

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

Las nuevas tecnologías y el derecho laboral en el Ecuador

El caso de los repartidores de las plataformas digitales

Esteban Patricio Pinos Crespo

Tutora: Elisa Verónica Lanas Medina

Quito, 2024



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Esteban Patricio Pinos Crespo, autor de la tesis intitulada “Las nuevas tecnologías y el derecho laboral en el Ecuador. El caso de los repartidores de las plataformas digitales”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

10 de julio de 2024

Firma: _____

Resumen

Los avances tecnológicos y la globalización han cambiado radicalmente la dinámica laboral, poniendo de relieve las plataformas digitales como una nueva vía para generar empleo en una economía laboral en evolución constante. Durante la pandemia de COVID-19, la crisis laboral se acentuó y se incrementó la demanda de empleo tanto a escala nacional e internacional. Sin embargo, contrario a lo esperado, la pandemia redujo en gran medida la disponibilidad de trabajo. Esto llevó a un mayor número de personas a buscar oportunidades de trabajo en estas plataformas digitales. No obstante, esta forma emergente de trabajo plantea desafíos a las regulaciones laborales actuales en diversos países, lo que subraya la necesidad de una actualización urgente a medida que avanza en todo el mundo.

La falta de una normativa clara y una clasificación ambigua de los trabajadores han creado incertidumbre y vulnerabilidad con respecto a los trabajadores de plataformas digitales. En algunos países se ha reconocido la relación laboral que existe entre los repartidores y las plataformas digitales, y han surgido sindicatos en defensa de los derechos de los repartidores de plataformas digitales.

Este estudio investiga la situación en Ecuador, contrastándola con experiencias internacionales, con el fin de analizar la normativa actual y propuestas de ley para regular estas relaciones laborales. Analiza los aspectos legales, socioeconómicos y las implicaciones para los repartidores de las plataformas digitales y la sociedad.

No se limita a lo normativo, sino que aborda las repercusiones sociales y económicas, buscando identificar áreas para mejorar la regulación y protección de los derechos laborales en esta nueva forma de trabajo. En esencia, el estudio aborda la precarización laboral y la disminución de derechos de los repartidores de las plataformas digitales, así como algunas iniciativas normativas de diferentes países, que servirán de base para el desarrollo de una legislación laboral acorde a la actualidad.

Palabras clave: COVID-19, crisis laboral, incertidumbre, vulnerabilidad, normativas actuales, propuesta de ley

A mi esposa, Rosana Malta, mi agradecimiento por su apoyo incondicional.

A mis padres, Ruperto y Ruth, mi agradecimiento, ya que sin ellos no habría sido posible cumplir mis metas.

A mi tía Carmelina Pinos, su cariño incondicional ha dejado una huella en mi corazón.

A mis hermanos, Ruth, Gerardo, Lorena y Stalin, quienes con su apoyo han contribuido a ser la persona que soy.

A la doctora Elisa Lanas, mi gratitud sincera, ya que sin su apoyo no me hubiese sido posible realizar este trabajo.

Agradecimientos

A mi esposa Rosana. Su apoyo y su amor son la energía que impulsa mi alma.

A mis queridos padres, Ruperto y Ruth. Su guía y ejemplo me han servido para ser una mejor persona.

A mis queridos hermanos, Ruth, Gerardo, Lorena y Stalin. Su apoyo y cariño han sido fundamentales en cada etapa de mi vida.

A mi querida tía Carmelina Pinos. Aunque ya no estés físicamente, tu apoyo sigue vivo en mi corazón y siempre te recordaré con cariño y gratitud.

A mi abuelita Obdulia. Su cariño fortalece mi alma.

A la respetada doctora Elisa Lanas. Su orientación y conocimientos han sido un faro en mi travesía académica. Su dedicación y paciencia han sido invaluableles en la culminación de mi tesis. Aprecio sinceramente su mentoría y guía en este proceso educativo.

A mis adorables sobrinos. Su inocencia y alegría siempre van a iluminar mis días.

A la Universidad Simón Bolívar. Gracias por brindarme la oportunidad de estudiar en esta casa de estudios, con una educación de calidad y oportunidades para crecer tanto académica como personalmente.

Tabla de contenidos

Abreviaturas.....	13
Introducción.....	15
Capítulo primero: La relación laboral entre los repartidores y las plataformas tecnológicas	19
1. Principales características de la relación contractual en los trabajadores de las plataformas tecnológicas	25
2. El desarrollo de esta forma de trabajo en el mundo laboral.....	29
3. Principales cambios en la relación contractual entre los repartidores y las plataformas tecnológicas.	34
Capítulo segundo: Los Estados frente al trabajo en plataformas digitales	37
1. Principales resoluciones y normas aplicadas por parte de los Estados de nuestro continente y en el continente europeo.	41
2. Los pros y los contras en el ámbito laboral de su regularización y resoluciones en los diferentes países de América Latina y Europa.	52
3. Respuestas estatales, de los actores, empresarios, gremios, Estados y regulaciones gubernamentales frente al trabajo de plataformas digitales.....	54
Capítulo tercero: Ecuador frente al trabajo en plataformas digitales	61
1. Análisis de los proyectos de ley.....	64
2. Los repartidores y su relación contractual con las plataformas en Ecuador	69
Conclusiones.....	71
Bibliografía.....	75

Abreviaturas

APP	Programa o conjunto de programas informáticos que realizan un trabajo específico, diseñado para el beneficio del usuario final
art.	Artículo
ASIMM	Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios
BBC	British Broadcasting Corporation
C.º	Código
CEE	Comunidad Económica Europea o Comisión Europea
Cód.	Código
COVID-19	Enfermedad por Coronavirus 2019
E.º	Empleador
EAT	Employment Appeal Tribunal (Tribunal de Apelaciones Laborales)
etc.	etcétera.
Fairwork	Organización que evalúa las condiciones laborales justas en la economía de plataformas
GAD	Gobiernos Autónomos Descentralizados
Glovo	Glovo es una empresa emergente española con presencia internacional y domicilio social en Barcelona
GPS	Sistema de Posicionamiento Global
IVA	Impuesto al Valor Agregado.
Lofl	Ley Orgánica de la Función Legislativa
n.º	Número
NY	Nueva York
OIT	Organización Internacional del Trabajo
P.º	Persona
Pedidos Ya	Empresa de entrega a domicilio
Rappi	Compañía multinacional colombiana que actúa como plataforma de intermediación entre varios tipos de usuario
RD Ley	Real Decreto Ley
Riders X Derechos	Un sindicato en España que defiende los derechos laborales de los repartidores (<i>riders</i>)

RT	Empresas de Redes de Transporte
S.R.L.	Sociedad de Responsabilidad Limitada
SII	Servicio de Impuestos Internos
SS	Seguridad social
STJ	Tribunal Superior de Justicia
STS	Tribunal Supremo
UBER East	Plataforma en línea de entrega de alimentos a domicilio
UNI Global Unión	Es un sindicato global que representa a los trabajadores de diferentes sectores en todo el mundo
VTC	Vehículo de Transporte con Conductor
WEF	Foro Económico Mundial

Introducción

El mundo está marcado por una transformación en el ámbito laboral, promovida por la evolución tecnológica y la globalización. Las plataformas digitales han surgido como formas de trabajo que han modificado drásticamente las relaciones laborales. Aunque estas plataformas tecnológicas han generado nuevas oportunidades de trabajo, también han planteado desafíos significativos en términos de regulación y protección de los derechos laborales para las personas que laboran para ellas.

La crisis desencadenada por la pandemia de la COVID-19 ha agravado las condiciones económicas, sociales y laborales en todo el mundo. Durante este período, se ha observado una interrupción generalizada de la actividad económica, resultando en la pérdida de millones de empleos a escala global. Una gran parte de estos empleos perdidos pertenece al sector de la economía informal. Ante esta realidad, muchas personas se han visto obligadas a explorar oportunidades de trabajo en plataformas digitales, consideradas como una de las pocas alternativas disponibles para obtener ingresos y subsistir, especialmente después de perder un empleo formal o debido al incremento de flujos migratorios en la región.

Las personas que trabajan en estas plataformas a menudo enfrentan condiciones laborales precarias, caracterizadas por remuneraciones injustas y pocos beneficios. Estas condiciones no cumplen con los mínimos establecidos en las leyes laborales, incluyendo la seguridad social. Además, muchas personas trabajadoras de estas plataformas deben invertir sus propios recursos, como vehículos, uniformes e instrumentos para el transporte de productos, con el objetivo de generar ingresos suficientes para subsistir.

La situación se agrava a escala mundial por la falta de normativas adecuadas que aborden esta nueva realidad laboral, prevalente en diferentes países, y Ecuador no es la excepción. La legislación existente no ha logrado adaptarse a la rápida evolución tecnológica y a estas nuevas formas de trabajo, y no ofrece una protección adecuada para las personas dedicadas al servicio de reparto a domicilio.

Un problema inicial es la clasificación de los repartidores de plataformas digitales. Muchas empresas del sector evitan o ignoran las regulaciones laborales tradicionales y las obligaciones de seguridad social al etiquetar a los trabajadores como ‘socios’,

‘conductores’, ‘colaboradores’ o ‘proveedores’. Utilizan esta clasificación para eludir las relaciones laborales convencionales y sus respectivas responsabilidades.

En países de América Latina y Europa, se han emitido fallos que reconocen la existencia de relaciones laborales en el ámbito de las plataformas digitales. Por otro lado, también hay decisiones que no reconocen dichas relaciones laborales. Esta situación ha generado amplias discusiones en cada uno de los países afectados por tales fallos.

Es relevante destacar que, en respuesta a las limitadas garantías laborales, han surgido sindicatos en América Latina y Europa que agrupan a estos trabajadores. Estas organizaciones sindicales desempeñan un papel crucial en la defensa de los derechos laborales y en la promoción de condiciones justas para los repartidores de plataformas digitales.

El objetivo general de esta investigación es determinar en qué medida pueden aplicarse los derechos laborales contemplados en la legislación a los repartidores de las plataformas digitales. Los objetivos específicos incluyen comprender la naturaleza jurídica de la relación entre los repartidores y las plataformas digitales, así como examinar las regulaciones que diversos Estados de Europa y América Latina han establecido sobre esta modalidad de trabajo. Además, analizar los proyectos de ley presentados en Ecuador en relación con el trabajo en plataformas digitales y su potencial para asegurar la efectividad de los derechos laborales básicos.

El presente trabajo de investigación efectúa un análisis detallado de las interacciones entre las plataformas digitales y los repartidores en Ecuador, contrastando estos hallazgos con lo que sucede en el ámbito internacional. El objetivo principal es establecer en qué medida se pueden aplicar los derechos previstos en la legislación laboral a los repartidores de las plataformas digitales.

Esta investigación analiza el debate sobre la naturaleza de la relación entre los repartidores y las plataformas digitales, tomando en cuenta aspectos como la dependencia, ajenidad, control y autonomía de los trabajadores. Además, se abordan las implicaciones legales y sociales de este nuevo tipo de relación laboral, enfocándose en la seguridad social, los derechos laborales y las condiciones de trabajo dignas para quienes laboran en plataformas tecnológicas de reparto.

El estudio no se limita únicamente a un análisis normativo, sino que también explora las consecuencias socioeconómicas para los repartidores que trabajan en estas plataformas. Se examinan las propuestas regulatorias, la realidad laboral de los

repartidores de comida y las repercusiones que estas relaciones laborales tienen en la sociedad en su conjunto.

Como un objetivo específico adicional no hemos propuesto contribuir a una comprensión completa de las relaciones laborales en las plataformas digitales, ofreciendo una perspectiva que permita identificar áreas específicas que requieran mejoras en la regulación y protección de los derechos laborales de los repartidores de comida, así como el tipo de contrato adecuado para esta forma particular de trabajo.

Así pues, el capítulo primero se enfoca en ofrecer los principales antecedentes históricos en torno a la evolución de las plataformas digitales y su vinculación con el trabajo. Se destacan las características definitorias y los principios subyacentes. Se profundiza en la naturaleza jurídica de la relación laboral entre los repartidores y las plataformas digitales de reparto, examinando cómo esta se ha convertido en el principal medio para ofrecer servicios personales legítimos.

El capítulo segundo explora la respuesta de los Estados ante esta nueva forma de trabajo y la regulación de las relaciones laborales en el entorno de las plataformas digitales. Se analizan los contratos aplicados en estas plataformas y las relaciones jurídicas que se establecen entre los repartidores y las plataformas. Además, se explora la precarización laboral y las violaciones de derechos fundamentales que han surgido en este contexto digital.

El capítulo tercero se centra en la normativa ecuatoriana y en los proyectos de ley presentados por parte de asambleístas, así como en los resultados de los últimos debates en la Comisión de Derechos del Trabajo y Seguridad Social de la Asamblea Nacional.

Finalmente, este trabajo plantea un aporte respecto a la forma de contratación entre los repartidores de comida y las plataformas digitales, considerando su dependencia o autonomía en la relación contractual.

Capítulo primero

La relación laboral entre los repartidores y las plataformas tecnológicas

Existen diferentes criterios aplicados en la relación contractual entre los repartidores y las plataformas digitales, los cuales se pueden agrupar en dos corrientes principales. La primera corriente sostiene que no existe una relación laboral, argumentando que es una relación de carácter civil. Por otro lado, la segunda corriente considera que sí se trata de una relación laboral. Además, se ha examinado el desarrollo de esta modalidad de trabajo en el ámbito laboral, destacando los principales cambios en la relación contractual entre los repartidores y las plataformas tecnológicas.

Según De Stefano, es posible realizar una clasificación inicial que distingue dos categorías de plataformas. Por un lado, están las plataformas en línea, donde el trabajo se externaliza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa que brindará servicios de manera virtual. Por otro lado, están las plataformas basadas en aplicaciones móviles (apps) con geolocalización, donde el trabajo se asigna a individuos que ofrecen servicios físicos en ubicaciones geográficas específicas.¹

Los avances tecnológicos han generado múltiples cambios en las relaciones laborales, desde el desarrollo de las actividades hasta la introducción de nuevas modalidades de contratación. Estos cambios han requerido que el Derecho del Trabajo se actualice conforme a las nuevas circunstancias que emergen en el mundo.

Florisson y Mandl señala que se utiliza una variedad de términos para describir el trabajo organizado por medio de plataformas digitales, tales como trabajo por encargo, trabajo bajo demanda, trabajo bajo demanda a través de aplicaciones, trabajo en plataformas y trabajo digital. El problema central es que esta diversidad terminológica y la falta de definiciones precisas para cada término a menudo impiden abordar

¹ V. De Stefano, *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*. *International Labour Office* (Geneva: International Labour Office, 2016) citado en Andrea Del Bono, "Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina", *Cuestiones de Sociología*, n.º 21 083 (2019-020): 2, http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/119527/Versión_en_PDF.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

adecuadamente el fenómeno más amplio de la creciente informalidad y precariedad en estos tipos de empleo.²

Según Sofía Scasserra, las plataformas tecnológicas vinieron para quedarse; la mayoría están domiciliadas en paraísos fiscales, donde no pagan tributos y donde las reclamaciones por parte de la tribuna del consumidor no son posibles, impidiendo así que los Estados puedan hacer exigencias. Las condiciones para quienes trabajan con estas plataformas son establecidas únicamente por estas. Las calificaciones se realizan automáticamente por medio de algoritmos y “no se basan solo en las ponderaciones de los clientes, sino también en diversos parámetros que el algoritmo analiza de manera automática y sin consultar con el repartidor”.³

En 2018, los organismos estadísticos de la Unión Europea adoptaron una definición de trabajo de plataforma. Esta definición describe una forma de empleo en la que organizaciones e individuos utilizan una plataforma en línea para conectar con otras organizaciones o individuos con el propósito de resolver problemas específicos o proporcionar servicios concretos, a cambio de una compensación económica.⁴

El éxito o fracaso de la persona que labora para estas plataformas depende del cumplimiento de las políticas y condiciones establecidas por el algoritmo. “Así es como funcionan estas empresas virtuales, tales como Uber, Rappi, Pedidos Ya, Glovo, Mercado Libre, Fivver o Zolvers”. Son empresas que dictan las condiciones, cobran comisiones, establecen formas y “tiempos de pago y envío y hasta deciden las promociones sin consultar con el trabajador que debe asumir los costos”.⁵

Pero las autoridades están empezando a intervenir en este tipo de trabajo. Un ejemplo de ello ocurrió en “Nueva York, donde la justicia consideró que los choferes de Uber son trabajadores de la empresa y por ende” deben otorgárseles “las garantías laborales determinadas por la ley”.⁶ De este modo, se empieza a reconocer el estatus de trabajador en este país, similar a lo que sucede con los repartidores de comida *delivery*.

² R. Florisson & I. Mandl, “Digital age. Platform work: Types and implications for work and employment—Literature review” (Luxembourg: Eurofound, 2018) citado en Del Bono, “Trabajadores de plataformas digitales”, 11.

³ Sofía Scasserra, “El despotismo de los algoritmos: Cómo regular el empleo en las plataformas”, *Nueva Sociedad*, n.º 279 (2019), 133-40, <https://library.fes.de/pdf-files/nuso/nuso-279.pdf>.

⁴ De Stefano citado en Del Bono, “Trabajadores de plataformas digitales”.

⁵ Scasserra, “El despotismo de los algoritmos”, 35.

⁶ *Ibid.*, 136.

El trabajo en plataformas se presta de dos maneras: ‘crowdwork’ y ‘work on-demand vía apps’.⁷ La primera, considerada como trabajo en plataformas *online*, se realiza desde el ciberespacio y se desarrolla sin contacto entre el prestador y el cliente. Por otro lado, la segunda requiere que se la efectúe de manera presencial.

De acuerdo con el portal de EAE Business School, el término *delivery* es de procedencia anglosajona, cuyo significado en español es ‘entrega’, y representa una operación comercial que implica la entrega del bien y la obligación del pago de la otra parte del precio por el producto adquirido.⁸

El Código Administrativo de la ciudad de Nueva York define término ‘empleado de comida rápida’ como cualquier persona empleada o autorizada a trabajar en o para un establecimiento de comida rápida por cualquier empleador dentro de la ciudad. Las tareas laborales de dicha persona deben incluir al menos una de las siguientes: servicio al cliente, cocina, preparación de alimentos o bebidas, entrega, seguridad, almacenamiento de suministros o equipos, limpieza o mantenimiento rutinario. El término ‘empleado de comida rápida’ no incluye a los empleados asalariados.⁹

La relación laboral entre los repartidores y las plataformas surge de la necesidad de obtener ingresos mediante la realización de una actividad. Esta relación está regulada por un contrato que suscriben tanto los repartidores como las plataformas, el cual establece una relación de carácter civil donde se paga por tarea realizada, sin considerar el tiempo empleado en completarla.

Angelica Porras Velasco, en su trabajo “Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas”, proporciona una explicación detallada sobre el vínculo laboral que existe entre los repartidores y las plataformas. Aunque los contratos entre ambas partes suelen ser de naturaleza civil, Porras Velasco señala que hay elementos que indican la existencia de una relación laboral. Con el tiempo, estos elementos, como la ajenidad y la dependencia, han evolucionado y se han adaptado a la nueva realidad.¹⁰

⁷ José María Ruz López, “Análisis judicial de la naturaleza jurídica de la relación contractual en el trabajo en plataformas de reparto urbano. A propósito de sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020”, *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales* 38 (2020): 157, <https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/19189/Analisis.pdf?sequence=2>.

⁸ Adrián Todoli, “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, *Universidad de Valencia*, 2019, <https://addi.chu.es/bitstream/handle/10810/44705/20880-82334-1-PB.pdf?sequence=1>.

⁹ Estados Unidos, *Ley del Consejo de Nueva York*, 28 de mayo de 1993, <https://codelibrary.amlegal.com/codes/newyorkcity/latest/overview>.

¹⁰ Antonio Ojeda Avilés, “Ajenidad, dependencia o control: La causa del contrato”, *Derecho PUCP*, n.º 60 (2007), <https://doi.org/10.18800/derechopucp.200701.013> citado en Angelica Porras Velasco,

Además, Porras Velasco, con base en Ojeda Avilés, recalca la importancia de recordar los elementos esenciales de un contrato laboral definidos en el art. 8 de nuestro Código del Trabajo, que incluyen voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia. Cabe destacar que las dos primeras características no son exclusivas de los contratos laborales, ya que son comunes en cualquier acuerdo privado bilateral sinalagmático, que supone obligaciones para ambas partes. Sin embargo, son la ajenidad y la dependencia las que realmente distinguen y caracterizan un contrato laboral. Estos dos conceptos, a pesar de haber sido ampliamente discutidos en la doctrina del derecho laboral, aún presentan cierta ambigüedad y son revisados constantemente para determinar si una relación legal de prestación de servicios debe regirse o no por las normativas del derecho laboral.¹¹ Porras Velasco proporciona una explicación detallada de cada uno de estos elementos.

La voluntariedad implica un análisis que se centra, en primer lugar, en su carácter constitucional, tal como lo establece el art. 66, num. 17 y 16 de la Constitución. El num. 17 garantiza la libertad de trabajo, mientras que el num. 16 asegura la libertad de contratación. Es fundamental destacar que en este contexto existen dos dimensiones fundamentales: el pacto entre las partes y la calidad personal de los servicios prestados.¹²

El pacto, según el art. 11 del Código de Trabajo, puede ser verbal, escrito o incluso tácito. Por otro lado, la calidad personal de los servicios prestados en una relación laboral implica que estos deben ser ejecutados personalmente y no pueden ser realizados por otra persona sin un acuerdo previo con el empleador. Esta necesidad de ejecución personal es lo que distingue a los contratos laborales de los contratos civiles, donde lo relevante es el resultado o producto final obtenido.¹³

En la relación entre las empresas y los repartidores de servicios de entrega (*delivery*), son las empresas las que establecen las reglas y condiciones de manera unilateral. Los repartidores pueden aceptar o rechazar estas condiciones, pero en la mayoría de los casos no tienen la posibilidad de negociar o modificar los términos propuestos. Esta dinámica es similar a un contrato de adhesión, en el cual una de las partes tiene un poder significativamente mayor para determinar los términos contractuales.¹⁴

“Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas”, *Foro: Revista Derecho*, n.º 40 (2023): 36, <https://doi.org/10.32719/26312484.2023.40.2>.

¹¹ *Ibíd.*, 37.

¹² *Ibíd.*

¹³ *Ibíd.*

¹⁴ *Ibíd.*

De igual manera, es crucial destacar que los repartidores están obligados a prestar sus servicios de manera personal y no pueden delegar sus responsabilidades a terceros ni alquilar su cuenta. Asimismo, se les prohíbe ausentarse de su trabajo sin un acuerdo previo con la empresa contratante.¹⁵

En relación con el concepto de ajenidad, Nieto subraya que este se refiere principalmente al desempeño laboral en nombre de otra persona, es decir, a la generación de bienes y servicios en beneficio de un tercero. No obstante, también se pueden considerar otros indicadores que demuestran esta ajenidad, como la falta de propiedad sobre los beneficios económicos generados por el empleado, la titularidad de la empresa donde se efectúa el trabajo en manos de alguien distinto al empleado, o la capacidad del empleador para influir en el mercado mediante la dirección de las negociaciones y las ventas.¹⁶

Esta característica no se limita únicamente a que el producto del trabajo beneficie a otra persona, sino que también engloba la idea de que la mayor parte de los beneficios económicos recae en alguien distinto al trabajador. Además, implica que la propiedad de la entidad donde se lleva a cabo la labor pertenece a un tercero que no es el empleado y que, en el mercado, es el empleador quien gestiona las transacciones y las ventas.¹⁷

Es fundamental la definición que se da a la dependencia o subordinación, la cual se considera “como el poder de dirección, de control y disciplinario que ostenta el empleador respecto del trabajador”. Sin embargo, este concepto ha evolucionado, ya que no se refiere solo a la remuneración o al cumplimiento de horarios de trabajo, etc., sino que también incluye la inserción del trabajo y del trabajador en el marco de la organización y dirección de otra persona.¹⁸

La remuneración está presente tanto en contratos civiles como en laborales; no obstante, en estos últimos, presenta ciertas particularidades que la diferencian claramente de los contratos civiles. En el ámbito laboral, la remuneración suele ser continua, establecida de antemano y proporcionada siempre por el mismo empleador. En contraste, en los contratos civiles, la remuneración tiende a ser esporádica, sin un monto fijo predeterminado y los servicios o productos se comercializan a diversos clientes.¹⁹

¹⁵ *Ibíd.*, 38.

¹⁶ *Ibíd.*

¹⁷ *Ibíd.*, 39.

¹⁸ *Ibíd.*

¹⁹ *Ibíd.*, 40.

Cuando se trata de repartidores (*riders*), las tarifas son establecidas de antemano en el contrato y pueden modificarse posteriormente mediante adendas; estas tarifas son fijas y se acuerdan con anticipación. La plataforma es la responsable de realizar los pagos, que se efectúan por cada entrega efectuada y se acumulan en una cuenta que el trabajador puede reclamar al final del mes. Este proceso, que implica la presentación de facturas, podría llevar a una clasificación errónea del trabajador como autónomo.²⁰

Cualquier reclamación que el repartidor realice respecto a la remuneración se tramita por medio de la aplicación, lo que dificulta en gran medida la posibilidad de obtener atención directa por parte de los representantes de la plataforma. En resumen, resulta prácticamente imposible acceder a una atención directa en caso de problemas relacionados con la remuneración. Como hemos visto, aunque se pretende establecer una relación de naturaleza civil, en la práctica es completamente diferente, dado que la relación se ajusta más al ámbito laboral.

El modelo laboral existente entre los repartidores y la plataforma ha evolucionado de tal manera que camufla la relación laboral tradicional bajo la apariencia de un ‘emprendedor’. Se presenta como una ‘microempresa’ que, en lugar de aportar capital, proporciona servicios. Los trabajadores que ofrecen bienes o servicios mediante estas plataformas son etiquetados como ‘emprendedores de sí mismos’, pequeños empresarios que toman decisiones asumen riesgos y ven la plataforma como una herramienta que les ayuda a expandir su negocio. Sin embargo, este tipo de negocio tiene un límite de crecimiento claro, llegando un punto en que el trabajador, al depender exclusivamente de sus servicios como único activo, queda tan explotado que ya no puede continuar.²¹

Basándome en los conceptos y enfoques discutidos previamente, sostengo que los repartidores de comida rápida vinculados a plataformas tecnológicas deben ser conceptualizados como trabajadores, no como emprendedores. Esta perspectiva se fundamenta en su alto nivel de dependencia en aspectos como la remuneración, la falta de autonomía y la obligación de prestar servicios para estas empresas, tal como han analizado los autores mencionados previamente.

²⁰ *Ibíd.*

²¹ Scasserra, “El despotismo de los algoritmos”, 134.

1. Principales características de la relación contractual en los trabajadores de plataformas tecnológicas

Hidalgo y Valencia efectuaron un estudio cuantitativo y cualitativo sobre la situación laboral de los repartidores que trabajan en las plataformas tecnológicas de la ciudad de Quito. En su investigación, identificaron los requisitos necesarios para trabajar en estas empresas, destacándose el caso de la empresa Glovo, que cerró operaciones en nuestro país en marzo de 2021. Estos requisitos incluyen: ser mayor de edad, poseer cédula de ciudadanía, tener licencia de conducir, contar con visa para los países sudamericanos en caso de ser extranjero, disponer de un vehículo propio, adquirir equipos necesarios para el trabajo, y poseer un teléfono con datos, entre otros.²²

Además de estos requisitos, el estudio analiza detalladamente los ingresos mensuales que obtienen los repartidores, identifica qué plataforma tecnológica les genera mayores ingresos y examina cómo estas plataformas establecen las condiciones laborales para los repartidores. También se exploran las penalidades impuestas en caso de incumplimiento de las condiciones establecidas por las plataformas.²³

Adrián Todolí sostiene que el concepto de trabajador en el régimen jurídico ha sido adaptado a modelos de organización empresarial e industrial. Asimismo, considera que varios procesos productivos han evolucionado, como es el caso del trabajo en plataformas. Esta nueva forma de laborar ha alterado no solo la manera en que las empresas se organizan y coordinan con otras, sino que también ha influenciado directamente en la organización del trabajo. Esto implica cómo se presta el servicio por parte del trabajador, cómo se establece su relación con la empresa y la naturaleza de la conexión que existe entre el cliente final y la persona que presta el servicio.²⁴

El tratadista considera además que el concepto de trabajo se ha ido adecuando a la nueva realidad social y que “es suficientemente flexible como para adaptarse a las nuevas profesiones y realidades económicas sin necesidad de cambios”. Argumenta además que, con el avance del tiempo, la tecnología y la formación de las personas minimizarán el uso de instrucciones directas como forma de subordinación del trabajador.

²² Kruskaya Hidalgo Cordero y Belén Valencia Castro, “Entre la precarización y el alivio cotidiano: Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito”, *Friedrich Ebert Stiftung*, septiembre de 2019, 11, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/15671-20200311.pdf>.

²³ *Ibid.*, 23-5.

²⁴ Adrián Todolí, “Plataformas digitales y concepto de trabajador: Una propuesta de interpretación finalista”, *Revista de Relaciones Laborales* (2019): 19-20, doi: 10.1387/lan-harremanak.20880.

La falta de supervisión o control no significa una menor necesidad de protección de la normativa laboral. En este sentido, es “necesaria una interpretación teleológica del ámbito de aplicación del Derecho del trabajo que haga posible que éste cumpla las funciones para las que nació”.²⁵

Arias Marín, Carrillo Maldonado y Torres Olmedo, en su artículo “Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador” citan a la tratadista Gramano, quien “demuestra que: a) la plataforma no es en absoluto un intermediario entre la oferta y la demanda de determinado servicio, sino que es un proveedor directo del servicio en sí, que se da a través de la actividad de los trabajadores; b) mediante el mecanismo de rating y la adopción de determinadas cláusulas contractuales en materia de rescisión, el riesgo de incumplimiento de la obligación recae íntegramente sobre el trabajador, como efecto distorsionado de una falsa triangulación de las relaciones entre plataforma, trabajador y usuario; c) consecuentemente, hay una coincidencia sustancial entre el objeto social de las empresas que operan a través de plataformas y la actividad laboral efectuada por los trabajadores”.²⁶ Basado en estos puntos, se efectúa un análisis de algunos elementos que caracterizan la relación entre las personas que trabajan para las plataformas y estas organizaciones.

Entre las principales características que emergen en la relación contractual entre los repartidores y las plataformas, es crucial empezar el análisis desde una de las cláusulas fundamentales establecidas en el contrato: la autonomía. A continuación, se citará y discutirá esta cláusula:

AUTONOMÍA. [...] por su naturaleza jurídica no genera relación laboral entre las partes, ni tampoco genera relación de representación, de mandato, de agencia, de corretaje o de comisión entre el OPERADOR y el MANDATARIO. Estos términos y condiciones dejan sin vigencia cualquier otro tipo de acuerdo o autorización que existiera entre las partes anteriormente sobre el mismo o similar objeto, pues las relaciones entre ellas se regirán exclusivamente por estos términos y condiciones en lo sucesivo.²⁷

²⁵ *Ibíd.*, 20-39.

²⁶ Elena Gramano, “Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento jurídico italiano” (A Contribution to the Debate on Labour and Gig-Economy in the Light of Italian Law) (January 25, 2018), *Forthcoming: Revista de Derecho Social*, 2018, <https://ssrn.com/abstract=3109481> citado en Karla Arias Marín, Paúl Carrillo Maldonado y Jeaneth Torres Olmedo, “Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador”, *Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/75)*, 2020, 55, <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/62f60e1b-04e2-4389-9a41-313e20b7e34a/content>.

²⁷ Rappi, “Términos y condiciones de uso de la aplicación ‘Soy Rappi’”, *Rappi*, accedido 22 de febrero de 2024, <https://legal.rappi.com.co/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-virtual-rappitendero/>.

Se entiende como mandatario a la persona natural que acepta realizar la gestión del encargo solicitado por el consumidor a través de la plataforma. Por otro lado, se considera como Operador de la Plataforma al responsable de administrar operativa y funcionalmente la plataforma. Este operador está representado para los efectos de los presentes términos por ‘DELIVERYKING BOLIVIA S.R.L.’, o por la persona natural o jurídica que esta última designe.

Claramente podemos denotar que, con el establecimiento de la autonomía, lo que se busca es evitar la creación de una relación laboral entre las partes en este contrato de adhesión. En cambio, se pretende configurar una supuesta prestación de servicios entre los intervinientes. En este tipo de contrato, lo único que determina la relación entre el repartidor y el usuario es la coordinación de la entrega del producto.

Es importante realizar un análisis detallado de los horarios, la redistribución, las medidas de control y la subordinación en relación con la actividad que desempeñan los repartidores y las plataformas digitales. Estos aspectos se analizarán en las próximas líneas.

Respecto a los horarios, aunque las plataformas no establecen un horario fijo para realizar los repartos, los repartidores se encuentran condicionados por la empresa. El Tribunal Supremo de España ha señalado que la subordinación es un elemento clave para la existencia de una relación contractual. Aunque los repartidores pueden elegir sus horarios y rechazar pedidos, lo cual sugiere un ‘dominio completo de la actividad’, esta supuesta libertad está limitada por ciertas condiciones que la plataforma impone, como la obligación de aceptar ciertos pedidos. Además, el uso de un sistema de geolocalización y la penalización mediante la pérdida de puntos son indicativos de que, en realidad, existe una subordinación, configurando así una relación laboral.²⁸

En torno a la retribución, si bien los repartidores de las plataformas tecnológicas reciben una remuneración del consumidor por la labor que realizan, esta se determina de manera unilateral. La operadora es quien recibe el pago completo, entregando luego al repartidor la parte proporcional que le corresponde. Este proceso demuestra que el repartidor simplemente se adhiere a las condiciones previamente establecidas, sin margen para negociar.

Para José María Ruz López, los indicios de ajenidad en relación con los repartidores de plataformas tecnológicas se pueden analizar considerando los medios

²⁸ Ruz López, “Análisis judicial de la naturaleza jurídica”, 159.

necesarios para desarrollar esta actividad. Por una parte, existe un grupo que argumenta que no hay relación contractual, basándose en el hecho de que los repartidores son quienes aportan los principales elementos necesarios para la actividad, como el celular, la bicicleta o la motocicleta.²⁹

En Europa, la Comisión Europea presentó en 2021 una directiva sobre el trabajo en plataformas digitales con el objetivo de regularizar la situación tanto de los trabajadores como de las plataformas digitales. Esta propuesta se fundamenta en tres ejes principales:

Relación laboral: Bruselas busca asegurar que las personas que desempeñan labores por medio de plataformas digitales de empleo obtengan el estatus de ‘asalariados’. Esta designación garantizaría derechos fundamentales tales como acceso a un salario mínimo, permisos por enfermedad, la posibilidad de participar en negociaciones colectivas y una protección más sólida en caso de accidente.

Gestión del algoritmo: la directiva introduce una mayor transparencia en el uso de algoritmos por parte de las plataformas digitales. Asimismo, se establece la premisa de que debe existir control humano sobre las decisiones automatizadas que afectan las condiciones laborales, y se concede al personal trabajador el derecho a impugnar estas decisiones.

Mayor transparencia y trazabilidad: el objetivo es aumentar la transparencia en torno a las plataformas, enfatizando la necesidad de aclarar las obligaciones existentes de declarar el trabajo a las autoridades nacionales. Además, se solicita a las plataformas que proporcionen a las autoridades nacionales información clave sobre sus actividades y las personas que trabajan a través de ellas.³⁰

Desde la perspectiva de Cordero y Valencia, las empresas Glovo y Uber Eats no cumplen con las características fundamentales de una economía colaborativa por varias razones. En primer lugar, estos autores consideran que los repartidores no están en una posición equiparable a las empresas transnacionales, subrayando además la ausencia de igualdad en la relación entre los repartidores y los usuarios, marcada por una notable disparidad en términos de clase social. En segundo lugar, destacan que son Glovo y Uber

²⁹ *Ibíd.*, 160.

³⁰ Lucas García Alcalde, “Bruselas sigue el camino abierto por la ley ‘rider’ y obligará a regularizar a 5 millones de trabajadores de las plataformas digitales”, *Business Insider*, 9 de diciembre de 2021, párr. 11, <https://www.businessinsider.es/ley-rider-europa-obligara-regularizar-5-millones-falsos-autonomos-977747>.

Eats quienes determinan los costos, pagos, rutas, horarios y la logística de entrega,³¹ otorgando a estas empresas un control sustancial sobre las operaciones.

2. El desarrollo de esta forma de trabajo en el mundo laboral

El mundo laboral ha experimentado una profunda transformación, generando cambios importantes en el derecho laboral. Estos cambios han dado origen a nuevos conceptos como el ‘crowdwork’ y ‘work on-demand vía apps’, siendo este último el enfoque principal de nuestro estudio.

En la Declaración para el Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo se “plantea la necesidad de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y productivo, así como la consecución de empleo pleno y trabajo decente para todos. Este enfoque se lograría a través de diversas políticas y medidas, entre ellas, asegurar la protección adecuada de la privacidad y de los datos personales. Asimismo, la declaración subraya la importancia de abordar los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el empleo en plataformas, en el mundo del trabajo”.³² Esto aclara y resalta la perspectiva de la OIT en su compromiso por promover un trabajo digno en el contexto de los rápidos cambios tecnológicos.

Inicialmente, el empleo a través de plataformas digitales en los países de nuestra región fue concebido como una fuente de ingresos adicionales. Sin embargo, a partir de marzo de 2020, la pandemia de la COVID-19 desencadenó una crisis económica que resultó en despidos generalizados. Esta situación económica se entrelazó con la crisis política y económica en Venezuela, que ha impulsado la migración de sus ciudadanos hacia diferentes países de nuestra región. Estos factores llevaron a muchas personas a recurrir a este tipo de trabajos como una forma de subsistencia.

Se podría argumentar que esta modalidad de empleo ha creado oportunidades en ciertos casos, ofreciendo la posibilidad de generar ingresos para diversos grupos, incluyendo mujeres, personas con discapacidad, jóvenes de hasta 35 años con un alto nivel de estudios, y trabajadores migrantes, especialmente en países en desarrollo. Estos segmentos de la población, que anteriormente carecían de opciones para acceder a un

³¹ Hidalgo Cordero y Valencia Castro, “Entre la precarización y el alivio cotidiano”, 16.

³² Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”, OIT, 21 de junio de 2019, 7, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf.

empleo digno y estable, han encontrado en las plataformas digitales una alternativa valiosa.³³

De acuerdo con un estudio realizado por la OIT, el ingreso promedio por hora de un trabajador en línea asciende a 3,4 dólares. El informe también revela que aproximadamente la mitad de los trabajadores en estas plataformas ganan menos de 2,1 dólares por hora. En contraste, los trabajadores autónomos reportan un promedio de ingreso por hora de 7,6 dólares, mientras que aquellos en plataformas de microtarefas ganan en promedio 3,3 dólares por hora.³⁴ Es importante destacar que, aun realizando labores similares en el ámbito de reparto, los trabajadores de los países en desarrollo suelen obtener ingresos inferiores en comparación con sus homólogos en países desarrollados.

Los repartidores consideran que el problema central no radica solo en los bajos ingresos que reciben, sino también en el fuerte rechazo a la ‘gestión algorítmica’. Al respecto, han presentado cinco cuestionamientos principales a esta forma de gestión: 1) Seguimiento continuo del comportamiento de los trabajadores; 2) Evaluación constante de su desempeño basada en las evaluaciones del cliente y en la aceptación o rechazo del trabajo realizado; 3) Implementación automática de decisiones sin revisión humana; 4) Interacción de los trabajadores con un ‘sistema’ que les priva de oportunidades de retroalimentación, discusión y negociación; 5) Baja transparencia en los procesos de toma de decisiones.³⁵ En síntesis, las decisiones tomadas, incluyendo las calificaciones, carecen de un proceso transparente donde los trabajadores puedan expresarse, lo que resulta en decisiones que no consideran el derecho del trabajador a la defensa y a una participación activa.

El Banco Iberoamericano de Desarrollo, en su publicación “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe”, propone que las nuevas formas de trabajar deberían regularizarse de la siguiente manera: 1) Adecuarse a los marcos regulatorios vigentes, 2) Crear una tercera categoría de trabajadores, 3) Establecer un conjunto de derechos y garantías básicos para los trabajadores. Adicionalmente, se sugiere establecer nuevos derechos, incluyendo: “a) derecho a la desconexión digital, b) propiedad de los datos, c)

³³ Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”, OIT, 2021, 6, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf.

³⁴ *Ibíd.*, 7.

³⁵ *Ibíd.*, 9.

derecho al olvido, d) derecho a la portabilidad de las evaluaciones (reputación digital), e) limitar el control algorítmico (derecho a que las decisiones automatizadas estén bajo el control humano), f) derecho a no ser discriminado por un algoritmo, g) derecho a una explicación”.³⁶ Estas alternativas propuestas por el organismo ofrecen pautas valiosas que los países, incluido el nuestro, podrían considerar para adaptar sus regulaciones a la realidad cambiante del mundo laboral.

En 2019, el trabajo en plataformas generó ingresos de 52 000 millones de dólares, con la mayor parte de esa suma concentrándose en países como Estados Unidos y China.³⁷ Según la OIT, el número de plataformas de trabajo en línea y de trabajo localizado (servicios de VTC y de reparto) ha aumentado sustancialmente, pasando de 142 en 2010 a más de 777 en 2020. Durante este período, las plataformas de trabajo en línea se triplicaron, mientras que las plataformas de servicios de VTC y de reparto aumentaron casi diez veces. Se observa que una parte considerable de estas plataformas se concentra en pocos países, con Estados Unidos albergando el 29 %, la India el 8 %, y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte el 5 %.³⁸ Estos datos destacan la significativa posición que estas plataformas han logrado ocupar, especialmente en las dos mayores economías a escala global, y evidencian el notable incremento de este tipo de trabajo en tiempos recientes.

En nuestro país, se ha avanzado poco o nada en la regularización de las empresas que operan a través de plataformas tecnológicas, a pesar de la existencia de al menos diez aplicaciones para solicitar comida a domicilio. Entre estas aplicaciones se encuentran: Domicilios.com, DeliveryEc, Menú Express, MotoDelivery, Bon Appetit App, Mandao, Domino’s Pizza, UberEats y Glovo.³⁹

En nuestro país, al 2021, de acuerdo con un reporte de Teleamazonas, se estima que al menos diez mil personas se desempeñan como repartidores en plataformas tecnológicas. Estos trabajadores obtienen ingresos que oscilan semanalmente entre 80 y 100 dólares estadounidenses. En semanas que incluyen días festivos suben a entre 150 y

³⁶ Oliver Azuara, “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el COVID-19?”, *Banco Interamericano de Desarrollo*, 2020, doi:10.18235/0002646.

³⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo”, 3.

³⁸ Azuara, “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe”, 3.

³⁹ Patricia González, “Estas son las apps de delivery de comida más descargadas”, *Primicias*, 31 de julio de 2023, párr. 3, <https://www.primicias.ec/noticias/economia/apps-delivery-comida-descargas/>.

200 dólares. Cabe mencionar que estos repartidores trabajan jornadas de 12 horas diarias.⁴⁰

En este contexto laboral, destaca que el 90,5 % de los repartidores son hombres, y dentro de este grupo, el 66,2 % son migrantes. Dentro de la población migrante, el 62,2 % proviene de Venezuela.⁴¹ Estos datos resaltan la presencia significativa de trabajadores migrantes en este sector, especialmente de Venezuela, quienes encuentran en estas plataformas una fuente de ingresos en un entorno laboral lleno de particularidades y desafíos.

Como en otros países, en Ecuador se ha priorizado a la regulación tributaria sobre la laboral en el contexto de los trabajadores de plataformas digitales. Estos trabajadores, como los repartidores, enfrentan desafíos únicos, tales como trabajar en motocicletas o bicicletas durante largas jornadas, frecuentemente bajo diversas condiciones climáticas y sometidos a la presión de recibir calificaciones tanto de usuarios como de establecimientos comerciales asociados. A pesar de su importante contribución y las exigentes condiciones en las que operan, aún no se han implementado leyes que aborden de manera integral su situación laboral.

Hasta el momento, en lugar de adoptar regulaciones laborales definitivas, el país ha visto la presentación de proyectos de ley que buscan regularizar esta forma de trabajo. Estos proyectos reflejan la intención de crear un marco legal que proteja los derechos y garantice condiciones adecuadas para los trabajadores en plataformas digitales. Sin embargo, la implementación efectiva de estas regulaciones continúa un desafío pendiente.

El surgimiento de este modelo de trabajo en varios países ha sido una consecuencia directa de la pandemia, debido a la necesidad de las personas de permanecer en sus hogares por las medidas implementadas por los gobiernos. Durante este período, se evidenció una carencia en el desarrollo de las aplicaciones, especialmente en nuestro país. Por ejemplo, en nuestra nación, las entregas a menudo se han retrasado debido a la abrumadora demanda de este servicio. Empresas recientemente establecidas como Tipti experimentaron demoras de hasta dos semanas,⁴² reflejando una falta de preparación de las plataformas tanto en nuestro país como en otras naciones de la región. Esta falta de

⁴⁰ Teleamazonas, “Al menos 10 000 personas trabajan como repartidores de plataformas digitales”, video de YouTube, 6 de marzo de 2021, <https://www.youtube.com/watch?v=h9BToz8hb6o>.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² María Belén Albornoz y Henry Chávez, “De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0”, *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública (FLACSO)* 7, n.º 2 (2020), <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/17125>.

previsión se hizo evidente ante la inesperada avalancha de consumidores que requirieron sus servicios, resaltando también la escasez de repartidores disponibles para atender esta creciente demanda.

Además, es importante considerar que esta nueva forma de trabajo no solo se limita a las grandes plataformas internacionales, sino que también ha motivado a grupos de personas a establecer sus propias empresas de reparto. Este fenómeno se hace evidente en casos como el de AzoExpress, una empresa de reparto de alimentos en la ciudad Azogues y cantones cercanos.⁴³

También es notable la implementación de robots para realizar tareas de reparto en otros países, lo que conlleva una reducción significativa en los costos de personal y en el tiempo de entrega. Andrés Castillo, director del área de ultrarrápidos de Glovo, reconoce este enfoque. De manera similar, Just East ha desarrollado “un prototipo de robot capaz de transportar cargas de hasta 70 kilos con un radio de autonomía de 80 kilómetros”.⁴⁴

Esta evolución en el mundo del reparto está claramente marcada por un cambio en la estrategia empresarial. Las compañías no solo buscan minimizar los gastos relacionados con el personal, sino también explorar alternativas tecnológicas, como la introducción de máquinas para reemplazar a los trabajadores. Esta transformación busca, en última instancia, aumentar la rentabilidad para los accionistas.

Como se observó, estas formas de trabajo han experimentado cambios significativos y se han convertido en una fuente crucial de subsistencia para los repartidores de comida. A pesar de las considerables ganancias obtenidas por estas empresas, especialmente durante la pandemia, y de existir ya un compromiso por parte de algunas plataformas como Cabify, Uber y Deliveroo mediante la Carta de Principios para un Buen Trabajo,⁴⁵ la regulación que garantice derechos y beneficios mínimos respecto a esta modalidad laboral sigue siendo insuficiente en la mayoría de los países de la región.

⁴³ Lizette Abril, “Azogues tiene su aplicación de delivery”, *Revista Líderes*, 14 de marzo de 2022, <https://www.revistalideres.ec/lideres/azogues-propia-aplicacion-delivery.html>.

⁴⁴ Lucas Alcalde, “Un robot te llevará a casa tu próximo pedido a domicilio: 5 startups y grandes empresas que ya prueban en el mundo real la siguiente gran revolución del ‘delivery’”, *Business Insider*, 26 de septiembre de 2021, párr. 2, <https://www.businessinsider.es/5-empresas-reparto-domicilio-ya-usan-robots-autonomos-935313>.

⁴⁵ Invertia, “Uber, Cabify, Deliveroo y Grab se comprometen en Davos a mejorar sus condiciones laborales”, *Invertia El Español*, 24 de junio de 2024, https://www.lespanol.com/invertia/observatorios/digital/20200120/uber-cabify-deliveroo-grab-comprometen-davos-condicines/461204739_0.html.

3. Principales cambios en la relación contractual entre los repartidores y las plataformas tecnológicas

El panorama del trabajo en las plataformas digitales ha experimentado cambios significativos en su relación contractual, en diversos lugares. Inicialmente, quienes operaban mediante estas plataformas eran considerados empresarios independientes. No obstante, este enfoque ha evolucionado debido a las decisiones judiciales tomadas por los trabajadores en este sector.

A medida que el tiempo avanza, se observa un proceso de regularización y creación de normativas que, en su mayoría, reconocen a los repartidores como trabajadores. Esta tendencia es más pronunciada en países europeos y en los Estados Unidos de América, donde ya se han dictado sentencias judiciales y establecido marcos regulatorios para formalizar este tipo de empleo.

En Latinoamérica, aunque existen regulaciones, estas tienden a concentrarse en el ámbito tributario donde se han creado leyes con el fin recaudador, en lugar de abordar plenamente las cuestiones contractuales. Se mantiene la autonomía tanto de los repartidores como de las plataformas, y las propuestas legislativas promulgadas hasta el momento no han logrado generar cambios sustanciales en esta nueva modalidad laboral.

Los cambios más notorios en el ámbito del trabajo en plataformas digitales han surgido en respuesta a la organización de los trabajadores, quienes están luchando por mejores condiciones de vida y tarifas justas por su labor. Además, se han presentado acciones legales que, en algunos casos, han beneficiado a los trabajadores, aunque en otros han resultado en despidos o regulaciones insatisfactorias. En esta nueva dinámica laboral, es esencial establecer regulaciones que garanticen derechos y condiciones mínimas, con un enfoque en la seguridad de los trabajadores. Asimismo, es fundamental que estos cuenten con un seguro que los proteja en caso de accidentes.

En algunos países, como en el caso de los repartidores de comida rápida, se observa una clasificación en dos grupos distintos según su relación laboral con las plataformas tecnológicas. En el primer grupo se encuentran aquellos considerados trabajadores subordinados, quienes prestan servicios de manera continua y con horarios más uniformes. Para ellos, sería adecuado establecer un contrato indefinido, tanto a tiempo completo como parcial.

En contraste, existe otro grupo de trabajadores autónomos que mantienen una mayor independencia en la organización de su trabajo y horarios. Estos trabajadores

pueden beneficiarse de un enfoque contractual más flexible que respete su autonomía y les permita gestionar su tiempo de manera más libre.

La regulación adecuada debe considerar estas diferencias y proporcionar marcos legales que protejan los derechos de ambos grupos, asegurando condiciones justas y equitativas para todos los trabajadores en plataformas digitales.

Capítulo segundo

Los Estados frente al trabajo en plataformas digitales

En 1944, la Declaración de Filadelfia estableció los principios esenciales que rigen la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta declaración subrayó que el trabajo no debe ser considerado una mercancía y destacó que la libertad de expresión y de asociación son vitales para el avance continuo. Posteriormente, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, se insta a los Estados miembros a promover un crecimiento económico sostenible e inclusivo, junto con el pleno empleo y condiciones laborales decentes.⁴⁶

Esto incluye abordar los desafíos y oportunidades presentados por la evolución digital del trabajo, como el empleo en plataformas. Por otro lado, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en 2020 afirmó que los principios y derechos fundamentales deben aplicarse a todos los trabajadores, incluidos aquellos que trabajan en plataformas, sin importar el sector o la naturaleza de su relación laboral, lo que no se da por parte de algunos estados incluido el nuestro en torno a los trabajadores de plataformas de tecnologías.⁴⁷

La BBC News, en su artículo ‘¿Qué es la cuarta revolución industrial y por qué debería preocuparnos?’, explora las repercusiones que ha impactado la revolución tecnológica que afectará “el mercado laboral, el futuro del trabajo, la desigualdad en el ingreso, y cómo sus coletazos impactarán a la seguridad geopolítica y los marcos éticos”. El artículo también destaca cinco claves para entender la Revolución 4.0: “1. Alemania fue el primer país en establecerla en la agenda de gobierno como ‘estrategia de alta tecnología’. 2. Se basa en sistemas ciberfísicos, que combinan infraestructura física con *software*, sensores, nanotecnología, tecnología digital de comunicaciones. 3. La internet de las cosas jugará un rol fundamental. 4. Permitirá agregar US\$14,2 billones a la economía mundial en los próximos 15 años. 5. Cambiará el mundo del empleo por

⁴⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y protección social”, OIT, 2022, 16, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_864345.pdf.

⁴⁷ *Ibíd.*

completo y afectará a industrias en todo el planeta. WEF, 2016”.⁴⁸ Estas consideraciones subrayan la importancia de empezar a generar normas que regulen los cambios inminentes, una tarea que debe ser impulsada por el Estado.

Los Estados han hecho poco frente a esta nueva forma de trabajo. La mayoría de los cambios propuestos provienen del Poder Legislativo, pero no han prosperado y en su mayoría se han quedado en proyectos de ley. Las actuaciones más significativas han surgido a raíz de reclamos presentados por las personas que laboran en el ámbito judicial o mediante formas de protestas, más que por iniciativa propia del Ejecutivo.

En el texto “Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales: El caso de Lima-Perú”, Alejandro Dinegro Martínez informa que en Italia se ha reconocido la necesidad de establecer condiciones mínimas para los trabajadores de plataformas de *delivery*, independientemente de si están bajo relación de dependencia o no.⁴⁹

El 31 de mayo de 2018, en Bolonia, se firmó la ‘Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores Digitales en el Contexto Urbano’, con el objetivo de reconocer y proteger los derechos a la salud y la seguridad de los trabajadores en el ámbito digital. Además, países como Uruguay y Portugal establecieron límites a las jornadas de trabajo, fijando una duración máxima de 8 y 10 horas, respectivamente. Estas medidas buscan salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores en el contexto de las plataformas digitales.⁵⁰

En la Unión Europea, el Reglamento 55 (UE) 2019/1150, en el artículo 11, establece la obligación de los titulares de plataformas digitales de implementar un sistema interno para tramitar reclamaciones de los prestadores de servicios. Este sistema debe estar fácilmente accesible para los prestadores, ser gratuito y garantizar que las reclamaciones se tramiten dentro de un plazo razonable. Este tipo de regulación no se encuentra en nuestro continente.⁵¹ Según un medio de comunicación, se ha establecido que en la ciudad de Nueva York, aproximadamente 60 mil trabajadores ganaban 7,09 dólares por hora. A partir del 12 de julio de 2023, se aplicará una nueva tasa de pago de

⁴⁸ Valeria Perasso, “Qué es la cuarta revolución industrial: y por qué debería preocuparnos”, *BBC*, 12 de octubre de 2016, https://docs.ufpr.br/~jrgarcia/macroeconomia_ecologica/macroeconomia_ecologica/Qué%20es%20la%20cuarta%20revolución%20industrial.pdf.

⁴⁹ Alejandro Dinegro Martínez, *Delivery y empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso de Lima-Perú* (Lima: Observatorio de Aplicaciones Perú / Fundación Friedrich Ebert-Perú, 2021), <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/17952.pdf>.

⁵⁰ *Ibíd.*, 54.

⁵¹ *Ibíd.*, 55.

19,96 dólares por hora, y para 2025 se espera que el valor por hora aumente a 20 dólares con ajustes anuales según la inflación. Además, se está solicitando la utilización de los espacios vacíos de los puestos de periódicos como refugios para los repartidores, así como para encargar bicicletas y teléfonos. En estas medidas claramente la intención de las autoridades de mejorar el nivel de vida de estos trabajadores.⁵²

Si bien existen iniciativas que buscan regularizar estas formas de trabajo, las regulaciones que establecen los Estados tienden a concentrarse más en el campo tributario que en el laboral. Países como Ecuador, México, Uruguay y Colombia han implementado impuestos específicos con el fin de que estas empresas compensen de alguna manera la actividad económica que desarrollan en sus territorios, según se detalla en diversos artículos.⁵³

En los Estados Unidos de América, especialmente en Manhattan, Nueva York, se han establecido importantes beneficios mediante paquetes de leyes que favorecen a los trabajadores de plataformas digitales. Estas leyes estipulan estándares de pago, incluyendo la prohibición a las aplicaciones de cobrar a los repartidores por recibir sus salarios y la obligación de pagar a estos trabajadores al menos una vez por semana.⁵⁴

En los países europeos existe una mayor preocupación por regularizar este tipo de trabajos, a veces mediante la promulgación de leyes y otras veces por medio de sentencias judiciales que buscan garantizar al menos condiciones mínimas para los trabajadores. Además, algunas de estas acciones se han llevado a cabo por la Comisión Europea, que está activamente buscando regular esta forma de trabajo.⁵⁵

Alejandra Dinegro Martínez aborda un tema importante en Perú, conocido como ‘la mochila pesada’, en su artículo publicado en ‘Otra Mirada’.⁵⁶ Según este, se estima

⁵² Ramishah Maruf, “La ciudad de Nueva York ordena el pago del salario mínimo para trabajadores que entreguen alimentos a través de aplicaciones”, *CNN*, 12 de junio de 2023, párr. 2, <https://cnnespanol.cnn.com/2023/06/12/nueva-york-ordena-pago-salario-minimo-trabajadores-alimentos-aplicaciones-trax/>.

⁵³ Kruskaya Hidalgo Cordero y Carolina Salazar Dasa, eds., *Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina* (Quito: Fundación Friedrich Ebert-Ecuador / Ildis, 2020), <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>.

⁵⁴ Spectrum Noticias NY1, “Consejo Municipal aprueba paquete de leyes que beneficiarán a repartidores de comida”, *Spectrum Noticias NY1*, 23 de septiembre de 2021, <https://www.ny1noticias.com/nyc/noticias/noticias/2021/09/23/consejo-municipal-aprueba-paquete-de-leyes-que-beneficiara-a-repartidores-de-comida>.

⁵⁵ Foo Yun Chee y Toby Sterling, “UE apunta a UBER y otros con plan para reconocer derechos de los trabajadores de plataformas”, *Euronews*, 9 de diciembre de 2021, <https://es.euronews.com/next/2021/12/09/ue-tech>.

⁵⁶ Alejandra Dinegro Martínez, “La mochila pesada de los ‘trabajadores’ por aplicación”, *Otra Mirada*, 27 de febrero de 2019, párr. 3, <http://www.otramirada.pe/la-mochila-pesada-de-los-%E2%80%9Ctrabajadores%E2%80%9D-por-aplicaci%C3%B3n>.

que al menos unos 420 mil jóvenes entre 15 y 29 años están desempleados, lo que representa el 8,4 % de la población económicamente activa. De igual modo, se revela que el 72 % de jóvenes trabaja en condiciones de informalidad laboral, sin acceso a seguridad social ni contratos.

A pesar de las altas cifras de desempleo y las condiciones precarias de estos trabajadores, Perú no ha tomado medidas significativas para regularizar esta forma de trabajo. Se han presentado más de 17 proyectos, incluidos el proyecto n.º 07567/2020-CR, 0018-2021/CR, cuyo objetivo es establecer al menos las condiciones mínimas para los trabajadores de las plataformas digitales. Sin embargo, estos proyectos no fueron aprobados por parte del Congreso de este país.⁵⁷

Según la investigadora Alejandra Dinegro, se debería comenzar por regularizar la salud y seguridad en el trabajo, combatir la discriminación, garantizar los derechos de los usuarios y dar acceso a seguros de salud. Ella señala que para estos temas ya existen leyes, instituciones y mecanismos adecuados. Sugiere dejar para más adelante la discusión más profunda sobre si las personas denominadas ‘independientes’ también deberían tener derechos laborales.⁵⁸ Esta propuesta es muy interesante, ya que busca soluciones para esta nueva forma de trabajo y así mejorar el nivel de vida de estos trabajadores, simplemente adaptando las leyes existentes a la nueva realidad.⁵⁹

En Chile, se promulgó la ley 21.431,⁶⁰ que introdujo modificaciones al Código del Trabajo con el objetivo de regularizar el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Esta ley establece diferentes disposiciones para los trabajadores que se encuentran bajo una relación laboral dependiente e independiente, así como para las empresas que operan como plataformas digitales de servicios, tanto dentro del territorio chileno como fuera de él. Más adelante se analizarán estas disposiciones.

Es evidente una disparidad en la preocupación entre los países europeos y latinoamericanos, con notables excepciones como Chile y Argentina. Este fenómeno subraya la falta de interés, o su mínima expresión, hacia la situación laboral de los

⁵⁷ Alejandra Dinegro Martínez, “El desafío de regular las plataformas en Perú: Iniciativas legislativas para regular el empleo en las plataformas de taxi y delivery 2000-2021”, *Fundación Friedrich Ebert-Perú*, 2022, 23.

⁵⁸ Revista Mototec, “Condiciones laborales y proyectos de ley a favor de los repartidores de delivery”, *Revista Mototec*, 2 de noviembre de 2022, párr. 16, <https://www.revistamototec.com/condiciones-laborales-y-proyectos-de-ley-a-favor-de-los-repartidores-de-delivery/>.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Chile, *Ley 21.431 Modifica el Código del Trabajo Regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios*, 11 de marzo de 2022.

repartidores y las plataformas en la mayoría de los países latinoamericanos en comparación con sus contrapartes europeas.

1. Principales resoluciones y normas aplicadas por parte de los Estados de nuestro continente y en el continente europeo

Las principales resoluciones en torno a las plataformas digitales y sus trabajadores han sido adoptadas por los países europeos, mientras que en Latinoamérica las acciones han sido limitadas. En Europa, los esfuerzos se centran en establecer una relación laboral clara y en reconocer los derechos de los trabajadores de *delivery*. En cambio, en gran parte de los países latinoamericanos, la preocupación se ha inclinado más hacia el ámbito tributario y las contribuciones de estas empresas. Es importante destacar que cada país aborda el tema de una manera diferente.

La ciudad de México es la primera en nuestro continente en regularizar el servicio de Uber, mediante la imposición del 1,5 % del ingreso por cada viaje a las Empresas de Redes de Transporte (ERT).⁶¹ Se ha determinado que estos fondos serán destinados a mejorar las condiciones de este sector. Además, se establece la necesidad de registrar las unidades y obtener un permiso de operaciones, aunque estas medidas aún no se han concretado.

En la ciudad de Jalisco, México, se aprobó la ‘Ley Uber’, que establece el pago de un permiso anual por parte de las Empresas de Redes Transporte (ERT) de 35 000 pesos, además de una cuota anual de 1600 pesos por cada unidad registrada. Asimismo, por cada viaje que se realice, las empresas pagarán 1,5 % del costo total del viaje para el ‘fondo verde’.⁶² Sin embargo, esta regulación se centra en la recaudación de ingresos y no aborda la regulación de la relación laboral entre la empresa y los operadores de Uber, dejando este aspecto importante pendiente de solución.

Con el objetivo de establecer las regulaciones específicas para las plataformas digitales, la senadora Xóchitl Gálvez presentó el proyecto de ley para adicionar un capítulo a la Ley Federal del Trabajo. Este proyecto busca garantizar las prestaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores de plataformas, determinar una jornada

57. ⁶¹ Arias Marín, Carrillo Maldonado y Torres Olmedo, “Análisis del sector informal y discusiones”,

⁶² *Ibíd.*, 58.

laboral, establecer el pago de un salario y un monto mínimo, así como el derecho a la desconexión.⁶³

En Chile, en el año 2019, se presentaron tres proyectos de ley con el objetivo de regularizar el trabajo en plataformas. El primero, denominado ‘Mi jefe es una app’,⁶⁴ introduce un nuevo concepto de trabajador de plataformas y establece ciertas obligaciones para los empleadores. Entre estas obligaciones se incluyen: enviar una copia del contrato a la Inspección del Trabajo, establecer una nueva jornada laboral denominada ‘autónoma’, y consignar el pago de la jornada pasiva, es decir, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador sin estar activamente en una tarea.

Otro de los proyectos es la ley (Boletín n.º 12.497-13), que busca establecer el contrato de los trabajadores repartidores a domicilio y otorgar el carácter de laboral a la relación jurídica entre los trabajadores y las plataformas. El tercer proyecto fue presentado por el Gobierno de Chile en mayo del 2019, denominado: ‘sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión’.⁶⁵ Su objetivo principal era desregular la prestación de servicios a través de empresas que operan mediante plataformas digitales de intermediación.

En el Senado de Chile se presentó también la ‘Ley Uber’, dirigida a regularizar a todas las plataformas de transporte compartido, incluyendo Cabify y Beat. Esta ley tiene como objetivo exigir que las plataformas registren sus actividades en el país y operen bajo un giro de transporte remunerado, así como asegurar que sus actividades estén documentadas en el Servicio de Impuestos Internos (SII). De igual modo, busca que estas empresas cuenten con seguros de responsabilidad civil y de vida para los conductores y sus pasajeros, y que se establezca un sistema para recibir reclamos y denuncias.⁶⁶

Posteriormente, la Ley 21.431 que modifica el Código del Trabajo en Chile, es pionera en nuestro continente en regular el contrato de trabajo para empresas de plataformas digitales. Esta ley aborda la situación de los trabajadores de plataformas digitales, tanto dependientes como independientes, y las empresas que ofrecen servicios a través de estas plataformas en territorio chileno.⁶⁷

⁶³ LVX Legislatura, “Presenta Xóchitl Gálvez iniciativa para garantizar derechos laborales de trabajadores digitales”, *LVX Legislatura*, 11 de noviembre de 2020, <https://www.pan.senado.gob.mx/2020/11/presenta-xochitl-galvez-iniciativa-para-garantizar-derechos-laborales-de-trabajadores-digitales/>.

⁶⁴ Arias Marín, Carrillo Maldonado y Torres Olmedo, “Análisis del sector informal”, 59.

⁶⁵ *Ibíd.*

⁶⁶ Chile, *Ley 21.431* modifica el Código del Trabajo Regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios.

⁶⁷ *Ibíd.*, art. 152.

En el marco de la Ley Uber en Chile, los trabajadores dependientes están sujetos a los beneficios que establece el Código del Trabajo chileno, pero con ciertas particularidades. Entre estas, destacan el impacto que tienen las calificaciones asignadas por los usuarios, la determinación de la zona de trabajo, sus obligaciones laborales específicas, y la obligatoriedad de notificar a la plataforma antes de desconectarse.⁶⁸

Además, esta ley subraya la importancia de que las empresas de plataformas digitales cuenten con oficinas físicas y personal dedicado a la atención de los trabajadores. También requiere que estas empresas informen a los trabajadores sobre los riesgos y medidas de prevención relacionados con la actividad que realizan. Asimismo, establece la necesidad de distribuir la jornada laboral de modo que no exceda el máximo legalmente establecido.⁶⁹

En cuanto a la remuneración, la Ley Uber de Chile establece para los repartidores dependientes, esta puede ser determinada como un porcentaje de la tarifa que la empresa de plataforma digital cobra a los usuarios, o mediante otro parámetro objetivo equivalente. No obstante, el valor por hora no podrá ser inferior al establecido por la ley, y el pago se efectuará de acuerdo con lo establecido en el contrato. En caso de que no esté establecido, se realizará de manera semanal.⁷⁰

Por otra parte, la ley establece diversas regulaciones para los trabajadores independientes. Entre estas, se incluye la determinación de la zona de trabajo, la tarifa del servicio, las reglas de protección de datos personales, el tiempo máximo de conexión contigua, y la obligación de desconectarse después de cierto período. También, se exige que las empresas proporcionen un canal oficial por medio del cual los trabajadores independientes puedan presentar objeciones, reclamos o requerimientos relacionados con los pagos recibidos.⁷¹

Un aspecto importante de esta Ley Uber de Chile es el reconocimiento del derecho de los trabajadores independientes de las plataformas a acceder a la cobertura de seguridad social. Esto incluye cobertura de salud, pensiones de vejez, reconocimiento de cargas familiares, seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y seguro de invalidez y sobrevivencia, y seguro para el acompañamiento de niños afectados por una condición grave de salud. Estos beneficios se aplican conforme a la normativa

⁶⁸ *Ibíd.*

⁶⁹ *Ibíd.*

⁷⁰ *Ibíd.*

⁷¹ *Ibíd.*, art. 152 quáter W.

chilena.⁷² Además, la ley también resalta la importancia de que los trabajadores puedan acceder a sus calificaciones dentro de las plataformas y asegura la portabilidad de sus datos, que podrá ser operada por distintos sistemas informáticos.

La Ley Uber de Chile marca sin lugar a duda un camino en nuestro continente en lo referente a la regulación de los trabajadores de plataformas digitales. Aunque la ley no establece de manera totalmente clara la distinción entre trabajo dependiente e independiente, sí afirma derechos importantes como la afiliación a la seguridad social, sueldos mínimos, horarios definidos, derecho al acceso a datos personales, obligación de las plataformas de emitir facturas y proporcionar liquidaciones, así como garantizar los beneficios mínimos para los trabajadores.

En Uruguay, por otro lado, se aplican los llamados ‘impuestos digitales’,⁷³ mediante el Decreto n.º 36.197 de la Junta Departamental de Montevideo. El objetivo de estos impuestos es recaudar fondos, pero no abordan el ámbito laboral entre los repartidores y las plataformas tecnológicas.

Karla Arias informa sobre avances significativos en Argentina, específicamente en el caso de las plataformas de *delivery*, no en transporte. La Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM) presentó un amparo colectivo debido a la falta de medidas de seguridad en las labores de los repartidores. Como resultado de este amparo, se estableció la ‘Ley delivery’ en Buenos Aires, que prohíbe a los repartidores de aplicaciones de *delivery* circular si no cumplen con las medidas de seguridad establecidas en la normativa de tránsito, especialmente la Ley 5526. Esta ley especifica requisitos de seguridad física y social, como el uso de cascos, luces y cajas de reparto adecuadas y seguros de vida y accidentes.⁷⁴

En Argentina, se produjo un hecho singular en 2017, cuando la empresa Pedidos Ya comenzó a contratar trabajadores bajo relación de dependencia para la entrega de pedidos. Según el testimonio de un trabajador de esa época, estos empleados disfrutaban de una serie de beneficios, que incluían:

Había contratos de cuatro y ocho horas. A los trabajadores nos daban el casco, uniforme, traje de lluvia, mochila y celular. Bicicleta no, pero nos pagaban un bono de 700 pesos por usar la propia. Teníamos obra social y el sindicato que nos representaba era

⁷² *Ibíd.*

⁷³ Arias Marín, Carrillo Maldonado y Torres Olmedo, “Análisis del sector informal”, 60.

⁷⁴ *Ibíd.*, 42.

A.SI.M.M. En un primer momento había una hora de entrada y una de salida, al igual que zona asignada, y solo teníamos que realizar pedidos que estuvieran a 5 km a la redonda.⁷⁵

Es evidente que la empresa PedidosYa inició su relación laboral con los trabajadores bajo el modelo más formal. Sin embargo, con la llegada de otras empresas de aplicaciones como Globo y Rappi, se observó un cambio drástico en la forma de despedir gente. De manera singular, estas empresas bloquean la aplicación a los trabajadores, impidiéndoles el acceso durante varios días, y luego envían una carta notificando que han sido despedidos por abandono de trabajo.⁷⁶ Claramente, la llegada de estas nuevas aplicaciones ha perjudicado a las personas que ya trabajaban en esta actividad.

En la República de Colombia se sentó un precedente en la región con una sentencia de primera instancia que resultó en la salida de Uber del país. Esta demanda se basó en la Ley 256, que trata sobre la desviación de clientela. Adicionalmente, en 2019 se estableció que las plataformas extranjeras deben recaudar IVA, aunque aún no se han hecho avances significativos en la regularización de las relaciones laborales de las personas que trabajan a través de estas plataformas.⁷⁷

En este país, también se produjo un fallo importante en la ciudad de Bogotá en el caso de la compañía Mercadoni y un repartidor. En este fallo se determinó la existencia de un contrato de trabajo indefinido, lo que obligó a la compañía a pagar prima de servicio, vacaciones y cotizaciones a pensiones.⁷⁸

En nuestro país se ha hecho poco o casi nada con relación a la regularización de compañías que prestan sus servicios mediante plataformas tecnológicas, a pesar de la existencia de al menos diez aplicaciones para solicitar comida a domicilio, tales como: Domicilios.com, DeliveryEc, Menú Express, MotoDelivery, Bon Appetit App, El Café de Tere, Mandao, Domino's Pizza, UberEats o Glovo. Esta última cerró sus operaciones en marzo de 2021 en nuestro país, fue vendida a Delivery Hero, transformándose en

⁷⁵ Lucía Bachoer, “La conflictividad laboral en las plataformas digitales: Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires”, *Revista Controversia*, n.º 218 (2018-2020): 286, <https://doi.org/10.54118/controver.vi218.1253>.

⁷⁶ *Ibíd.*

⁷⁷ Arias Marín, Carrillo Maldonado y Torres Olmedo, “Análisis del sector informal”, 61.

⁷⁸ Sistema de Capacitación Pública, “Reconocen vínculo laboral entre una plataforma digital y un domiciliario”, *Sistema de Capacitación Pública*, 30 de septiembre de 2020, párr. 2, <https://conexioncapital.co/reconocen-vinculo-laboral-entre-una-plataforma-digital-y-un-domiciliario/>.

PedidosYa.⁷⁹ Esta venta representó un traspaso de 272 millones de dólares a la compañía en el año 2020 en Latinoamérica.⁸⁰

En Ecuador, se aprobó el Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad vial,⁸¹ que buscaba regularizar la situación de los trabajadores de plataformas tecnológicas. No obstante, este proyecto fue objetado de manera parcial por parte del expresidente de la República, Guillermo Lasso. Ramiro Ávila Santamaría, juez de la Corte Constitucional del Ecuador, en su sentencia sobre este tema, determinó que varios artículos, incluyendo el 46, 56, 58 (b) y 169, contravenían derechos fundamentales tales como el derecho a desarrollar actividades económicas en igualdad de condiciones, el principio constitucional de descentralización basada en la transferencia obligatoria y progresiva de competencias a los gobiernos autónomos descentralizados (GAD), el derecho a la libertad de asociación, la proporcionalidad de las sanciones y el derecho a la libertad de contratación relacionada con el derecho al trabajo.⁸²

En el contexto de nuestro país, varios asambleístas han presentado iniciativas con el propósito de regularizar el trabajo en plataformas, incluyendo reformas al Código de Trabajo y a la Ley de la Seguridad Social. Uno de estos proyectos es la ‘Ley que Reforma el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social para el Reconocimiento de la Relación Laboral de los Trabajadores de Empresas que Operan a través de Plataformas Digitales’, presentada por la asambleísta Johanna Ortiz Villavicencio el 7 de octubre de 2021. Otra iniciativa es el ‘Proyecto de Ley Orgánica para Regular la Relación Laboral de las y los Trabajadores con las Empresas de Plataforma Digitales’, presentado por la asambleísta Johanna Moreira el 24 de agosto de 2021. Ambos proyectos han sido calificados por el Consejo de Administración legislativa (CAL).

Estos proyectos de ley buscan reconocer y regular la relación contractual entre las plataformas digitales y los repartidores, quienes desempeñan su labor a través de estas plataformas. El objetivo es establecer una normativa que defina claramente las condiciones laborales, derechos y obligaciones de ambas partes involucradas en este tipo

⁷⁹ González, “Estas son las apps de delivery”, párr. 3.

⁸⁰ Expreso, “Glovo se convierte en PedidosYa”, *Expreso*, 10 de marzo de 2021, párr. 1, <https://www.expreso.ec/ciencia-y-tecnologia/glovo-convierte-pedidosya-17-marzo-ecuador-100222.html>.

⁸¹ Ecuador, *Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad vial*.

⁸² Ecuador, Corte Constitucional del Ecuador, *Dictamen n.º 3-21-OP/21*, 30 de junio de 2021, juez ponente: Ramiro Ávila Santamaría, Caso n.º 3-21-OP, http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidkNWVIZDk2Ny03NTRmLTQ3NGMtYWUzYS1hYjEyOTRlMzM3YmYucGRmJ30=.

de relación laboral. Estas iniciativas reflejan el interés por abordar los desafíos y las particularidades de las nuevas formas de trabajo generadas por las plataformas digitales.

A diferencia de nuestro país, los países europeos han mostrado una mayor preocupación por regularizar este tipo de trabajo. En algunos de estos países, los repartidores ya se consideran trabajadores bajo relación de dependencia. En España, tras varios fallos emitidos por los tribunales de justicia, se revocó la consideración inicial de trabajador autónomo para los *delivery*, estableciendo que son trabajadores subordinados.⁸³ Entre estas sentencias destacan la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 25 de septiembre de 2020, y otras emitidas por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Zaragoza, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, y nuevamente el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, todas reconociendo la relación laboral entre los trabajadores y las plataformas.

En España, la ‘Ley Rider’ introduce importantes cambios legislativos destinados a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales. Entre estos cambios se incluye una nueva disposición en el artículo 64.4, específicamente la letra d (art. 64.4d, RD Ley 9/2021), que garantiza que los trabajadores sean informados por la empresa sobre los parámetros, reglas e instrucciones utilizados por algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que puedan afectar las condiciones laborales y el acceso y mantenimiento del empleo, incluyendo la elaboración de perfiles.

Además, la vigésima disposición adicional establece la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Según esta presunción, se considera incluida en el ámbito de esta ley la actividad de personas que prestan servicios retribuidos de reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, bajo el control y dirección de empleadores que organizan el trabajo por medio de una plataforma digital, incluso mediante la gestión algorítmica del servicio o las condiciones de trabajo. Cabe mencionar que esta presunción no afecta a lo establecido en el artículo 1.3 de la presente norma.⁸⁴ Con esta ley, se busca clarificar y establecer de manera firme la relación laboral y garantizar una mayor transparencia en las disposiciones establecidas por las empresas en su relación con los trabajadores de reparto.

⁸³ Adrián Todolí Signes, “Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales”, *Labour&LawIssues* 6, n.º 2 (2020), <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12034>.

⁸⁴ Madrid, *Real Decreto-ley 9/2021*, 12 de mayo de 2021.

Hay algunas sentencias relevantes sobre el tema de los repartidores, que analizan aspectos como sus jornadas y las cargas horarias. Un ejemplo es la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2017 (rec 2806/2015), en el caso Ofilingua, traductores. Esta sentencia considera que los trabajadores autónomos tienen libertad de horarios y pueden rechazar encargos de la empresa sin consecuencias negativas. Sin embargo, el Tribunal Supremo concluye que existe laboralidad y se basa en seis criterios:

- En primer lugar, se entiende que existe laboralidad, dada “la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público”.
- En segundo lugar, la empresa es la que fija los precios o tarifas del servicio, estableciendo un sistema de “o lo tomas o lo dejas” impuesto por el empresario.
- En tercer lugar, la empresa es la que seleccionaba los clientes finales o las personas a las que atender.
- En cuarto lugar, el Tribunal Supremo entiende que existe laboralidad, puesto que “el cálculo de la retribución (se realiza) con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada”. Esto significa que la retribución está vinculada con las horas de trabajo y no con otros criterios empresariales.
- Respecto a la retribución percibida por el trabajador, se nota la ausencia “del lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones”.
- Por último, el Tribunal Supremo concluye que existe laboralidad puesto que el trabajador presta servicios con “inexistencia de estructura empresarial”.⁸⁵

Basándose en estos criterios, el Tribunal Supremo dictó sentencia en el caso de Ofilingua, considerando a los trabajadores como empleados en función de varios parámetros establecidos en esta decisión. De igual manera el Tribunal Supremo Español determinó que para que exista una relación contractual laboral son necesarios dos elementos: 1) Subordinación/Dependencia, 2)⁸⁶ Ajenidad. Partiendo de estos principios,

⁸⁵ Adrián Todolí, “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, *Revista de Relaciones Laborales*, (2019): 35, <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44705/20880-82334-1-PB.pdf?sequence=1>.

⁸⁶ Ruz López, “Análisis judicial de la naturaleza jurídica”, 158.

el Tribunal realizó un análisis aplicado específicamente al caso de los repartidores y las plataformas digitales.

Existen sentencias de rango inferior en España que reconocen la laboralidad, sosteniendo cuantitativamente que el verdadero fundamento y causa del éxito de la empresa es la aplicación informática y la explotación de la marca, ambas propiedades de la empresa y de valor superior a los medios aportados por los repartidores. Este argumento se sustenta en el fundamento del Tribunal Supremo (TS) de 26 de febrero de 1986 (núm. 263/1986). En este pronunciamiento, relacionado con los casos conocidos de mensajeros, el TS considera como indicio de laboralidad el carácter auxiliar y secundario de los medios aportados por los trabajadores.⁸⁷

En España, la Ley Rider introduce cambios significativos en la legislación laboral con el objetivo de abordar las particularidades del trabajo en plataformas digitales. El artículo único de esta ley modifica la Ley de Estatutos de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de la siguiente manera:

Uno. Se añade una nueva letra d) al art. 64, num. 4, que establece lo siguiente: d) Las empresas deberán informar a los trabajadores sobre los parámetros, reglas e instrucciones que utilizan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para la toma de decisiones que puedan afectar a las condiciones de trabajo, el acceso y la permanencia en el empleo, incluyendo la elaboración de perfiles.

Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, que establece una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Según lo dispuesto en el art. 8, num. 1, se presume que quedan sujetas a esta ley las actividades remuneradas de reparto o distribución de productos de consumo o mercancías. Esta presunción opera cuando las empresas ejercen funciones de organización, dirección y control directo, indirecto o implícito, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones laborales a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta lo establecido en el artículo 1.3 de la presente normativa.

Disposición final primera. Título competencial

Este real decreto-ley se dicta conforme al artículo 149.1.7.a de la Constitución española, que otorga al Estado la competencia exclusiva en legislación laboral.⁸⁸

⁸⁷ *Ibíd.*, 160.

⁸⁸ España, *Real Decreto Ley*, Boletín Oficial de Estado, 12 de mayo de 2021, art. único.

A pesar de la aplicación de la Ley Rider, Glovo continúa clasificando a sus trabajadores como autónomos, enfrentando sanciones que oscilan entre 200 a 400 millones de euros, según los cálculos de Delivery Hero, su matriz en Alemania. Además, la empresa podría enfrentar penas de cárcel de entre seis meses y seis años por desacato a las sentencias del Tribunal Supremo de España.⁸⁹

Por su parte, Uber Eats ha optado por subcontratar a repartidores mediante pequeñas empresas de reparto. Sin embargo, esta forma de contratación les ha llevado a enfrentar cuestionamientos legales ante la Audiencia Nacional, debido al despido de 3000 trabajadores que esperaban ser contratados directamente.⁹⁰

Si bien se han observado previamente las consecuencias que ha traído consigo la implementación de una ley con el fin de regularizar esta forma de trabajo, resulta evidente que estas consecuencias han sido variadas: algunas han beneficiado a los repartidores, mientras que otras han terminado en despidos.

Además, en el Reino Unido, la Corte Suprema confirmó la aplicación de normativas laborales a esta modalidad de prestación de servicios en su fallo del 19 de febrero de 2021, que se detalla aquí específicamente [Uber BV y otros contra Aslam y otros (2021) UKSc 5; appeal [2018] EWca civ 2748]. Esta sentencia de la Corte Suprema británica ratifica la decisión previamente tomada en primera instancia y confirmada posteriormente por el Employment Appeal Tribunal y la Court of Appeal. Establece que los conductores de Uber involucrados en el proceso son trabajadores de la empresa propietaria de la plataforma, no trabajadores plenamente independientes como afirmaba Uber.

Por lo tanto, se aplican normativas laborales, como las relacionadas con salario mínimo, tiempo de trabajo, descansos (incluido el derecho a vacaciones anuales remuneradas) y el derecho a no sufrir represalias por informar irregularidades (*whistleblowing*). Ahora, el último recurso de las empresas involucradas ha recibido nuevamente una respuesta negativa de los lores de la Corte Suprema, resolviendo de

⁸⁹ Cinco Dias45, “Glovo recibe la primera sanción por su modelo de autónomos tras la ley rider”, *CincoDías*, 18 de enero de 2024, párr. 6, <https://cincodias.elpais.com/companias/2024-01-18/glovo-recibe-la-primera-sancion-por-su-modelo-de-autonomos-tras-la-ley-rider.html>.

⁹⁰ Jorge Sánchez Fernández, “¿Qué está ocurriendo con el ‘delivery’ en España?”, *LinkedIn*, 21 de septiembre de 2021, párrs. 6, 7, 8, <https://es.linkedin.com/pulse/qué-está-ocurriendo-con-el-delivery-en-españa-jorge-sánchez-fernández>.

manera definitiva en Gran Bretaña la cuestión sobre la clasificación de los conductores de Uber como trabajadores (*workers*),⁹¹ con acceso a los derechos laborales mencionados.

En Nueva York se promulgó la ley de ‘Causa Justa’, la cual introduce nuevas y vitales protecciones laborales destinadas a los empleados del sector de comida rápida, complementando las ya existentes bajo la Ley de Semana Laboral Justa de la Ciudad. Esta nueva normativa establece una serie de condiciones fundamentales:

1) Los empleadores no pueden despedir o reducir las horas de sus trabajadores sin una causa justa. Una vez que los trabajadores han pasado su período de prueba, los empleadores deben proporcionarles reentrenamiento y una oportunidad para mejorar. Solo pueden despedir a los trabajadores con bajo rendimiento después de haber emitido múltiples advertencias disciplinarias en un año o por mala conducta atroz.

2) Los despidos de trabajadores actuales solo pueden ocurrir por razones económicas, y deben realizarse en orden inverso de antigüedad, es decir, siendo los trabajadores con más años de servicio los últimos en ser despedidos.

3) Los empleadores deben proporcionar una explicación por escrito del motivo del despido o de la reducción de horas a los empleados afectados.

4) Los empleadores deben anunciar los turnos abiertos mediante carteles en el restaurante y mediante mensajes de texto o correos electrónicos para asegurar que todos los empleados tengan la oportunidad de conocer y solicitar estos turnos.

5) Los empleadores solo pueden contratar nuevos trabajadores si ningún trabajador de la Ciudad de Nueva York, ya sea despedido o actual, acepta los turnos disponibles antes de la fecha límite establecida.⁹²

Esta ley entró en vigor el 4 de julio y otorga los trabajadores la capacidad de hacer valer sus derechos ante los tribunales a través de un derecho de acción legal privada.

La Figura 1 presenta un cuadro sinóptico que detalla algunas de las resoluciones y normas sobre plataformas tecnológicas digitales y trabajadoras de América Latina y Europa y que será desarrollado de una forma más profunda en la Tabla 1.

⁹¹ Diego Álvarez Alonso, “El Caso Uber: ¿Son sus conductores trabajadores amparados por la legislación laboral? Comentario a la sentencia de la Corte Suprema del Reino Unido de 19 de febrero de 2021, Asunto *Uber Bv And Others V. Aslam And Others* [2021] UKSC 5*”, *Foro: Nueva Época* 23, n.º 2 (2020): 374-85, <https://dx.doi.org/10.5209/foro.77690>.

⁹² Nueva York City, New York, “Prácticas de trabajo justo”, *American Legal*, accedido 13 de abril de 2024, <https://codelibrary.amlegal.com/codes/newyorkcity/latest/NYCAAdmin/0-0-0-36312>.

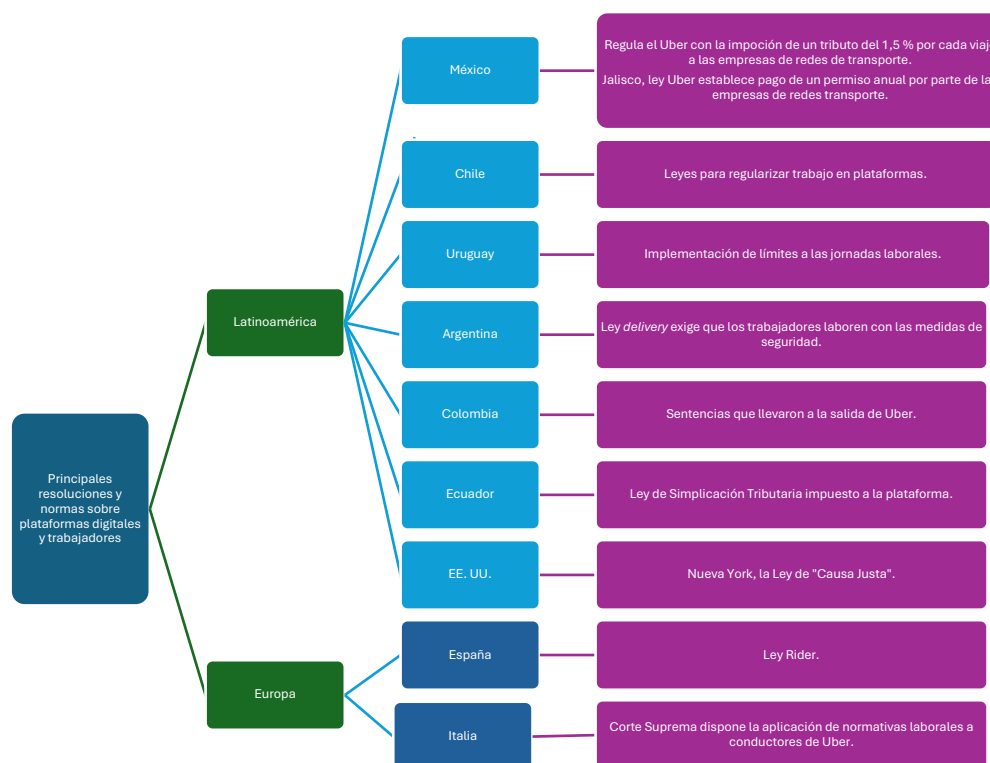


Figura 1. Resumen de legislación sobre plataformas digitales y derechos laborales en América Latina y Europa

Fuente y elaboración propia con base en regulaciones y jurisprudencias latinoamericanas, americanas y europeas.

2. Los pros y los contras en el ámbito laboral de su regularización y resoluciones en los diferentes países de América Latina y Europa

La búsqueda de la regulación para esta nueva forma de trabajo ha generado diversas reacciones por parte de los involucrados, quienes tienen diferentes intereses. Mientras algunos buscan establecer una relación laboral, mejorar sus ingresos y condiciones de trabajo, o mantener las condiciones que tenían al inicio de su actividad, otros debaten la existencia misma de una relación laboral y abogan por la regularización. Estas demandas han dado lugar a diferentes dictámenes judiciales, la creación de leyes y opiniones tanto a favor como en contra por parte de los propietarios de las empresas.

En Europa, la implementación de regulaciones por parte de la Comisión Europea ha tenido un impacto significativo en compañías como Deliveroo, la alemana Delivery

Hero, Just Eat y Uber. Sus acciones han sufrido una considerable caída en el precio, lo que ha llevado a pérdidas de empleo y un impacto negativo de casi 8600 millones de euros anuales en el sector.⁹³ Esto evidencia que la regulación de esta nueva modalidad de trabajo no solo conlleva aspectos positivos, sino también negativos, incluyendo el potencial perjuicio económico que puede afectar a las empresas.

Por otra parte, empresas como la compañía holandesa Just Eat muestran conformidad con la nueva regulación impuesta por la Comisión Europea. El director general de Just Eat Takeaway, Jitse Groen, expresó su apoyo a la propuesta que busca mejorar las condiciones de los trabajadores y facilitarles el acceso a la protección social.⁹⁴ Esta postura refleja la preocupación que algunas empresas tienen respecto a los repartidores y las condiciones en las que desempeñan su labor. Cabe considerar que, si bien existen fallos que reconocen una relación laboral, también hay decisiones que destacan la necesidad de mejorar las condiciones para los repartidores de las plataformas tecnológicas, mientras que algunos fallos no reconocen una relación laboral clara. Los criterios aún son muy diversos y no establecen con claridad la situación de los repartidores y las plataformas.

En la ciudad de Buenos Aires se dictó un fallo a favor de los ‘rappitenderos’ por parte de la justicia de este país. En este fallo, se subrayó que las empresas deberían asumir la responsabilidad por el cumplimiento de las medidas de seguridad. No obstante, las plataformas trasladaron estas responsabilidades a los trabajadores, quienes resultaron ser los más perjudicados por la suspensión del funcionamiento de la aplicación.⁹⁵ A pesar de la disposición del órgano judicial, las empresas no asumieron su responsabilidad de ejecución, y fueron los repartidores quienes se vieron obligados a cumplirla.

En numerosos casos, los logros alcanzados se han centrado en el reconocimiento de la relación laboral a través de dictámenes judiciales, la garantía de ciertos derechos o la promulgación de leyes que regulen el ámbito laboral. Sin embargo, es importante señalar que la búsqueda de regularización o el reconocimiento de derechos laborales también tiene un aspecto negativo. En ocasiones, esto ha llevado a despidos de trabajadores, el cierre de empresas en ciertos países y sanciones impuestas por las empresas a los repartidores que expresan reclamos o inquietudes.

⁹³ Javier García Ropero, “Los grandes del delivery pierden 9.000 millones en Bolsa ante la norma europea de los riders”, *El País Económico*, 7 de diciembre de 2021, párr. 4, https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/12/06/companias/1638816473_978594.html.

⁹⁴ García Alcalde, “Bruselas sigue el camino abierto por la ley ‘rider’”, párr. 24.

⁹⁵ Del Bono, “Trabajadores de plataformas digitales”, 8.

Los trabajadores, en su búsqueda de mejores condiciones laborales y salariales, tienden a enfocarse principalmente en aspectos económicos, sin necesariamente considerar la importancia de una afiliación a la seguridad social o asegurar su futuro, como la jubilación. Esto indica que su enfoque se centra más en satisfacer sus necesidades diarias y obtener ingresos para el presente.

La implementación de leyes, como se ha observado en los casos de España y Chile, representa un avance significativo hacia la regulación de estas formas de trabajo. A pesar de ello, la situación de los repartidores aún no está definida de manera clara. Existen dos perspectivas para clasificar a los repartidores de comida rápida: la primera considera a los repartidores como trabajadores dependientes de plataformas digitales, quienes podrían ser contratados con un contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o parcial. Estos contratos deberían incluir disposiciones como una zona asignada, establecimiento de un valor hora mínimo no inferior al establecido por ley, horarios, liquidación, vacaciones, reglas e instrucciones aplicadas por algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que puedan afectar las condiciones laborales y el acceso y mantenimiento del empleo, incluyendo la elaboración de perfiles, y demás beneficios establecidos por ley. Por otro lado, los repartidores que se consideran trabajadores independientes de plataformas digitales deberían tener contratos de comisión, con las correspondientes garantías de seguridad social y aportes, similares a los contratos temporales.

3. Respuestas estatales, de los actores, empresarios, gremios, Estados y regulaciones gubernamentales frente al trabajo de plataformas digitales

Es crucial que los Estados y los gobiernos autónomos descentralizados se mantengan al ritmo de los avances tecnológicos, ya que estos introducen nuevas formas de trabajo alineadas con la tecnología. Por lo tanto, es responsabilidad de los Estados, junto estas entidades gubernamentales, crear normativas que regulen los derechos mínimos de los trabajadores en estas nuevas modalidades laborales. Aspectos esenciales como derechos y beneficios mínimos deben recibir especial atención.

Además, es fundamental que los gremios y sindicatos presten mayor atención a estas nuevas tendencias laborales. Organizaciones como UNI Global Unión, que ya ha

adoptado el lema de campaña ‘negociación del algoritmo’,⁹⁶ buscan incluir las voces de los trabajadores en la gestión algorítmica del trabajo. Sin embargo, se requiere un esfuerzo aún mayor para proteger los intereses de los trabajadores de manera efectiva.

Con el paso del tiempo, los trabajadores de *delivery* han buscado formas de organizarse para proteger sus derechos y mejorar sus condiciones laborales. Inicialmente, surgieron grupos de WhatsApp como un medio para cuidarse mutuamente, dada la falta de preocupación por parte de las empresas respecto a la seguridad y salud, y también para hacer reclamos en defensa de sus derechos. Esta necesidad eventualmente llevó a la creación de sindicatos que representan a los trabajadores de estas nuevas formas de trabajo en varios países.

Un ejemplo de la organización laboral en América Latina es la formación del primer gremio de la región, la Asociación de Personal de Plataformas (APP) en Argentina, que agrupa a repartidores y conductores de Rappi, Glovo y Uber.⁹⁷ De manera similar, en Chile se creó el Sindicato Regional de Conductores de Uber en septiembre de 2019, representando a los conductores de esta empresa.⁹⁸

En Europa, la Confederación de Sindicatos presentó un documento que aboga por la protección laboral de los trabajadores de plataformas, titulado ‘Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork’. En España, el sindicato Riders X Derechos también trabaja activamente para defender los derechos laborales y luchar por condiciones justas y dignas para quienes se dedican a las actividades de reparto en este país. Estos movimientos sindicales surgen en respuesta a las injusticias laborales observadas durante esta nueva era del desarrollo industrial, con el objetivo de reclamar y proteger los derechos que están siendo vulnerados.⁹⁹

⁹⁶ María Belén Albornoz y Henry Chávez, “De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0”, *Mundos Plurales*, n.º 2 (2020): 46, <https://www.google.com/url?sa=t&rcrt=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiEnP3Kj-2CAxXFSDABHeBEBTQQFnoECBUQAQ&url=https%3A%2F%2Frevistas.flacoandes.edu.ec%2Fmundosplurales%2Farticle%2Fdownload%2F4848%2F3681%2F21842&usg=AOvVaw0BybgRPvQSRcVCG6P0ZFmFZ&opi=89978449>.

⁹⁷ Juan Manuel Ottaviano y Juan O’Farrell, Matías Maito, “Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas”, *Friedrich Ebert Stif Argentina*, 2019, 15, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentiniem/15913.pdf>.

⁹⁸ Sindical.cl, “En Inspección del Trabajo se inscribió Sindicato Regional Valparaíso Conductores de Uber Chile”, *Sindical.cl*, 4 de septiembre de 2019, párr. 1, <https://sindical.cl/en-inspeccion-del-trabajo-se-inscribio-sindicato-regional-valparaiso-conductores-de-uber-chile/>.

⁹⁹ Verónica Alaimo, María Noel Chaves y Nicolás Soler, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?* (s.l., Banco Interamericano de Desarrollo: 2019), 12-3, https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_C%C3%B3mo_garantizar_los_derechos_de_los_trabajadores_en_la_era_digital_ver_si%C3%B3n_para_imprimir_es.pdf.

Es un derecho fundamental que todas las personas que trabajan, incluidos los trabajadores de *delivery*, tengan derechos y beneficios mínimos. Estos trabajadores han sido reconocidos como empleados por sus empresas correspondientes. La Organización Internacional del Trabajo destaca en su informe la importancia de garantizar la representación colectiva de los trabajadores y empleadores por medio del diálogo social, considerado un bien público que debe ser promovido activamente por políticas públicas.¹⁰⁰

Los desafíos legales y prácticos para organizar a los trabajadores son especialmente difíciles en las plataformas web de trabajo en línea que operan en múltiples jurisdicciones, a diferencia de las plataformas basadas en geolocalización. Además, estos trabajadores tienden a mostrar menos inclinación para establecer formas tradicionales de sindicación. Esta tendencia se ha corroborado en estudios recientes, que indican que los trabajadores en estas plataformas suelen interactuar por medio de grupos en línea, donde discuten sus responsabilidades y preocupaciones. Un ejemplo de esto son los grupos de trabajadores de microtarefas en Amazon Mechanical Turk, TurkNation y TurkerHub, que funcionan como foros de discusión.¹⁰¹

El informe recomienda que todos los trabajadores y empleadores disfruten del reconocimiento a su libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva, siendo responsabilidad del Estado garantizar estos derechos. Además, se alienta a las organizaciones de trabajadores y empleadores a fortalecer su legitimidad representativa mediante técnicas de organización innovadoras que involucren a los trabajadores de la economía de plataformas, incluso a través del uso de la tecnología. También se insta a aprovechar el poder de convocatoria para reunir a diversos intereses en la mesa de negociación.

No obstante, en la mayoría de los países, este derecho aún no se reconoce plenamente o se ve obstaculizado por la falta de una normativa clara y políticas públicas por parte de los Estados frente a estas nuevas formas de trabajo. Asimismo, la existencia de políticas y legislaciones que actúan en contra de los sindicatos y la disminución de su influencia en la toma de decisiones contribuyen a empeorar esta situación.

¹⁰⁰ Ottaviano, O'Farrell y Maito, "Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales", 33.

¹⁰¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva", *Organización Internacional del Trabajo*, 2023, 36, <https://doi.org/10.54394/IMTQ2450>.

El proyecto Fairwork, dirigido por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) y encargado por el Ministerio Federal de Cooperación y Desarrollo Económico (BMZ), ha incluido cambios en varias empresas a escala mundial para mejorar las condiciones laborales, siguiendo los principios de Fairwork. Estos principios incluyen cinco directrices destinadas a mejorar las condiciones de los *delivery* y las plataformas digitales. Uno de estos principios es la representación justa, que busca garantizar a los trabajadores la libertad de asociación y proporcionar mecanismos institucionalizados para expresar su voz de manera colectiva. Este enfoque es beneficioso para los repartidores de comida rápida, siempre que no se traduzca en monopolios o beneficios exclusivos para los dirigentes sindicales.¹⁰²

En Latinoamérica, Chile es el único país que cuenta con una ley (21.431) que permite a los trabajadores de *delivery* formar sindicatos o afiliarse a ellos, lo que representa un gran avance en el reconocimiento de este derecho.¹⁰³ Esta normativa podría servir de modelo para otros países, incluido el nuestro, considerando las distintas realidades y contextos en cada nación.

A continuación, en la Tabla 1 se detallan con más precisión las regulaciones y jurisprudencias en Latinoamérica, América y Europa que se han desarrollado en torno a los repartidores.

Tabla 1
Regulaciones y jurisprudencia en torno a los repartidores de comida en América Latina y Europa

País	Desarrollo Legal/Regulatorio	Año
Argentina	Establecimiento de la ‘Ley delivery’ en Buenos Aires para mejorar seguridad de repartidores.	2016
	Contratación de trabajadores por Pedidos Ya bajo relación de dependencia.	2017
Chile	Ley Uber y la Ley 21.431.	2019
Colombia	Sentencia que resulta en la salida de Uber del país basada en la Ley 256.	2020
	Las plataformas extranjeras deben recaudar IVA del 19 % por sus servicios.	2019
Ecuador	Proyecto de Ley para Regular la Relación Laboral de las y los Trabajadores con las empresas de plataforma digitales.	2021
	Proyecto de Ley que Reforma el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social para el Reconocimiento de la Relación Laboral de los Trabajadores de Empresas que operan a través de Plataformas Digitales.	2021
	Proyecto de Ley para el Establecimiento del Régimen Jurídico de Trabajo en Plataformas Digitales y Venta Directa.	2022

¹⁰² Fairwork, “Fairwork es un proyecto de investigación que trabaja para establecer y medir estándares de trabajo justo en la economía de plataformas digitales”, *Faiwork*, accedido 13 enero de 2024, párr. 4, <https://fair.work/es/fw/principles/>.

¹⁰³ Chile, Ley 21.431 Modifica el Código del Trabajo Regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios, art. 152, quinquies H.

	Se establece un pago por los servicios digitales, cuyo impuesto es aplicable sobre la comisión pagada, además del valor del bien enviado, tanto por personas o establecimientos residentes como no residentes en Ecuador (Ley de Implicación Tributaria impuesto a la plataforma).	2019
España	Sentencias judiciales que establecen la relación laboral entre plataformas y trabajadores.	Varios
	Ley Rider para mejorar condiciones laborales de trabajadores de plataformas digitales.	2021
Estados Unidos (Nueva York)	Ley de 'Causa Justa' para proteger empleados del sector de comida rápida.	2018
	Se estableció nueva tasa de pago por hora para trabajadores de plataformas digitales, mejora de condiciones laborales.	2023
Italia	En Bolonia se firmó la Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores Digitales en el Contexto Urbano.	2018
México	Regulación del servicio de Uber en la Ciudad de México, incluyendo impuestos del 1,5% (Fondo Verde).	2015
	En Jalisco se dio la aprobación de la 'Ley Uber' que establece tarifas y cuotas para empresas y unidades registradas.	2016
	Presentación de proyecto de ley para regularizar trabajadores de plataformas digitales.	2020
Portugal	Implementación de límites a las jornadas laborales (Ley N° 45/2018, art. 13).	2018
Perú	Presentación de más de 17 proyectos de ley para establecer condiciones mínimas para trabajadores de plataformas digitales.	Varios
Reino Unido	Confirmación de aplicación de normativas laborales a trabajadores de Uber por Corte Suprema.	2021
Unión Europea	Promulgación del Reglamento 55 (UE) 2019/1150; establecimiento de obligaciones para plataformas digitales.	2019
Uruguay	Implementación de límites a las jornadas laborales. (Decreto n.º 36.197, art. 9).	2016

Fuente y elaboración propias con base en regulaciones y jurisprudencias latinoamericanas, americanas y europeas.

Los sindicatos jugarían un papel fundamental al ser quienes de una manera conjunta reclamen los derechos y busquen beneficios para todas las personas que laboran para las aplicaciones en el futuro, especialmente cuando esta nueva forma de trabajo sea incluida dentro de sus organizaciones, en todos los países, y busquen que se reconozcan los derechos de los repartidores de comida.

Es cierto que las intervenciones estatales para regularizar estas nuevas formas de trabajo son escasas. No obstante, un caso particular ocurrió en Argentina en el año 2018, cuando los trabajadores de PedidosYa realizaron un paro en respuesta al despido de 500 repartidores. Esta acción motivó la intervención del Estado y condujo a una negociación colectiva entre el secretario general del sindicato, la empresa y el entonces secretario de Trabajo de la Nación, Jorge Triaca. Como resultado, una pequeña porción de trabajadores que lograron resistir durante esos cuatro meses fue reincorporada. Aunque esta situación involucraba a trabajadores bajo relación de dependencia, no refleja la situación actual de

los repartidores. Sin embargo, se destaca que la intervención estatal en casos como este puede lograr un resultado positivo.¹⁰⁴

Si bien ha existido respuesta por parte de los involucrados, en la mayoría de los casos es debido a que se les ha reducido los valores que percibían por realizar las entregas, situación que ha generado consecuencias significativas, incluyendo paralizaciones por parte de los repartidores de plataformas como se detallan en la Tabla 2.

Tabla 2
Paros internacionales

N.º evento	Nombre	Fecha	Modalidad	Reclamo	Países adherentes
1	1.º paro internacional de repartidores	22/04/2020	Paro y movilización al Ministerio de Trabajo	Aumento de pago por viaje, suministro de elementos de seguridad en el trabajo y protección por art.	Argentina, Guatemala, Perú, Ecuador, Costa Rica, España.
2	2.º paro internacional de repartidores	29/05/2020	Paro y movilización al Ministerio de Trabajo	Aumento de pago por viaje, suministro de elementos de seguridad, protección por art. y reincorporación de repartidores bloqueados.	Argentina, Chile, Ecuador, Costa Rica, México, Guatemala.
3	3.º paro internacional de repartidores	1/07/2020	Paro y movilización al Ministerio de Trabajo	Aumento de pago por viaje, suministro de elementos de seguridad, protección por art, reincorporación de repartidores bloqueados y seguridad en desplazamientos viales.	Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, México, Costa Rica, Guatemala.

¹⁰⁴ Ottaviano, O’Farrell y Maito, “Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales”, 18.

4	4.º paro internacional de repartidores	8/10/2020	Paro y movilización al Ministerio de Trabajo	Salida de empresas de reparto, aumento de pago por viaje, suministro de elementos de seguridad, protección por art., reincorporación de repartidores bloqueados y seguridad en movilizaciones viales.	Alemania, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Estados Unidos, Francia, Inglaterra, Italia, Japón, México, Perú.
---	--	-----------	--	---	--

Fuente: Lucia Bachoer, 22 de marzo de 2022.

Las paralizaciones de los repartidores de *delivery* en nuestro país no han tenido un eco significativo por parte de las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores, demostrando una escasa preocupación por regularizar esta forma de trabajo. Frente a los reclamos de los repartidores, la respuesta de la mayoría de las empresas ha sido problemática; en muchos de los casos han optado por bloquearlos de las aplicaciones o incluso cerrar operaciones en ciertos países. Estas acciones no reflejan una verdadera búsqueda de soluciones ni una mejora en las condiciones de los repartidores de comida. Se requiere la intervención del Estado para crear políticas públicas que protejan y respalden los derechos de estos trabajadores.

Según Alejandro Dinegro: “El Estado no los reconoce como trabajadores y esa es una situación complicada porque, cuando van a Sunafil a presentar una denuncia, no los van a considerar como trabajadores [...] Podríamos hablar de una situación de tercerización”.¹⁰⁵ Esta situación se replica en nuestro país, ya que, al no ser reconocidos como trabajadores, el Ministerio del Trabajo no establece normativas ni procesa solicitudes realizadas por los repartidores.

En conclusión, existe un camino claro que debe seguirse, centrado no solo en mejorar los ingresos sino también en garantizar la afiliación a la seguridad social, lo que resultaría beneficioso tanto a corto como a largo plazo para los trabajadores de estas empresas. La experiencia de Chile con la ley 21.431¹⁰⁶ ha sido un avance significativo al reconocer algunos derechos básicos para los repartidores de comida. Aunque no define completamente la situación de estos trabajadores, representa un paso en la dirección correcta.

¹⁰⁵ Redacción Motec, “Condiciones laborales y proyectos a favor de los delivery”, párr. 16.

¹⁰⁶ Chile, *Ley 21.431* Modifica el Código del Trabajo Regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios.

Las respuestas estatales han sido insuficientes para abordar los cambios en las nuevas formas de trabajo, y esta falta de acción se ha visto especialmente reflejada en los poderes legislativos. Existen múltiples proyectos de ley en diferentes países de la región, pero muchos no han logrado ser aprobados, excepto en el caso chileno que ya se ha convertido en ley.

En Ecuador, inicialmente se presentaron dos proyectos de ley con el objetivo de reconocer a los repartidores de comida como trabajadores. Sin embargo, a lo largo del proceso legislativo unificado, no lograron definir de manera clara la situación laboral de los trabajadores de las plataformas digitales. Esta falta de claridad por parte de la Asamblea Nacional demuestra una evidente falta de compromiso de estas autoridades para velar por los intereses y derechos de los repartidores de plataformas. Por tanto, es fundamental que aborden esta problemática de manera efectiva, garantizando una regulación clara que establezca formas de contratación y seguridad social, con el fin de proteger los derechos y condiciones laborales justas y seguras para quienes desempeñan esta actividad.

Capítulo tercero

El Ecuador frente al trabajo en plataformas digitales

En Ecuador, en relación con las plataformas tecnológicas y los repartidores, el Ejecutivo ha promovido una regulación mediante la normativa que establece un tributo por el uso de estas plataformas, conforme a lo dispuesto en el artículo 26, numeral 8 de la Ley de Simplificación y Progresividad Tributaria. Dicho artículo establece un pago por los servicios digitales, cuyo impuesto es aplicable sobre la comisión pagada, adicional al valor del bien enviado, tanto de las personas o establecimientos residentes como no residentes en Ecuador.¹⁰⁷ Esta normativa se aplica en el caso de los repartidores en el ámbito tributario, más no en el campo laboral.

La preocupación del Estado ecuatoriano parece centrarse más en cuestiones tributarias que en el ámbito laboral. Ecuador cuenta con una ley de simplificación tributaria que establece un impuesto a las plataformas digitales, pero aún no se ha promulgado una ley que garantice derechos y beneficios mínimos para los trabajadores, incluidos los repartidores y otros sectores informales. El énfasis está en la generación de ingresos en lugar de proteger los derechos laborales.

Según datos del INEC, la tasa de empleo informal subió a 54,4 % en septiembre de 2023, mientras que el desempleo se situó en 3,7 %.¹⁰⁸ Es preocupante la falta de intervención clara del gobierno para regularizar este tipo de trabajos en diferentes provincias. Se observa un control más estricto sobre los conductores de Uber con multas y medidas punitivas, pero sin una normativa clara como la Nueva York, España y Chile, donde se establece de manera híbrida la relación entre los repartidores y las plataformas, asegurando derechos y garantías mínimas que podrían plasmarse en contrato indefinido, o a comisión, con el reconocimiento de derechos y obligaciones específicos mediante una ley especial aplicable en nuestro país.

Es común ver repartidores de plataformas digitales en muchas ciudades ecuatorianas, pero estas empresas carecen de regulaciones que aseguren condiciones

¹⁰⁷ Ecuador, *Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria*, Registro Oficial 111, Suplemento, 31 de diciembre de 2019, art. 26, num. 8.

¹⁰⁸ Primicias, “Las cifras de empleo informal siguen sufriendo en Ecuador”, *Primicias*, 24 de octubre de 2023, parr 1, <https://www.primicias.ec/noticias/economia/cifras-empleo-informal-desempleo-ecuador/>.

mínimas de seguridad y salud. Esto debería ser una prioridad para las autoridades, quienes deben velar por el bienestar de estos trabajadores.

Desde mi punto de vista, deberían considerarse trabajadores con una relación laboral, estableciendo para aquellos bajo relación de dependencia un contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o parcial, y para los repartidores de comida con horarios irregulares, un contrato a comisión. Esto garantizaría un salario justo, seguridad social con cobertura adecuada según sus ingresos, y normativas claras de seguridad y salud laboral para estos trabajadores.

Las plataformas tecnológicas han generado empleos, pero falta una regulación efectiva. El gobierno debería establecer normativas especiales que contengan una regulación para garantizar derechos y beneficios mínimos para los repartidores de comida que no sean considerados subordinados, adecuadas para este tipo de trabajo especial, promoviendo condiciones laborales equitativas y sostenibles, en lugar de simplemente imponer sanciones como ha ocurrido con Uber.

Por otro lado, desde el ámbito legislativo, se han presentado proyectos de ley con el fin de regularizar la situación laboral entre las plataformas y los repartidores. Los dos primeros buscaban la incorporación tanto en el Código de Trabajo¹⁰⁹ como en la Ley de la Seguridad Social.¹¹⁰ Estos proyectos de ley se han unificado y establecido en un solo proyecto que se encuentra ya para segundo debate en la Asamblea Nacional del Ecuador, denominado Proyecto de Ley Relativa al Régimen de Trabajo en Plataformas Digitales.

1. Análisis de los proyectos de ley

Es fundamental analizar los proyectos de ley que actualmente se debaten en la Comisión del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social de la Asamblea Nacional, que buscan modificar la normativa laboral ecuatoriana. Es especialmente relevante comparar estos proyectos con la legislación vigente en la República de Chile, dado que esta ley se apega a realidad nacional y ofrece un marco de referencia útil. Uno de los proyectos, que ya se encuentra listo para el segundo debate, es el ‘Proyecto de Ley para Regular la Relación Laboral de las y los Trabajadores con las Empresas de Plataforma Digitales’ presentado el 24 de agosto de 2021 por la asambleísta Jhoana Nicole Moreira Córdova.

¹⁰⁹ Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.

¹¹⁰ Ecuador, *Ley de la Seguridad Social*, Registro Oficial 465, Suplemento, 30 de noviembre de 2001.

Este proyecto establece una relación entre los repartidores (*delivery*) y las plataformas digitales, disponiendo que el tiempo de trabajo no puede superar las ocho horas diarias, aunque sin establecer un horario fijo. De igual manera, reconoce el derecho a la desconexión y a la protección de datos personales, obliga a las empresas a implementar normas de seguridad y salud laboral, y limita las áreas de trabajo a no más de cinco kilómetros, aunque no especifica el método para contabilizar esta distancia. También promueve la libertad de asociación, garantizando la capacidad de los trabajadores para organizarse colectivamente.¹¹¹

Un segundo ‘Proyecto de Ley que Reforma el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social para el Reconocimiento de la Relación Laboral de los Trabajadores de Empresas que Operan a través de Plataformas Digitales’, presentado por la asambleísta Johanna Ortiz Villavicencio, el 7 de octubre de 2021. Al igual que el proyecto anterior, propone reconocer como trabajadores a los repartidores de las plataformas digitales, introduciendo reformas al Código de Trabajo y a la Ley de Seguridad Social; abordando aspectos como el contrato, la remuneración, los horarios, el derecho a la desconexión, y los elementos excluidos de la remuneración.¹¹²

En el tercer proyecto de ley, denominado ‘Proyecto de Ley para el Establecimiento del Régimen Jurídico de Trabajo en Plataformas Digitales y Venta Directa’ (art. 58 Lofl), cabe analizar las observaciones de la asambleísta Marcela Holguín. Durante las mesas técnicas organizadas por la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y de la Seguridad Social sobre el tratamiento del régimen de relaciones laborales en plataformas digitales, se argumentó que el trabajo autónomo debe ser tratado de forma independiente.¹¹³ No obstante, cabe destacar que en muchos países se ha reconocido la relación laboral de los repartidores como trabajadores. Esta divergencia de opiniones sugiere que es esencial realizar un análisis más profundo antes de llegar a una conclusión definitiva sobre este asunto.

¹¹¹ Jhoana Nicole Moreira Córdova, “Proyecto de Ley para Regular la Relación Laboral de las y los Trabajadores con las Empresas de Plataforma Digitales”, *Asamblea Nacional del Ecuador*, 2021, <https://leyes.asambleanacional.gob.ec>.

¹¹² Johanna Ortiz Villavicencio, “Proyecto de Ley que Reforma el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social para el Reconocimiento de la Relación Laboral de los Trabajadores de Empresas que Operan a través de Plataformas Digitales”, *Asamblea Nacional del Ecuador*, 2021, <https://leyes.asambleanacional.gob.ec>.

¹¹³ Marcela Holguín, “Proyecto de Ley para el Establecimiento del Régimen Jurídico de Trabajo en Plataformas Digitales y Venta Directa”, *Asamblea Nacional del Ecuador*, 2023, https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionaln_ameuid-29/Leyes%202013-2017/1452-jmoreira/INFORME%20PARA%20SEGUNDO%20DEBATE.pdf.

El ‘Proyecto de Ley Relativa al Régimen de Trabajo en Plataformas Digitales’, que se encuentra para segundo debate en la Asamblea Nacional, es el resultado de la unificación de proyectos de ley efectuada el 17 enero 2022 por la Comisión de Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social. Este proyecto consta de cinco artículos, dos disposiciones generales, cuatro disposiciones transitorias, dos disposiciones reformativas al Código del Trabajo, una disposición reformativa al Código de Comercio, y una disposición final.

El artículo primero busca regular las interacciones laborales entre las empresas que operan en plataformas digitales y los trabajadores en Ecuador. Está diseñado para abarcar diferentes modalidades de trabajo, tanto presenciales como tecnológicas, ya sean actuales o emergentes. Además, se especifica que esta ley aplica a diversas actividades laborales como la mensajería, el transporte de bienes y otros servicios similares relacionados con el negocio de las plataformas digitales.¹¹⁴

El artículo segundo define a la ‘empresa de plataforma digital de servicios’ como una entidad con fines de lucro, tanto de origen nacional como extranjero, que opera a través de un sistema informático. Este sistema permite a los usuarios seleccionar y adquirir servicios, bienes o mercancías mediante dispositivos móviles o fijos, eliminando la necesidad de visitar físicamente al vendedor. Para ofrecer servicios en Ecuador, estas empresas deben tener un domicilio físico y tributario en el país. Además, es obligatorio que se registren en la Superintendencia de Compañías, Seguros y Valores y en los Registros Mercantiles pertinentes. La responsabilidad del cumplimiento de estas condiciones recae sobre los accionistas, propietarios o representantes de la empresa.¹¹⁵

El artículo tercero expone las obligaciones específicas que deben cumplir las empresas de plataformas digitales. Entre estas obligaciones se incluyen mantener actualizada una base de datos, facilitar información a las autoridades competentes cuando sea requerido, brindar capacitación adecuada a los trabajadores, establecer canales de comunicación, proporcionar equipos de protección y mantener la confidencialidad de los datos de los trabajadores.¹¹⁶

¹¹⁴ Comisión derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, “Proyecto de Ley para el Establecimiento del Régimen Jurídico de Trabajo en Plataformas Digitales y Venta Directa”, *Asamblea Nacional del Ecuador*, 2023, <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionaln/ameuid-29/Leyes%202013-2017/1452-jmoreira/INFORME%20PARA%20SEGUNDO%20DEBATE.pdf>

¹¹⁵ *Ibid.*, art. 2.

¹¹⁶ *Ibid.*, art. 3.

El artículo cuarto garantiza el derecho a la desconexión temporal de los trabajadores de plataformas digitales, asegurando que no sean sancionados por la plataforma durante cortos períodos de desconexión. Si la desconexión supera tres días consecutivos, se considerará como un despido injustificado, beneficiando así al trabajador. La ‘desconexión temporal’ se define como la acción de la empresa de evitar la interacción con los trabajadores por medio de la aplicación durante cortos períodos.¹¹⁷

El artículo quinto establece el derecho a la libertad de asociación para los trabajadores de plataformas digitales, permitiendo la creación y participación en asociaciones que promuevan y protejan sus intereses labores.¹¹⁸

El proyecto de ley que está siendo tratado en el Asamblea Nacional del Ecuador debería tomar como referencia proyectos de ley ya aprobados en nuestro continente, como el chileno, que categoriza a los trabajadores y establece la manera de calcular la remuneración, así como el aviso de la terminación de la relación laboral y su forma de liquidación, aspectos que no constan en el proyecto de ley ecuatoriano.

Es importante considerar que estos trabajadores cuenten con un seguro de daños con una cobertura mínima anual, dado que muchas personas que prestan este servicio son víctimas de robos y delincuencia común. De igual modo, sería conveniente contemplar la posibilidad de incluir una seguridad social que no dependa de la existencia de una relación de dependencia, y cuya afiliación sea proporcional a la remuneración que perciben.

El ‘Proyecto de Ley para el Establecimiento del Régimen Jurídico de Trabajo en Plataformas Digitales y Venta Directa’ busca mejorar considerablemente las condiciones laborales, pero aún quedan aspectos por resolver, como la seguridad social, los salarios bajos, los horarios y las responsabilidades de las empresas respecto a las distancias que deben recorrer los trabajadores.

El artículo 3 de este proyecto de ley especifica las obligaciones que deben cumplir las empresas de plataformas digitales. No obstante, no se establece la obligatoriedad de afiliarse a los trabajadores a la Seguridad Social ni la necesidad de contar con un seguro privado.¹¹⁹

Los artículos 4 y 5 de este proyecto de ley aseguran el derecho a la desconexión y la formación de sindicatos, alineándose con los estándares de la Organización

¹¹⁷ *Ibid.*, art. 4.

¹¹⁸ *Ibid.*, art. 5.

¹¹⁹ *Ibid.*, art. 3.

Internacional del Trabajo (OIT) contemplados en los Convenios n.º 87 y n.º 98 sobre la Libertad Sindical, Protección del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.¹²⁰

Acerca de la disposición reformativa, el artículo 1 extiende su alcance a diversas modalidades y condiciones laborales, tanto actuales como futuras, incluyendo las presenciales y aquellas relacionadas con la tecnología. Este artículo abarca específicamente a los trabajadores que prestan servicios de reparto o distribución de productos o mercancías, operando bajo empleadores que ejercen facultades empresariales mediante la gestión algorítmica del servicio o las condiciones laborales por medio de plataformas digitales.¹²¹

El artículo 2 se centra en la obligación de informar a los órganos de control y a los trabajadores sobre las capacidades de organización, dirección y control empresarial, incluyendo los “parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial”.¹²²

La disposición transitoria establece acciones que diferentes entidades deben realizar en un plazo de 90 días posteriores a la promulgación de la ley. Por ejemplo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social deberá informar sobre el número de personas afiliadas bajo la modalidad de trabajadores de plataformas digitales en Ecuador dentro de dicho plazo.¹²³

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Compañías, Seguros y Valores deben presentar un informe detallado sobre el cumplimiento de las empresas que operan a través de plataformas digitales en el país. Este informe será remitido a la Comisión de Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, así como a los organismos de control correspondientes.¹²⁴

La Contraloría General del Estado tiene la responsabilidad de verificar el cumplimiento y la emisión de los informes por parte del Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de Compañías y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, según lo establecido en las disposiciones transitorias.¹²⁵

La implementación del Proyecto de Ley para el Establecimiento del Régimen Jurídico de Trabajo en Plataformas Digitales y Venta Directa muestra avances

¹²⁰ *Ibid.*, arts. 4 y 5.

¹²¹ *Ibid.*, Disposición Reformativa, art. 1.

¹²² *Ibid.*, Disposición Reformativa, art. 2.

¹²³ *Ibid.*, Disposición Transitoria, Primera.

¹²⁴ *Ibid.*, Disposición Transitoria, Segunda y Tercera.

¹²⁵ *Ibid.*, Disposición Transitoria, Cuarta.

significativos hacia la regulación de las condiciones laborales en contextos digitales. Si bien el proyecto aborda aspectos esenciales como la transparencia en la gestión algorítmica y la capacitación, aún persisten desafíos significativos relacionados con la seguridad social, la regulación de salarios y los horarios de trabajo.

A lo largo del tiempo, se han presentado varios proyectos de ley que, lamentablemente, no han llegado a consolidarse. Esto hace pensar si realmente hay interés por parte del organismo legislativo o si estos trabajadores no son vistos como importantes en el ámbito político. Es crucial que todos los trabajadores, incluidos los de plataformas digitales, tengan normas claras que los protejan. En específico, deben establecerse una forma de contratación acorde al tipo de relación que se les quiera dar como ya se encuentra determinado en algunas legislaciones, estableciendo dos tipos de trabajadores como los que se encuentran los que tiene una relación dependencia y los autónomos a estos primeros se les podría establecer un contrato indefinido de jornada parcial o completa y los segundos un contrato a comisión con las limitaciones del caso por esta forma suigéneris que tienen los repartidores de comida y las plataformas.

2. Los repartidores y su relación contractual con las plataformas en Ecuador

En Ecuador, la relación laboral de los trabajadores de plataformas no está claramente definida, excepto por el pago de un tributo. El proyecto de ley discutido anteriormente clasifica a los trabajadores en dependientes e independientes, regulados por el Código de Trabajo y el Código Civil, respectivamente.

Para abordar estas dificultades, es fundamental que los organismos responsables de velar por el cumplimiento de los derechos y las condiciones mínimas que aseguren el respeto de los derechos fundamentales entre las plataformas y los repartidores agilicen el proceso de atención a quejas por abusos laborales, apliquen sanciones cuando sea necesario y promuevan la formalización de las relaciones laborales. También es crucial ofrecer programas de capacitación tanto para repartidores como para empresas, con el fin de que conozcan sus derechos y se fomenten prácticas laborales justas.

Además, es esencial que los repartidores y las empresas tecnológicas negocien colectivamente para establecer condiciones laborales equitativas, lo cual podría incluir la formación de sindicatos u asociaciones que representen a los trabajadores. Finalmente, se recomienda buscar la colaboración con organizaciones internacionales, como la

Organización Internacional del Trabajo, para obtener apoyo técnico y compartir experiencias sobre la protección de los derechos laborales de los repartidores en Ecuador.

Para su regularización, es fundamental adoptar una posición clara, similar a la de otros países, o al menos establecer una normativa que contenga remuneración mínima, afiliación obligatoria a la seguridad social, y medidas de seguridad y salud laboral aplicables a los repartidores. Estos elementos básicos contribuirían significativamente a mejorar las condiciones de trabajo de esta parte de la población, sin que necesariamente sean considerados trabajadores bajo relación de dependencia.

En la actualidad, existe una empresa ecuatoriana llamada Tipti que se dedica a la selección de productos, reparto y retiro de estos en supermercados, incluyendo Supermaxi, Megamaxi, Aki, El Mundo de las Mascotas, y Farmacia Mediciti. Según el informe ‘Fairwork Ecuador Puntuaciones 2023: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas’, Tipti asegura que sus trabajadores ganen al menos un salario básico, ya descontando los gastos por la prestación del servicio. Además, esta empresa mitiga los riesgos específicos del trabajo, los términos y condiciones del contrato son claros, y existe un procedimiento adecuado para la toma de decisiones que afecten a los trabajadores. Estas condiciones mínimas ayudan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

Este modelo de Tipti debería ser replicado por el resto de las compañías de reparto que existen en Ecuador, especialmente en términos de salario y contar con un sistema de gestión, seguridad y salud ocupacional, seguro de salud.¹²⁶

¹²⁶ Tipti, “Informe Corporativo Tipti 2023”, *Tipti*, 24 de junio de 2024, https://issuu.com/tiptiec/docs/informe_corporativo_2023_tipti_digital.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

El análisis sobre la realidad laboral de los repartidores en plataformas digitales desafía los conceptos tradicionales de empleo que existen en la actualidad. A pesar de los esfuerzos por enmarcar esta dinámica como una asociación autónoma y colaborativa, los hechos revelan una relación que se asemeja más a un vínculo laboral por la imposición unilateral de condiciones y la dependencia de las decisiones de la plataforma.

La presencia de elementos que identifican un contrato trabajo bajo relación de dependencia, como la voluntariedad, ajenidad y dependencia, destaca más una relación laboral que una asociación civil. Este reconocimiento ha sido respaldado por normativas legales y decisiones judiciales que otorgan derechos laborales a los trabajadores de plataformas en algunos lugares como el caso de España, Nueva York, Buenos Aires, etc.

La atención de los expertos se enfoca en la evolución del concepto de trabajo y la adaptación del derecho laboral a estas nuevas realidades. Se discute sobre la subordinación, la retribución unilateral y la falta de control del trabajador sobre las condiciones laborales, contrastando la supuesta autonomía en los contratos con la supervisión y control impuestos por las plataformas.

La propuesta regulatoria de la Comisión Europea busca reconocer a los trabajadores de plataformas como ‘asalariados’, asegurando derechos laborales básicos y una mayor transparencia en el uso de algoritmos. Sin embargo, persisten desafíos significativos como la baja remuneración, la insuficiente regulación para proteger los derechos de los trabajadores y la creciente utilización de algoritmos en la gestión laboral.

En América Latina, la relación que existe entre los repartidores de comida y las plataformas tiende a enfocarse más en aspectos tributarios que en la protección laboral. Aunque se han presentado propuestas legislativas en países como Ecuador y Perú para regularizar estas formas de trabajo, enfrentan obstáculos en su aprobación, lo que perpetúa la informalidad laboral y las condiciones precarias para los trabajadores.

El marco normativo sobre la situación laboral de los repartidores en plataformas digitales debe reconocer derechos y condiciones mínimas para garantizar condiciones justas y protección para los trabajadores. Experiencias en países como España y Chile,

que han implementado leyes específicas para regular esta relación, muestran que estas normativas establecen disposiciones claras, como en el caso de Chile con la Ley 21.431, que abarcan tanto a trabajadores autónomos como a aquellos bajo relación de dependencia. Estas disposiciones incluyen la protección de datos, transparencia en el uso de algoritmos, remuneración mínima y tiempos de desconexión obligatorios, así como medidas para la capacitación y seguridad de los trabajadores. Además, la ley facilita la creación de sindicatos para estos trabajadores y exige a las plataformas digitales respetar sus derechos fundamentales.

Estos modelos podrían servir de guía para la protección de los derechos laborales en estas nuevas formas de empleo.

Es innegable que persisten desafíos sustanciales tanto en Ecuador como a escala mundial respecto a los derechos y condiciones mínimas de quienes trabajan en plataformas tecnológicas y otras nuevas formas de empleo emergentes. La necesidad de ajustar la legislación a esta nueva realidad laboral es urgente y crítica. La transformación normativa debe apuntar no solo a adaptarse, sino también a mejorar las condiciones de vida de quienes laboran en entornos precarios.

Es fundamental establecer un sólido marco de protección social que asegure una remuneración justa, afiliación al IESS, y medidas sólidas en cuanto a seguridad y salud laboral. Esta transición legislativa debe buscar un equilibrio entre las necesidades de las empresas y los derechos de los trabajadores, con el objetivo final de los Estados de promover oportunidades de trabajo en lugar de debilitarlas.

Enfrentar esta situación compleja requerirá de un esfuerzo colectivo y de una legislación ágil y pertinente para asegurar un entorno laboral más equitativo y justo para todos. Es crucial que las regulaciones laborales aborden de manera efectiva las necesidades de los trabajadores en plataformas digitales, reconociéndolos como empleados y garantizando sus derechos fundamentales, incluyendo una remuneración justa, seguridad social y condiciones laborales seguras.

Desde la perspectiva estatal, es posible empezar a aplicar las recomendaciones planteadas en el Foro Económico Mundial de enero de 2020. Durante este evento, diversas plataformas reconocidas, como Cabify, Uber y Deliveroo, se comprometieron al suscribir la Carta de Principios para un Buen Trabajo en Plataformas. Esta carta delineó ocho principios fundamentales destinados a mejorar las condiciones laborales en el ámbito de las plataformas digitales: Diversidad e inclusión, Seguridad y bienestar,

Flexibilidad y condiciones justas, Pagos y honorarios razonables, Protección social, Aprendizaje y desarrollo, Voz y participación, y Gestión de datos.

La implementación de estos principios representaría un avance significativo hacia la creación de un entorno laboral más equitativo y sostenible, alineado con los valores y objetivos de desarrollo económico y social de los países

De igual modo, la situación de los repartidores de las plataformas, tanto a nivel local como internacional, exige acciones inmediatas para proteger sus derechos laborales. Estos trabajadores merecen un salario justo, condiciones de trabajo seguras y beneficios básicos. Es clave que el gobierno, las empresas y la sociedad en su conjunto colaboren para asegurar un entorno laboral equitativo y seguro para todos. Mediante la cooperación y el compromiso, podemos construir un futuro más prometedor para los repartidores de comida rápida en nuestra nación y más allá.

Entre las posibles acciones sería importante establecer una forma de contratación similar a la aplicada para los repartidores de comida: aquellos que se consideren bajo relación de dependencia podrían tener inicialmente un contrato indefinido, ya sea de tiempo parcial o completo. Para el segundo grupo, que no se les considere bajo relación de dependencia, se podría implementar un tipo de contrato por comisión, pero con limitaciones adaptadas a esta forma particular de trabajo.

Además, es fundamental establecer un régimen de seguridad social adecuado para cada clasificación: los repartidores bajo relación de dependencia podrían ser incluidos en el régimen general de seguridad social, asegurando así acceso a beneficios como seguro médico y cotizaciones proporcionales a las entregas realizadas, similar a la categoría de trabajadores de temporada.

Recomendaciones

En el ámbito de los repartidores de comida (*delivery*), se pueden clasificar en dos tipos de trabajadores: aquellos que se consideran bajo relación de dependencia y aquellos que no. Para abordar las diversas necesidades y condiciones laborales de los repartidores de comida, se recomienda la implementación de un sistema de contratos dual. Este enfoque reconoce la variedad de situaciones laborales que existen dentro de este sector, permitiendo una mayor flexibilidad y adaptación tanto para los repartidores de comida como para las plataformas.

En primer lugar, se debería establecer un contrato para repartidores de comida que sean considerados bajo relación de dependencia. Estos trabajadores deberían contar con horarios regulares y prestar sus servicios de manera continua y en horarios uniformes. Sería apropiado comenzar con un contrato indefinido con un periodo de prueba de noventa días, permitiendo una evaluación inicial de su desempeño y estabilidad y este sería a tiempo completo o parcial, según las necesidades de la plataforma.

Para los repartidores de comida que no se consideran trabajadores bajo relación de dependencia, se recomienda la implementación de contrato por comisiones. Este tipo de contrato se basa en la cantidad de entregas realizadas en lugar de las horas trabajadas, proporcionando una mayor flexibilidad para los trabajadores que prefieren o necesitan horarios variables. Este enfoque permite a los repartidores gestionar mejor su tiempo y adaptarse a sus necesidades personales y profesionales, manteniendo al mismo tiempo un compromiso con la calidad del servicio ofrecido.

Además, es crucial establecer un régimen de seguridad social adaptado a cada tipo de contrato. Para los repartidores con contratos más estables y regulares, se propone su inclusión en el régimen general de seguridad social. Esto garantizaría que estos trabajadores tengan acceso a beneficios esenciales como atención médica, seguro de desempleo y cotizaciones para la jubilación, proporcionando una red de seguridad robusta que fomente la estabilidad laboral y el bienestar general.

Para los repartidores con contratos a comisión, se sugiere adaptar el régimen de seguridad social para incluir una cobertura básica. Esta cobertura debería incluir seguro médico y cotizaciones proporcionales a las entregas realizadas, similar a la categoría de trabajadores de temporada.

Este enfoque aseguraría que todos los repartidores, independientemente de la naturaleza de su contrato, tengan acceso a un mínimo de protección social, promoviendo así una mayor equidad y justicia laboral en el sector de las entregas de comida. Implementar esta estructura no solo proporcionará una mayor seguridad y estabilidad a los repartidores de comida, sino que también permitirá a las empresas adaptarse mejor a las necesidades del mercado y a las condiciones cambiantes del sector.

Bibliografía

- Abril, Lizette. “Azogues tiene su aplicación de delivery”. *Revista Líderes*. 14 de marzo de 2022. <https://www.revistalideres.ec/lideres/azogues-propia-aplicacion-delivery.html>.
- Alaimo, Verónica, María Noel Chaves, y Nicolás Soler. *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?* Banco Interamericano de Desarrollo: 2019. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_C%C3%B3mo_garantizar_los_derechos_de_los_trabajadores_en_la_era_digital_versi%C3%B3n_para_imprimir_es.pdf.
- Alcalde, Lucas. “Bruselas sigue el camino abierto por la ley ‘rider’ y obligará a regularizar a 5 millones de trabajadores de las plataformas digitales”. *BusinessInsider*. 9 de diciembre 2021. <https://www.businessinsider.es/ley-rider-europa-obligara-regularizar-5-millones-falsos-autonomos-977747>.
- . “Un robot te llevará a casa tu próximo pedido a domicilio: 5 startups y grandes empresas que ya prueban en el mundo real la siguiente gran revolución del ‘delivery’”. *Business Insider*. 26 de septiembre de 2021. <https://www.businessinsider.es/5-empresas-reparto-domicilio-ya-usan-robots-autonomos-935313>.
- Álvarez Alonso, Diego. “El Caso Uber: ¿Son sus conductores trabajadores amparados por la legislación laboral? Comentario a la sentencia de la Corte Suprema del Reino Unido de 19 de febrero de 2021, Asunto *Uber Bv And Others V. Aslam And Others* [2021] UKSC 5*”. *Foro: Nueva Época* 23, n.º 2 (2020): 374-85. <https://dx.doi.org/10.5209/foro.77690>.
- Arias Marín, Karla, Paúl Carrillo Maldonado, y Jeaneth Torres Olmedo. “Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador”. *Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/75)*, 2020. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/62f60e1b-04e2-4389-9a41-313e20b7e34a/content>.

- Azuara, Oliver. “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el COVID-19?”. *Banco Interamericano Desarrollo*. 2020. doi:10.18235/0002646.
- Bachoer, Lucía. “La conflictividad laboral en las plataformas digitales: Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires”. *Revista Controversia*, n.º 218 (2018-2020). doi: <https://doi.org/10.54118/controver.vi218.1253>.
- Belén Albornoz, María, y Henry Chávez. “De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0”. *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública (FLACSO)* 7, n.º 2 (2020). <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/17125>.
- Chile. *Ley 21.431 Modifica el Código del Trabajo Regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios*, 11 de marzo de 2022.
- Cinco Dias45. “Glovo recibe la primera sanción por su modelo de autónomos tras la ley rider”. *CincoDías*. 18 de enero de 2024. <https://cincodias.elpais.com/companias/2024-01-18/glovo-recibe-la-primera-sancion-por-su-modelo-de-autonomos-tras-la-ley-rider.html>.
- Comisión derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social. “Proyecto de Ley para el Establecimiento del Régimen Jurídico de Trabajo en Plataformas Digitales y Venta Directa”. *Asamblea Nacional del Ecuador*. 2023. <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/Leyes%202013-2017/1452-jmoreira/INFORME%20PARA%20SEGUNDO%20DEBATE.pdf>.
- Del Bono, Andrea. “Trabajadores de plataformas digitales”. *Cuestiones de Sociología*, n.º 21, e083 (2019-2020). http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/119527/Versión_en_PDF.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- . “The rise of the ‘just-in-time workforce’: *On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’*.”
- Dinegro Martínez, Alejandra. *Delivery y empleo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso de Lima-Perú*. Lima: Observatorio de Aplicaciones Perú / Fundación Friedrich Ebert-Perú, 2021. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/17952.pdf>.
- . “El desafío de regular las plataformas en Perú: Iniciativas legislativas para regular el empleo en las plataformas de taxi y delivery 2000-2021”. *Fundación Friedrich Ebert-Perú*, 2022.

- . “La mochila pesada de los trabajadores' por aplicación”. *OtraMirada*. 27 de febrero de 2019. <http://www.otramirada.pe/la-mochila-pesada-de-los-%E2%80%9Ctrabajadores%E2%80%9D-por-aplicaci%C3%B3n>.
- Ecuador. *Código de Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
- . Corte Constitucional del Ecuador. “Dictamen No. 3-21-OP/21”, 30 de junio de 2021. *Caso* *n.º* *3-21-OP*. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidkNWVlZDk2Ny03NTRmLTQ3NGMtYWUzYS1hYjEyOTRlMzM3YmYucGRmJ30=
- . *Ley de la Seguridad Social*. Registro Oficial 465, Suplemento, 30 de noviembre 2001.
- . *Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria*. Registro Oficial 111, Suplemento, 31 de diciembre de 2019.
- . *Proyecto de Ley Orgánica Reformativa de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad vial*.
- España. *Real Decreto Ley, Boletín Oficial de Estado*, 12 de mayo de 2021. Art. Único.
- Estados Unidos. *Ley del Consejo de Nueva York*, 28 de mayo de 1993. <https://codelibrary.amlegal.com/codes/newyorkcity/latest/overview>.
- Expreso. “Glovo se convierte en PedidosYa”. *Expreso*. 10 de marzo de 2021. <https://www.expreso.ec/ciencia-y-tecnologia/glovo-convierte-pedidosya-17-marzo-ecuador-100222.html>.
- Fairwork. “Fairwork es un proyecto de investigación que trabaja para establecer y medir estándares de trabajo justo en la economía de plataformas digitales”. *Faiwork*. Accedido 13 enero de 2024. <https://fair.work/es/fw/principles/>.
- Foo Yun Chee, y Toby Sterling. “UE apunta a UBER y otros con plan para reconocer derechos de los trabajadores de plataformas”. *Euronews*. 9 de diciembre de 2021. <https://es.euronews.com/next/2021/12/09/ue-tech>.
- García Roper, Javier. “Los grandes del delivery pierden 9.000 millones en Bolsa ante la norma europea de los riders”. *El País Económico*. 7 de diciembre de 2021. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/12/06/companias/1638816473_978594.html.
- González, Patricia. “Estas son las apps de delivery de comida más descargadas”. *Primicias*. 31 de julio de 2023. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/apps-delivery-comida-descargas/>.

- Hidalgo Cordero, Kruskaya, y Belén Valencia Castro. “Entre la precarización y el alivio cotidiano: Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito”. *Friedrich Ebert Stiftung*. Septiembre de 2019. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/15671-20200311.pdf>.
- Hidalgo Cordero, Kruskaya, y Carolina Salazar Daza, eds. *Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina*. Quito: Fundación Friedrich Ebert-Ecuador / Ildis, 2020. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>.
- Holguín, Marcela. “Proyecto de Ley para el Establecimiento del Régimen Jurídico de Trabajo en Plataformas Digitales y Venta Directa”. *Asamblea Nacional del Ecuador*. 2023. <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/Leyes%202013-2017/1452-jmoreira/INFORME%20PARA%20SEGUNDO%20DEBATE.pdf>.
- Invertia, “Uber, Cabify, Deliveroo y Grab se comprometen en Davos a mejorar sus condiciones laborales”. *Invertia El Español*. 24 de junio del 2024. https://www.elespanol.com/invertia/observatorios/digital/20200120/uber-cabify-deliveroo-grab-comprometen-davos-condicines/461204739_0.html.
- LVX Legislatura. “Presenta Xóchitl Gálvez iniciativa para garantizar derechos laborales de trabajadores digitales”. *Senado de México*. 2020. <https://www.pan.senado.gob.mx/2020/11/presenta-xochitl-galvez-iniciativa-para-garantizar-derechos-laborales-de-trabajadores-digitales/>
- Madrid. *Real Decreto-ley 9/2021*, 12 de mayo de 2021.
- Moreira Córdova, Jhoana Nicole. “Proyecto de Ley para Regular la Relación Laboral de las y los Trabajadores con las Empresas de Plataforma Digitales”. *Asamblea Nacional del Ecuador*, 2021. <https://leyes.asambleanacional.gob.ec>.
- Nueva York City. Consumer and Worker Protection. “Prácticas de trabajo justo”. *Codelibrary*. <https://codelibrary.amlegal.com/codes/newyorkcity/latest/NYAdmin/0-0-0-36312>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. 21 de junio de 2019”. (2019): 7. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf.

- . “Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva”. *Organización Internacional del Trabajo*, 2023. <https://doi.org/10.54394/IMTQ2450>.
- . “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”. *Organización Internacional Trabajo*, 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf.
- . “El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y protección social”. *Organización Internacional del Trabajo*. 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_864345.pdf.
- Ortiz Villavicencio, Johanna. “Proyecto de Ley que Reforma el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social para el Reconocimiento de la Relación Laboral de los Trabajadores de Empresas que Operan a través de Plataformas Digitales”. *Asamblea Nacional del Ecuador*. 2021. <https://leyes.asambleanacional.gob.ec>.
- Ottaviano, Juan Manuel, Juan O’Farrell, y Matías Maito. “Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas”. *Friedrich Ebert Stiftung Argentina*. 2019. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/15913.pdf>; web desaparecida.
- Perasso, Valeria. “Qué es la cuarta revolución industrial: y por qué debería preocuparnos”. *BBC*. 12 de octubre de 2016. https://docs.ufpr.br/~jrgarcia/macroeconomia_ecologica/macroeconomia_ecologica/Qué%20es%20la%20cuarta%20revolución%20industrial.pdf.
- Porras Velasco, Angelica. “Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas”. *FORO: Revista Derecho*, n.º 40 (2023). <https://doi.org/10.32719/26312484.2023.40.2>.
- Primicias. “Las cifras de empleo informal siguen subiendo en Ecuador”. *Primicias*. 7 de mayo de 2024. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/cifras-empleo-informal-desempleo-ecuador/>
- Ramishah, Maruf. “La ciudad de Nueva York ordena el pago del salario mínimo para trabajadores que entreguen alimentos a través de aplicaciones”. *CNN*. 2023. <https://cnnespanol.cnn.com/2023/06/12/nueva-york-ordena-pago-salario-minimo-trabajadores-alimentos-aplicaciones-trax/>.

- Rappi. “Términos y Condiciones de Uso de la Aplicación ‘Soy Rappi’”. *Rappi*. Accedido 22 de febrero de 2024. <https://legal.rappi.com.co/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-virtual-rappitendero/>.
- Revista Mototec. “Condiciones laborales y proyectos de ley a favor de los repartidores de delivery”. *Revista Mototec*. 2 de noviembre de 2022. <https://www.revistamototec.com/condiciones-laborales-y-proyectos-de-ley-a-favor-de-los-repartidores-de-delivery/>.
- Ruz López, José María. “Análisis judicial de la naturaleza jurídica de la relación contractual en el trabajo en plataformas de reparto urbano: A propósito de sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020”. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales* 38 (2020): 157-9. <https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/19189/Analisis.pdf?sequence=2>.
- Sández Fernández, Jorge. “¿Qué está ocurriendo con el ‘delivery’ en España?”. *LinkedIn*, 21 de septiembre de 2021. <https://es.linkedin.com/pulse/qué-está-ocurriendo-con-el-delivery-en-españa-jorge-sández-fernández>.
- Scaserra, Sofia. “El despotismo de los algoritmos: Cómo regular el empleo en las plataformas”. *Nueva Sociedad*, n.º 279 (2019): 133-40, <https://library.fes.de/pdf-files/nuso/nuso-279.pdf>.
- Sindical. “En Inspección del Trabajo se inscribió Sindicato Regional Valparaíso Conductores de Uber Chile”. 2019. <https://sindical.cl/en-inspeccion-del-trabajo-se-inscribio-sindicato-regional-valparaiso-conductores-de-uber-chile/>
- Sistema de Capacitación Pública. “Reconocen vínculo laboral entre una plataforma digital y un domiciliario”. *Sistema de Capacitación Pública*, 30 de septiembre de 2020. <https://conexioncapital.co/reconocen-vinculo-laboral-entre-una-plataforma-digital-y-un-domiciliario/>.
- Spectrum Noticias NY1. “Consejo Municipal aprueba paquete de leyes que beneficiarán a repartidores de comida”. *Spectrum Noticias NY1*. 23 de septiembre de 2021. <https://www.ny1noticias.com/nyc/noticias/noticias/2021/09/23/consejo-municipal-aprueba-paquete-de-leyes-que-beneficiara-a-repartidores-de-comida>.
- Telem Amazonas. “Al menos 10 000 personas trabajan como repartidores de plataformas digitales”. Video de YouTube, 6 de marzo de 2021. <https://www.youtube.com/watch?v=h9BToz8hb6o>.

- Tipti. “Informe Corporativo Tipti 2023”. *Tipti*. 24 de junio de 2024.
https://issuu.com/tiptiec/docs/informe_corporativo_2023_tipti_digital.
- Todolí Signes, Adrián. “Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales”. *Labour&LawIssues* 6, n.º 2 (2020).
<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12034>.
- . “Plataformas digitales y concepto de trabajador: Una propuesta de interpretación finalista”. *Universidad de Valencia*, 2019.
<https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44705/20880-82334-1-PB.pdf?sequence=1>.