervienen de forma directa el trabajador y el empleador que puede ser una persona natural o jurídica. Con respecto al trabajador por lo general siempre se trata de una persona natural o física, dentro del ámbito laboral, estas relaciones laborales son reguladas por un contrato de trabajo el cual es celebrado por las partes intervinientes de manera voluntaria, estableciendo los parámetros y cláusulas a cumplir, así como los derechos que le competen a cada uno de ellos, se puede celebrar un contrato de manera individual o a través de un sindicato mediante un contrato colectivo de trabajo, esto dependerá de la actividad o servicio que se vaya a ofrecer.

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

2.2.4.1 Sujetos de la relación laboral

En los contratos de trabajo debe existir una relación laboral de carácter jurídica, dicha relación debe manifestarse entre al menos dos personas, debido a que es un contrato bilateral que tienen relación de obligación, las partes intervinientes se denominan empleador y trabajador, quienes a su vez se convierten en sujetos dentro de los contratos de trabajo.

Los sujetos que intervienen dentro de la relación laboral, son aquellos que contraen obligaciones y derechos según el contrato de trabajo que celebren en concordancia con el

Código de Trabajo para evitar así alguna vulneración de derechos, las cláusulas y acuerdos se establecen por parte del empleador en común acuerdo con el trabajador y poder realizar la celebración correspondiente cumpliendo así con su carácter bilateral.

Dentro de los contratos de trabajo, los elementos subjetivos son el trabajador y el empleador:

2.2.4.1.1 Trabajador

Para Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental manifiesta que:

“Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación” (Goldstein, 2010)

Al referirnos a un trabajador, se define como aquella persona que presta un servicio a otra en relación a dependencia, puede ser una persona natural o jurídica, teniendo en cuenta de que, si se tratase de una persona jurídica, esta siempre va depender de una persona natural, la cual se denomina representante legal de la empresa que va a prestar su servicio de trabajador.

Es un término que abarca muchos significados, para una mejor explicación es importante diferenciar a dos tipos que son el obrero y el empleado:

- Obrero. – los servicios que presta se relacionan a una actividad física, manual o de carácter mecánico, debido a esto la remuneración que le corresponde es un salario por jornada.
- Empleado. – los servicios que ofrece se caracterizan por ser intelectuales o que solicitan alguna especialidad en particular

La relación laboral que tiene el trabajador con empleador está regulada por el Código de Trabajo, esto es un cuando un trabajador se encuentra subordinado por una empresa privada o pública las cuales deben basarse por la Ley Orgánica de Servicios Públicos.

El código de trabajo en su artículo 9 manifiesta “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”. (Código de Trabajo, 2020), es decir es la persona que está en relación de dependencia la cual

ejerce un servicio a favor de otra persona denominada empleador el cual según la ley brindara una remuneración económica.

2.2.4.1.2 Empleador

Jorge Vásquez López señala en su obra Derecho Labora:

“Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado.”
(López, 2004)

Al referirnos al concepto de empleador, se define como una persona natural o jurídica la cual tienen la capacidad legal para contratar a otra persona para que esta a su vez preste servicios, el empleador tiene la facultad de exigir una obligación laboral, este puede ser una persona natural o jurídica sin distinción alguna, respetando todo lo estipulado en el Código de Trabajo para la celebración del respectivo contrato laboral.

El Código de Trabajo en su artículo 10 define al empleador como “la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o quien se presta...” (Código de Trabajo, 2020), es decir puede ser una persona natural o jurídica que contrata personal para que estos realicen algún servicio u obra, siendo así la persona contratada subordinada a su respectivo empleador.

2.2.5 Remuneración

El artículo 79 del Código de Trabajo del Ecuador menciona que "A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin ninguna forma de discriminación". (Código de Trabajo, 2020). De esta misma forma el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7 que menciona a la igualdad salarial que manifiesta el principio de igualdad y se refiere a no discriminar por sexo, edad, orientación sexual, raza, religión, etc al momento de remunerar a un trabajador. (Naciones Unidas, 1976).

Para (Cabanellas, 2014) la remuneración es: “En la contratación lo mismo que oneroso; en cuanto a las ventajas que cada una de las partes obtiene se funda en las de la otra o compensan el sacrificio o utilidad mutuos”, es decir que la remuneración se refiere a la retribución económica que realiza un empleador a favor de un trabajador, en compensación a los servicios brindados con la finalidad de que ambos obtengan un beneficio que vaya acorde con la normativa laboral vigente.

El Código de Trabajo en su artículo 80 manifiesta la existencia de dos tipos de remuneraciones, lo expresa: “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado...” (Código de Trabajo, 2020), es decir que los salarios son pagos o compensaciones monetarias que los trabajadores reciben a cambio de sus servicios. A diferencia del salario, que se calcula en función del número de días u horas laborables, por lo que se establece por unidad de tiempo.

2.3 MARCO LEGAL

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador

Art. 22.- Las personas tienen derecho a desarrollar su capacidad creativa, al ejercicio digno y sostenido de las actividades culturales y artísticas, y a beneficiarse de la protección de los derechos morales y patrimoniales que les correspondan por las producciones científicas, literarias o artísticas de su autoría.

Art. 33.- 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.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

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

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la

tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- 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.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. (...)

2.3.2 Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales

Este Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es un tratado multilateral adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entro en vigor el 3 de enero de 1976. En la parte III del pacto en los artículos 6, 7 y 8 se refieren al compromiso que adquieren los países miembros para garantizar el goce pleno de los derechos al Trabajo.

2.3.3 Código del Trabajo

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Art. 8.- Contrato individual. - 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.

Art. 9.- Concepto de trabajador. - 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.

Art. 10.- Concepto de empleador. - 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, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

3 CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

- **Enfoque Cualitativo:** Se usa un enfoque cualitativo ya que se revisa los diferentes servicios digitales, los antecedentes dentro de ámbito nacional e internacional dentro de su inserción al ámbito laboral usando como fuente libros, tesis, artículos de revistas e información de diferentes plataformas web, en conjunto con la normativa laboral y demás complementarias para su estudio.
- **Enfoque Cuantitativo:** El presente trabajo investigativo también tiene carácter cuantitativo ya que, gracias a la recolección de datos, mediante el análisis de numero obtenidos de las encuestas que ayudaran a la sustentación de la hipótesis planteada.

3.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Explorativo. - Estas nuevas formas de trabajo han sido estructuradas organizativamente, en la mayoría de los casos, de manera tal de quedar formalmente alejadas del ámbito de aplicación normativo del Derecho del Trabajo. En este sentido, el diseño de los modelos empresariales está contruidos sobre la base de un discurso metódico, así como de una implementación formal que se sustenta en dos ideas centrales: la primera de ellas, relacionada con la naturaleza jurídica de la actividad de dichas estructuras empresariales; y la segunda de ellas, que reposa naturalmente en la anterior, vinculada con la relación jurídica entablada entre el prestador del servicio subyacente y la propia plataforma digital.

Delimitación: plataformas digitales como Uber y Rappi

Temporal: 2021

Geográfico: Guayaquil – Ecuador

Poblacional: Conductores, repartidores y socios de estas plataformas.

3.3 TIPO DE INVESTIGACION

- **Descriptiva.** – Es descriptiva ya que los resultados de la investigación van a permitir describir nuevos conocimientos con respecto al problema que estamos investigando.

- De campo. - Se realizará una encuestas y entrevistas que permitirán tener un mayor conocimiento tanto de trabajadores que están involucrados en el tema a tratar y por expertos en el área.

3.4 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

- **Método inductivo.** - Con este método analizamos una porción de un todo, desde lo particular a lo general.
- **Método deductivo.** - Este es un razonamiento que parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir de lo general a lo específico

3.5 TÉCNICA E INSTRUMENTOS PARA OBTENER LOS DATOS:

3.5.1 Encuestas.

Encuestas dirigidas y realizadas a trabajadores de las distintas plataformas digitales que ofertan el servicio de entra a domicilio dentro de la ciudad de Guayaquil.

1. ¿Qué plataforma de delivery existentes en la ciudad de Guayaquil usa para laborar?

Glovo

Ubereats

Rappi

Domicilios.com

2. ¿Cuántos días labora dentro de la semana?

7 días

5 a 6 días

3 a 4 días

2 días

1 día

3. ¿Cuántas hora labora diariamente?

8 a 12 horas

6 a 8 horas

4 a 6 horas

1 a 3 horas

4. ¿Qué medio usa para movilizarse?

Auto

Motocicleta

Bicicleta

5. ¿Trabaja bajo contrato laboral?

Si

No

6. ¿Sus ingresos superan el salario básico unificado?

Si

No

7. ¿Tiene seguro médico?

Si

No

8. Si al llegar al punto de entrega el cliente o usuario no recibe el producto o servicio ¿Usted se hace cargo del costo pagado?

Si

No

9. Si se accidenta o es víctima de robo, ¿Recibe ayuda de las empresas de delivery a la que pertenece?

Si

No

10. ¿Considera usted que dentro de las plataformas digitales de delivery hace falta estabilidad laboral?

Si

No

3.5.2 Entrevistas

Entrevistas realizadas a profesionales de derecho especializados en el ámbito laboral dentro de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas

1. ¿Considera necesario la elaboración de un contrato específico para el área laboral digital de las empresas de delivery dentro del Ecuador?
2. ¿Cree que la falta de garantías laborales vulnera el principio protector y los derechos del trabajador plasmados en el código de trabajo y la constitución?
3. ¿Cuál es el impacto que tienen los gremios de trabajadores dentro de las empresas de plataformas digitales?
4. Dentro de su experiencia en el derecho laboral, ¿se han presentado casos de trabajadores de deliverys a los cuales se les ha vulnerado algún derecho?
5. ¿La falta de seguridad dentro de las plataformas digitales para los trabajadores o usuarios, está siendo evadida por ejecutivos de las empresas de delivery?

3.6 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1 Población

Como parte de la población hemos encuestado una cierta cantidad de trabajadores tanto de Uber eats como rappi que cumplen sus labores dentro de la ciudad de Guayaquil, tal y como lo mostramos en la siguiente tabla.

Tabla 1 Población involucrada en el trabajo de investigación

POBLACION	NÚMERO
UBER EATS	37
RAPPI	30
TOTAL	67

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil

Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

3.6.2 Muestra

Dentro de la ciudad de Guayaquil existen 10 plataformas que realizan cobertura de pedidos a domicilio, de la cual hemos hecho un muestreo intencional eligiendo a dos de ellas para realizar nuestro trabajo de campo. La población para la cual va dirigida nuestra encuesta y se hará la respectiva recolección de datos son a los trabajadores de delivery de las plataformas de Uber eats y de Rappi que se encuentren ejerciendo su labor dentro de la ciudad de Guayaquil, teniendo un total de 67 empleados.

3.7 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.7.1 Resultados de las encuestas

1 ¿Qué plataforma de delivery existentes en la ciudad de Guayaquil usa para laborar?

Tabla 2 Uso de plataforma de Delivery

ÍTEMS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Glovo	0	0%
Uber eats	37	55,2%
Rappi	30	44,8%
Domicilios.com	0	0%
TOTAL	67	100%

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil

Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

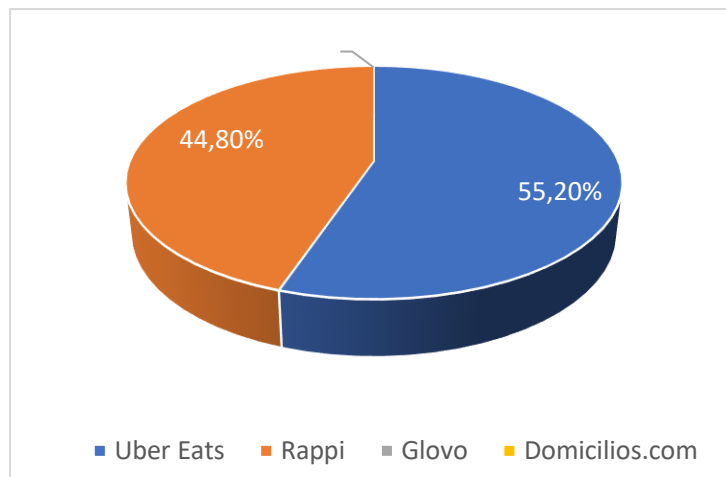


Gráfico 1 Uso de Plataforma de delivery.

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil

Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

Análisis:

Del 100% de los trabajadores de plataformas de delivery que logramos encuestar el 55,20% indicaron que la plataforma que ellos utilizan para ejercer sus labores diarias es la aplicación de Uber eats, mientras que, un 44,80% manifestó que utiliza Rappi para trabajar dentro de la ciudad de Guayaquil. Como nuestro tema de tesis abarca dos plataformas en específico que son Uber eats y Rappi, hemos hecho las encuesta solo a una muestra de trabajadores de las plataformas ya mencionadas por ende las otras dos restantes nos marca un porcentaje equivalente a 0.

2 ¿Cuántos días labora dentro de la semana?

Tabla 3 Días de trabajo semanal.

ÍTEMS	RESULTADOS	PORCENTAJES
7 días	19	28,4%
5 a 6 días	27	40,3%
3 a 4 días	16	23,9%
2 días	3	4,5%
1 día	2	3%
TOTAL	67	100%

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

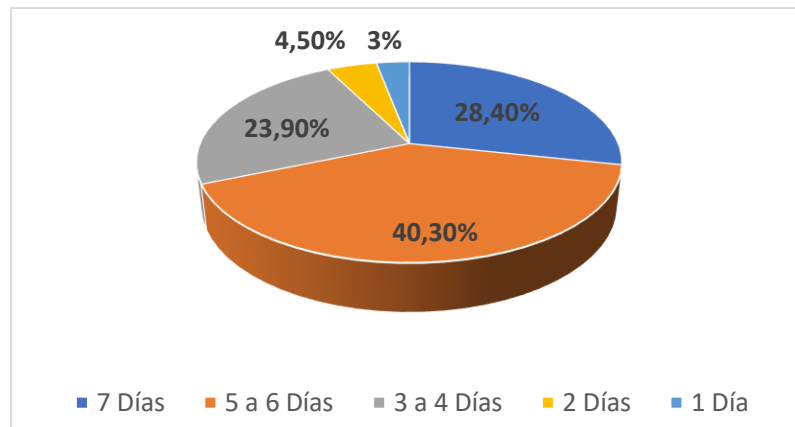


Gráfico 2 Días de trabajo semanal.

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

Análisis:

Los trabajadores de las plataformas de Delivery como Uber Eats y Rappi de la ciudad de Guayaquil manifestaron que un 28,40% se dedica la semana completa a trabajar con el uso de la misma, un 40,30% de estos trabajadores le dedica de 5 a 6 días para poder trabajar sin ningún inconveniente, un 23,90% solo trabaja de 3 a 4 días con el uso de estas aplicaciones de delivery, así mismo, el 4,50% de trabajadores solo laboran dos días a la semana y por último el 3% del total de conductores de delivery solo labora un día a la semana.

3 ¿Cuántas hora labora diariamente?

Tabla 4 Horas de trabajo diarias.

ÍTEMS	RESULTADOS	PORCENTAJES
8 a 12 horas	21	31,3%
6 a 8 horas	26	38,8%
4 a 6 horas	13	19,4%
1 a 3 horas	7	10,4%
TOTAL	67	100%

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil.

Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

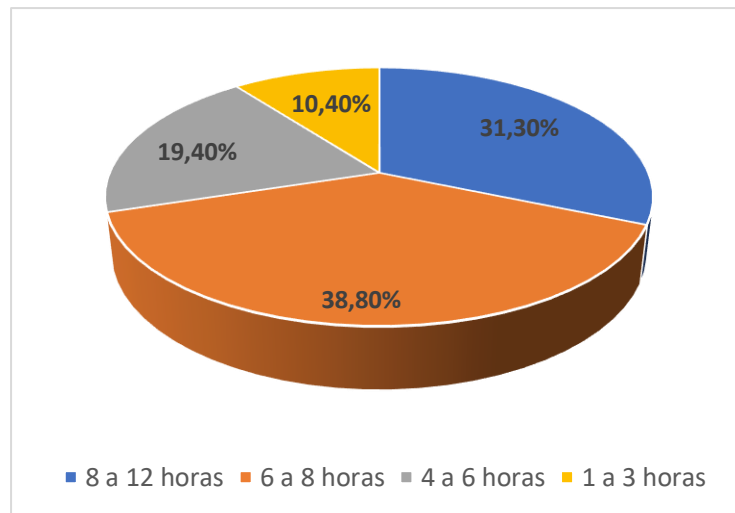


Gráfico 3 Horas de trabajo diarias.

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil

Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

Análisis:

Con respecto a las horas que los trabajadores de las plataformas de delivery de la ciudad de guayaquil emplean para poder laboral diariamente se ha llegado a los siguientes resultados: un 38,80% trabaja de 6 a 8 horas diarias, independientemente de los días que trabaje, un 31,30 se dedica diariamente a trabajar de 8 a 12 horas, el 19,40% de esta muestra que hemos tomado para las encuestas indicó que diariamente trabaja de 4 a horas diarias y por ultimo tan solo el 10,40% de estos conductores emplean de su tiempo 1 a 3 horas por día.

4 ¿Qué medio usa para movilizarse?

Tabla 5 Medio de transporte para trabajar.

ÍTEMS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Auto	26	38,8%
Motocicleta	38	56,7%
Bicicleta	3	4,5%
TOTAL	67	100%

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

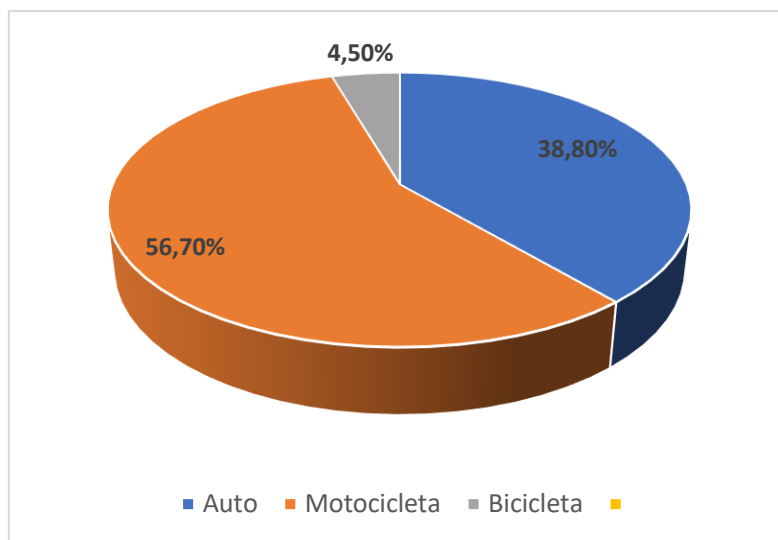


Gráfico 4 Medio de transporte para trabajar.

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

Análisis:

Los medios de transporte con los cuales estos trabajadores de delivery logran movilizarse para brindar un servicio las eficaz y veloz a los consumidores es de suma importante y por ende en nuestra encuesta hemos obtenido los siguientes resultados: El 56,70% de la muestra de estos trabajadores supieron indicar que utilizan para sus labores una motocicleta, pues les permite brindar un servicio más presuroso con respecto a las entregas, el 38,80 labora utilizando un automóvil ya que pueden desplazarse por cualquier lugar de la ciudad y los trabajadores tienen menos riesgos de accidentes y tan solo un 4,50% trabaja utilizando bicicleta ya que es medio más ecológico y menos costoso de adquirir.

5 ¿Trabaja bajo contrato laboral?

Tabla 6 Uso de Contrato laboral

ÍTEMS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Si	13	19,4%
No	54	80,6%
TOTAL	67	100%

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

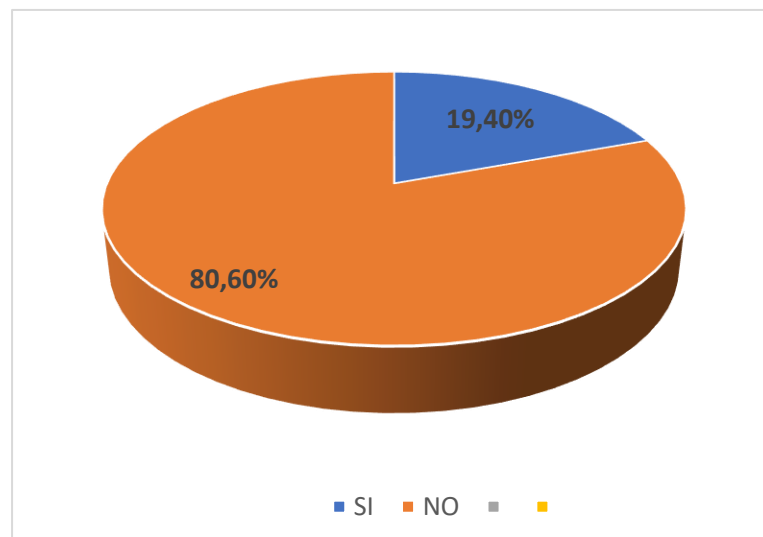


Gráfico 5 Uso de contrato laboral.

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

Análisis:

Los contratos de trabajo dentro de cualquier empleo son importantes ya que sirven para brindar seguridad, protección y beneficios tanto a la empresa que requiere de sus servicios como al trabajador que necesita el empleo para subsistir. Dentro de la encuesta que realizamos a trabajadores de las plataformas de delivery de la ciudad de Guayaquil nos arrojaron los siguientes resultados: un 80,60% de los trabajadores, es decir, la mayor parte de ellos NO trabaja bajo con un contrato laboral y tan solo un 19,40% manifiestan tener un contrato laboral que la misma aplicación al momento de registrarse les arroja, cabe mencionar que no se ha hecho una investigación más a fondo sobre la legalidad que puedan tener dichos documentos.

6 ¿Sus ingresos superan el salario básico unificado?

Tabla 7 Ganancias

ÍTEMS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Si	17	25,4%
No	50	74,6%
TOTAL	67	100%

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

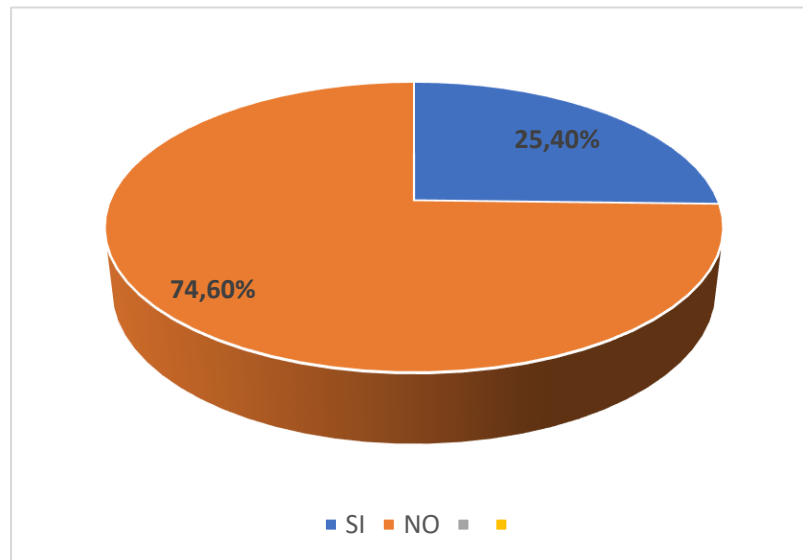


Gráfico 6 Ganancias.

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

Análisis:

Las Ganancias o remuneraciones que se obtengan después de haber realizado cualquier tipo de trabajo es satisfactorio y motivante para cualquiera que necesite ese dinero bien trabajado. Dentro del Ecuador se establece un valor mensual de \$425 dólares americanos como salario básico unificado, existen trabajadores que no alcanzan mensualmente esta cantidad como es el caso de estos trabajadores que nos supieron manifestar por medio de esta encuesta que el 74,60% NO supera el salario básico que se establece dentro del país, y solo un 25,40% logra tener o superar dicha cantidad. Esto sucede ya que las ganancias van a depender de las horas diarias y de los días a la semana que sean invertidos para el trabajo, mientras más trabajo tenga las ganancias pueden ir incrementando.

7 ¿Tiene seguro médico?

Tabla 8 Seguro médico

ÍTEMS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Si	17	25,4%
No	50	74,6%
TOTAL	67	100%

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

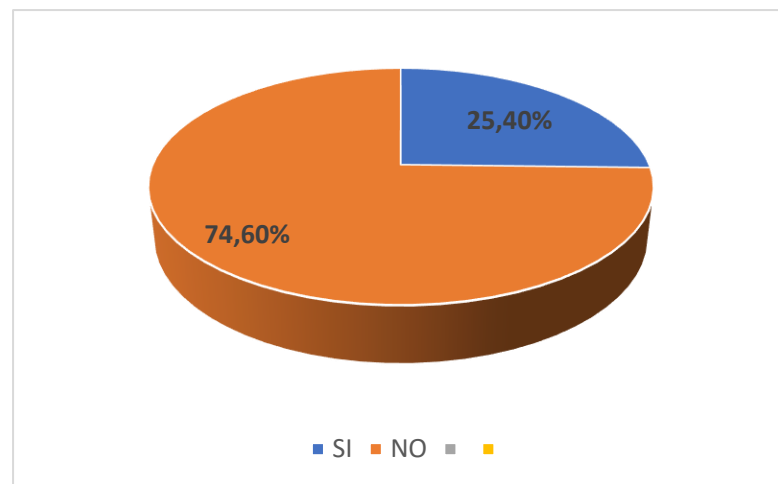


Gráfico 7 Seguro Médico.

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

Análisis:

Del 100% de conductores de delivery en Guayaquil que fueron encuestados para este trabajo de investigación un 74,60% asegura no tener un seguro médico donde puedan garantizar atención medica inmediata e incluso poder costear un tratamiento en el futuro, mientras que, un 25,40% de estos trabajadores han adquirido un seguro médico con el cual ellos se pueden sentir más confiados de que si en algún momento llegan a necesitarlo podrían tener una derivación rápida, hay que recalcar que este seguro médico pudo haber sido costeadado por ellos mismos que por la empresa de delivery.

**8 Si al llegar al punto de entrega el cliente o usuario no recibe el producto o servicio
¿Usted se hace cargo del costo pagado?**

Tabla 9 Rechazo de producto por parte del cliente

ÍTEMS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Si	45	67,2%
No	22	32,8%
TOTAL	67	100%

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil

Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

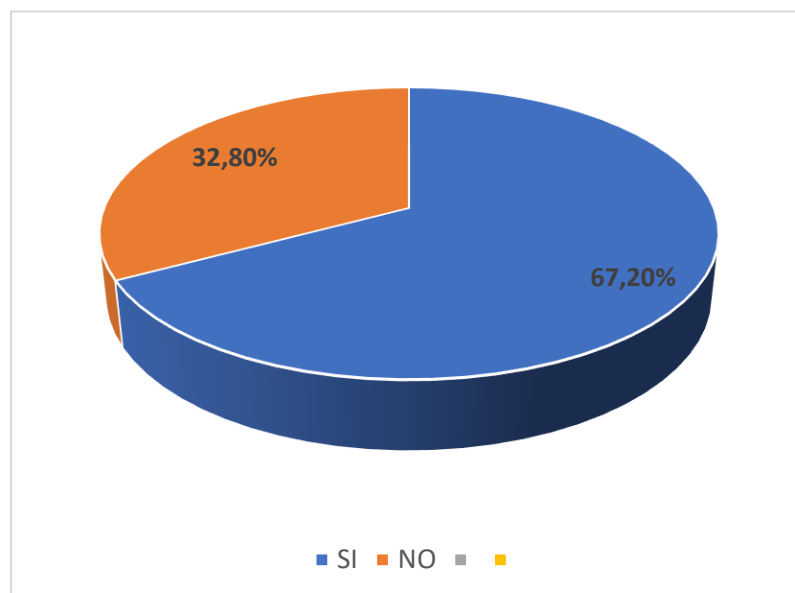


Gráfico 8 Rechazo del producto por parte del cliente.

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil

Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

Análisis:

Muchas veces en el trayecto de hacer un pedido e ir a entregarlo en un tiempo determinado suelen presentarse inconvenientes tales como, accidentes de tránsito, cierre de vías, lluvias que no permiten una máxima velocidad, etc, por ende esto va aplazando el tiempo que ya se había fijado para la entrega del pedido y muchas veces el cliente ya no desea pagar por su pedido y según nuestra encuesta el 67,20% de estos trabajadores tienen que asumir con el pago del mismo y el 32,80% indicó que no asumen con ese costo puesto que logran revenderlo a otras personas que no utilizan ese tipo de plataformas para hacer pedidos de comida.

9 Si se accidenta o es víctima de robo, ¿Recibe ayuda de las empresas de delivery a la que pertenece?

Tabla 10 Accidentes o robos

ÍTEMS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Si	15	22,4%
No	52	77,6%
TOTAL	67	100%

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil

Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

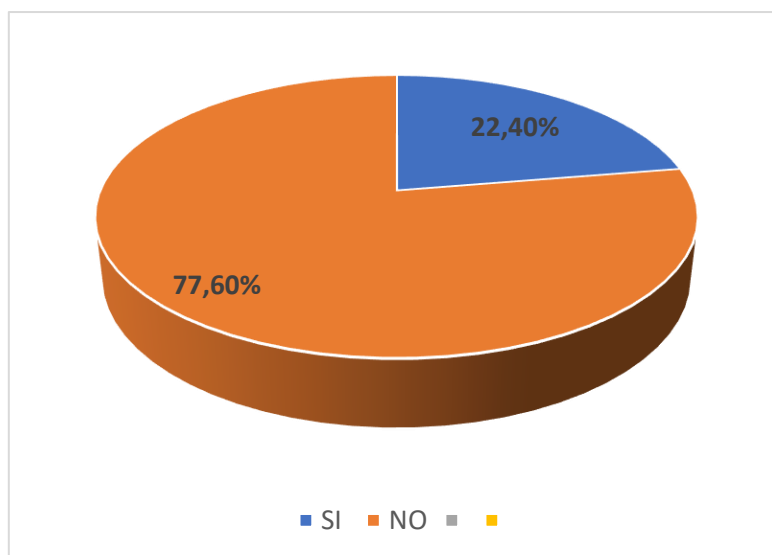


Gráfico 9 Rechazo del producto por parte del cliente.

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil

Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

Análisis:

Sufrir algún accidente o ser víctima de robo es algo que no podemos evitar y los trabajadores de estas plataformas están expuestos a cualquiera de estas situaciones ya que el medio para poder recibir los pedidos que los clientes realizan es un teléfono celular, el medio donde más usan para transportarse es una motocicleta y muchas veces el cobro los pedidos suele ser en efectivo, el 77,60% de los trabajadores tienen que asumir gastos ya sea de accidente de tránsito o cuando han sido víctimas de robo y un 22,40% manifestó que la empresa suele reconocerles algo cuando estas situaciones se presentan.

10 ¿Considera usted que dentro de las plataformas digitales de delivery hace falta estabilidad laboral?

Tabla 11 Estabilidad Laboral.

ÍTEMS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Si	59	88,1%
No	8	11,9%
TOTAL	67	100%

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

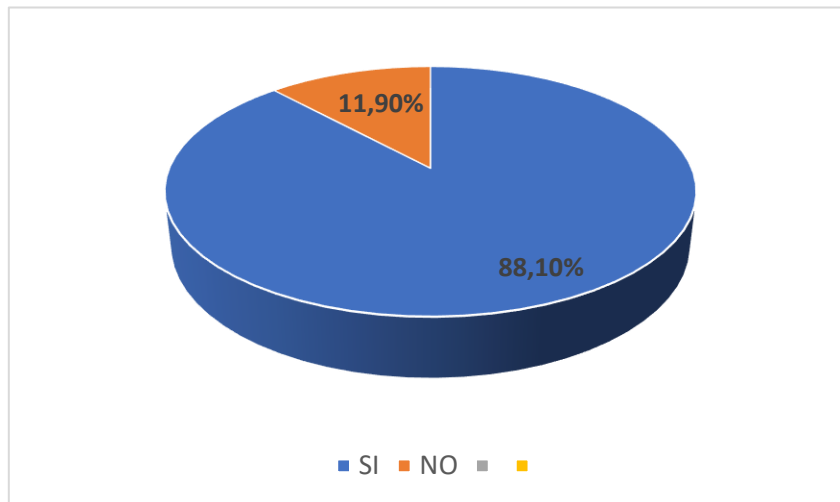


Gráfico 10 Estabilidad laboral.

Fuente: Conductores de delivery en Guayaquil
Elaborado por: (Jaramillo & Mora, 2022)

Análisis:

Si una empresa de cualquier tipo no tiene una estabilidad laboral favorable será difícil que sus empleados estén motivados con el trabajo que están desempeñando e incluso podría ir bajando el rendimiento de los mismos ya que esto afecta no solo al empleado sino al empleador. En nuestra encuesta se puede comprobar que una gran cantidad de trabajadores de estas empresas de delivery no están conformes con la poca estabilidad laboral que brindan estas compañías al vulnerar los derechos laborales de los trabajadores.

3.7.2 Resultados de las entrevistas

Entrevistas realizadas a profesionales de derecho especializados en el ámbito laboral dentro de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas

Abg. Sandra Arellano

Abogada en libre ejercicio

1. ¿Considera necesario la elaboración de un contrato específico para el área laboral digital de las empresas de delivery dentro del Ecuador?

Se puede estar considerando un contrato específico para el área laboral digital siempre y cuando se encuentre enmarcado en el código del trabajo.

2. ¿Cree que la falta de garantías laborales vulnera el principio protector y los derechos del trabajador plasmados en el código de trabajo y la constitución?

La falta de garantías laborales es una realidad que afecta a los trabajadores, quienes se ven en la necesidad de poder obtener sus derechos en base a un reclamo ante los Jueces de trabajo mediante las medidas precautelatorias concedidas en sentencia, éstas resultan ambiguas lo que hace que sean ineficaces.

3. ¿Cuál es el impacto que tienen los gremios de trabajadores dentro de las empresas de plataformas digitales?

Todos los trabajadores tienen derecho a asociarse, esto tiene como finalidad promover, ejercer y proteger sus intereses laborales. Si los trabajadores se encuentran asociados podrán precautelar sus derechos establecidos por el código del trabajo.

4. Dentro de su experiencia en el derecho laboral, ¿se han presentado casos de trabajadores de deliverys a los cuales se les ha vulnerado algún derecho?

Actualmente no

5. ¿La falta de seguridad dentro de las plataformas digitales para los trabajadores o usuarios, está siendo evadida por ejecutivos de las empresas de delivery?

Toda plataforma necesita una ciberseguridad para poder proteger la información privada de la empresa caso contrario puede usarse para cometer fraude y otros tipos de delitos. Los ejecutivos de las empresas deben precautelar la seguridad de los usuarios como la de sus empleados.

Abg. Mirian Anabel Sagñay Mullo

Abogada en el libre ejercicio

- 1. ¿Considera necesario la elaboración de un contrato específico para el área laboral digital de las empresas de delivery dentro del Ecuador?**

Si, por que en estos casos ellos trabajan en base a una aplicación que se le paga y no bajo un contrato

- 2. ¿Cree que la falta de garantías laborales vulnera el principio protector y los derechos del trabajador plasmados en el código de trabajo y la constitución?**

En este caso no existe algún tipo de garantías para las personas que trabajan bajo la modalidad de Delivery.

La ley correspondiente tomará en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo.

- 3. ¿Cuál es el impacto que tienen los gremios de trabajadores dentro de las empresas de plataformas digitales?**

El impacto que se presentan con dinámicas ambivalentes, son los efectos sobre las nuevas formas de organización del trabajo a que dan lugar. En efecto, por un lado, permiten un mayor acercamiento entre oferta y demanda de trabajo (efecto positivo), pero, por otro, están asociadas a fenómenos de precarización laboral.

- 4. Dentro de su experiencia en el derecho laboral, ¿se han presentado casos de trabajadores de deliverys a los cuales se les ha vulnerado algún derecho?**

No he presentado

- 5. ¿La falta de seguridad dentro de las plataformas digitales para los trabajadores o usuarios, está siendo evadida por ejecutivos de las empresas de delivery?**

En Ecuador los repartidores de plataformas son considerados contratistas independientes y no empleados. Al acogerse a ese tipo de clasificación las empresas no están obligadas legalmente a protegerlos.

Abg. William Mora

Abogado en libre ejercicio

1. **¿Considera necesario la elaboración de un contrato específico para el área laboral digital de las empresas de delivery dentro del Ecuador?**

Para ser un país ordenado obviamente que, si se necesita, ya que todo cambio ayuda al desarrollo de un país para sea ordenado

2. **¿Cree que la falta de garantías laborales vulnera el principio protector y los derechos del trabajador plasmados en el código de trabajo y la constitución?**

Cuando no se aplica correctamente lo que la Constitución y normas internacionales indica hay violación directa del derecho de los trabajadores.

3. **¿Cuál es el impacto que tienen los gremios de trabajadores dentro de las empresas de plataformas digitales?**

En primer lugar, la asamblea Nacional no ha tratado de crear leyes que regulen, cuiden y normen el trabajo de las plataformas por ende por la pandemia mundial el trabajo de la plataforma digital ha sido una explosión masiva que debe ser regulada y controlada

4. **Dentro de su experiencia en el derecho laboral, ¿se han presentado casos de trabajadores de deliverys a los cuales se les ha vulnerado algún derecho?**

Si ha presentado casos, pero como son empresas fantasmas no hay a quien demandar

5. **¿La falta de seguridad dentro de las plataformas digitales para los trabajadores o usuarios, está siendo evadida por ejecutivos de las empresas de delivery?**

Obviamente siempre van a sacar provecho los ejecutivos de la empresa y siempre serán perjudicados los trabajadores que pertenecen a la masa popular.

Abg. Ronny Diaz Baidal - Mat. 09-2020-392

Abogado en libre ejercicio

1. **¿Considera necesario la elaboración de un contrato específico para el área laboral digital de las empresas de delivery dentro del Ecuador?**

Si, ya que el Código de trabajo en su art 9 y 10 establece las condiciones para establecer las diferentes denominaciones entre el empleado y empleador, en virtud de aquello se establece una obligación de las partes (voluntad de las partes) ya sea de cumplir con la obligación del empleador en base a una remuneración, que debe ser regulada de acuerdo a las necesidades de quien establece el servicio.

2. ¿Cree que la falta de garantías laborales vulnera el principio protector y los derechos del trabajador plasmados en el código de trabajo y la constitución?

Si, en virtud que este pequeño gremio de trabajadores no se encuentra regulado dentro del Código de trabajo ni la Organización Internacional de Trabajo como tal, ya que no presenta un amparo legal que sustente su protección al prestar un servicio que sólo satisface las necesidades de las empresas transnacionales.

3. ¿Cuál es el impacto que tienen los gremios de trabajadores dentro de las empresas de plataformas digitales?

El impacto es parcial, dentro del punto de vista moral genera ingresos para personas sin empleo que se dedican a esta actividad, más sin embargo el desconocimiento de la ley genera más impacto a las transnacionales o empresas locales, ya que al adquirir esta forma de servicio evaden contratar personas bajo un régimen legal y que dicho esto sea contratados bajo las diversidades del art 11 del Código de trabajo.

4. Dentro de su experiencia en el derecho laboral, ¿se han presentado casos de trabajadores de deliverys a los cuales se les ha vulnerado algún derecho?

Sí, dentro de mi experiencia muchos trabajadores han sido vulnerados sus derechos, ejemplo: las transnacionales no presentan un sustento legal, en la cual muchos prestadores del servicio de delivery se enfrentan a la delincuencia, muchas encomiendas no llegan a su lugar de destino y por ende no existe una investigación adecuada, y solicitan el retiro del trabajador, siendo así ser bloqueados de la plataforma, lo cual presenta una vulneración de derechos constitucionales.

5. ¿La falta de seguridad dentro de las plataformas digitales para los trabajadores o usuarios, está siendo evadida por ejecutivos de las empresas de delivery?

Sí, no solo la seguridad del usuario ni del trabajador, no presentan las garantías necesarias de las partes para realizar los reclamos debidos, ya que no presentan garantías legales para los reclamos en legal y debidamente forma, evasión de impuestos en el caso de muchas transnacionales que se enriquecen de esta forma y empobrecen al trabajador, dentro del ámbito civil, dentro del ámbito penal existen gran mayoría de delitos como robos, estafas, delincuencia organizada.

3.7.2.1 Análisis de los resultados de las entrevistas

Pregunta N°1

¿Considera necesario la elaboración de un contrato específico para el área laboral digital de las empresas de delivery dentro del Ecuador?

Análisis:

Todos los abogados encuestados opinan que debe existir una relación contractual y especialmente ahora que la tecnología a toma un aguje significativo debido a la pandemia, se debe elaborar de manera específica un contrato para las plataformas digitales que debe existir una relación laboral legalmente establecida entre ambas partes dentro un área de trabajo, con todas las regulaciones establecidas en el Código de Trabajo.

Pregunta N°2

¿Cree que la falta de garantías laborales vulnera el principio protector y los derechos del trabajador plasmados en el Código de Trabajo y la Constitución?

Análisis:

Los encuestados manifiestan que al no existir una regulación laboral dentro del Código de Trabajo relacionado a las plataformas digitales de Delivery, existe una vulneración directa no solo del principio proyectos, si no de los principios fundamentales de derecho laboral, vulnerando así varias garantías de los trabajadores al no estar legislados directamente por una normativa.

Pregunta N°3

¿Cuál es el impacto que tienen los gremios de trabajadores dentro de las empresas de plataformas digitales?

Análisis:

El impacto es parcial según los encuestados, ya que de una u otra forma la agrupación de trabajadores podría incrementar la presión de que los empleadores de las plataformas digitales se constituyan legalmente como empresas y elaboren contrataciones para sus trabajadores, pero al no existir una regulación dentro del Código de Trabajo sobre los grupos de Delivery se puede ver entorpecido este accionar.

Pregunta N°4

Dentro de su experiencia en el derecho laboral, ¿se han presentado casos de trabajadores de deliverys a los cuales se les ha vulnerado algún derecho?

Análisis:

A la mitad de los encuestados no se han presentado este tipo de casos, pero al resto de abogados que han sido encuestados sí, manifiestan que al ser empresas fantasmas ya que no están legalmente constituidas dentro del país es difícil resolver estos casos, así como el asunto de robos a los trabajadores los cuales no son compensados por estas empresas ni reciben ayuda de las mismas.

Pregunta N°5

¿La falta de seguridad dentro de las plataformas digitales para los trabajadores o usuarios, está siendo evadida por ejecutivos de las empresas de delivery?

Análisis:

Al no estar constituidas legalmente estas empresas de Delivery, los repartidores son considerados repartidores independientes, por ende, no tienen una relación laboral legalmente constituidas debido a esto las empresas no tienen la obligación legal de prestar ayuda, por eso es importante la elaboración de un contrato y la constitución de estas empresas.

CONCLUSIONES

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

Dentro de nuestra legislación, actualmente en la normativa laboral no se encuentran establecidas las plataformas digitales de Delivery, es por ello la falta de sustentación legal para elaborar un contrato, es por ello que las plataformas digitales que ofertan productos o servicios a domicilio en su mayoría suponen contratos de carácter civil y mercantil con las personas que laboran dentro de estas aplicaciones o plataformas virtuales, ocultando de esta manera la existencia de la relación laboral para así evadir varias obligaciones como empleadores.

La legislación ecuatoriana debe enfocarse y realizar seguimiento a las plataformas digitales ya que dentro de nuestro país no existe una normativa vigente que ampare a los empleadores de dicha labor, deben encontrarse legalmente constituidas y brindar a sus trabajadores todos los beneficios y garantizar sus derechos, pero si existen otro tipo forma contractual establecidas en el Código de Trabajo por las cuales pueden subordinarse.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al Estado ecuatoriano realizar un seguimiento con respecto a las plataformas digitales que laboran dentro de nuestro país, ya que gracias al presente trabajo de investigación se logró determinar las grandes falencias que existe en esta relación laboral y las altas vulneraciones hacia los empleadores.

Es importante señalar que la Asamblea Nacional debe tener en consideración elaborar un proyecto de ley en el cual se incluya dentro del Código de Trabajo la modalidad de plataformas digitales ya que así se podrá contar con un contrato de trabajo dentro de las clasificaciones contractuales establecidas en la normativa laboral para brindarle a los trabajadores las garantías correspondientes, dentro de las remuneraciones, horarios de trabajo y demás en las cuales los repartidores de estas plataformas se han vistos expuestos y vulnerados.

Es recomendable que el Servicio de Rentas Internas intervenga para la regulación de las plataformas digitales de delivery que laboran dentro del Ecuador, para que así también dentro del ámbito tributario correspondan como compañías y puedan generar y realizar de manera lícita todo lo correspondiente a una compañía legalmente establecida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arturo, A. (2011). *Derecho Civil: De los Contratos*. Santiago de Chile: Zamorano y Caperan .
- Berrios, A. G. (1970). *Tratado de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social Chilena*. Santiago de Chile: Edilex.
- Blanpain, R. (1998). *Legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union : labour law aspects including self-employed ; general report*. Obtenido de <https://www.yumpu.com/en/document/read/8316659/the-legal-and-contractual-situation-of-teleworkers-in-the-eurofound>
- Cabanellas, G. (2014). *Diccionario Jurídico elemental* . Buenos Aires : Heliasta S.R.I.
- Camerlynck Jean y Caen Lyon. (1974). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Aguilar.
- Castillo, R. (2007). Derecho del trabajo, panorama y tendencias México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 815.
- Código de Trabajo, l. (2020). *Código de Trabajo*. Obtenido de Código de Trabajo: https://www.derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf
- Eats, U. (2021). *Uber Eats*. Obtenido de Uber Eats: <https://www.ubereats.com/ec?slr=1>
- Equipo BeeDIGITAL. (28 de 03 de 2019). Obtenido de <https://www.beedigital.es/contratacion-laboral/que-es-un-contrato-mercantil-y-para-que-sirve/#:~:text=El%20contrato%20mercantil%20es%20firmado%20por%20el%20trabajador,mismas%20pero%20la%20relaci%C3%B3n%20es%20dependencia%20y%20subordinaci%C3%B3n.>
- Goldstein, M. (2010). *Diccionario Juridico Elemental* . Colombia: Editora Cultural Internacional Ltda.
- Hidalgo Cordero, K., & Castro, B. V. (2019). Entre la precarización y el alivio cotidiano : Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito. *Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador*, 36.

Jaramillo, M., & Mora, G. (2022). Obtenido de Google Forms:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScui4Rnp0Zx5_YcdeLlw42V9QuahPtGgdWt8oItixgZs19pTA/viewform

López, J. V. (2004). *Derecho laboral ecuatoriano*. Quito: Cevallos Editora Jurídica .

Naciones Unidas, D. (1976). *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas:
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Rappi. (16 de febrero de 2016). *Rappi*. Obtenido de
https://www.rappi.com.ec/?utm_campaign=GSEMB_REACH_WEB_ALL_EC_SEM_EC.000.01.100%20-%20Ecuador%20-%20Rappi&utm_source=google&gclid=CjwKCAjwjdOIBhA_EiwAHz8xm4o3KEy7a60W9pVw3hlDesEmAv6XaqFnc1LO_wbgayxx8C0CEaonChoCZUcQAvD_BwE

Rodriguez, J. (12 de Septiembre de 2019). *Rankia*. Obtenido de
<https://www.rankia.co/blog/analisis-colcap/4317884-que-son-plataformas-digitales-para-sirven>

Sentencia , 00061/2019 (Juzgado de lo Social Gijon 20 de febrero de 2019 20 de febrero de 2019).

Superintendencia de Compañías . (19 de 5 de 2020). *Industria y Comercio Superintendencia*.
Obtenido de Gov.co: <https://www.sic.gov.co/search/node/rappi>

Valera, J. (2010). Cuando medios y telefónicas quieren ser plataformas digitales. *Revista de la Asociación de la Prensa de Madrid*, 46.

Contratos Mercantiles 【 Ejemplos y Formatos 】 Word, PDF (milformatos.com)

Diferencia entre los contratos civiles y contratos mercantiles – Abogados Puebla

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y EMPLEADOR 2021 - ACL - Servicios de Auditoría Externa