

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Derecho**

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

## **Precariedad del trabajo en plataformas digitales**

**El caso de la ciudad de Cuenca pospandemia del COVID-19**

Patricia Mercedes Ortega Pesantes

Tutor: Marco Aurelio Romero Cevallos

Quito, 2023

Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-DIGITAL con licencia Creative Commons 4.0 Internacional

	<b>Reconocimiento de créditos de la obra</b> No comercial Sin obras derivadas	
---	---	---

Para usar esta obra, deben respetarse los términos de esta licencia



## **Cláusula de cesión de derecho de publicación**

Yo, Patricia Mercedes Ortega Pesantes, autora del trabajo intitulado “Precariedad del trabajo en plataformas digitales: El caso de la ciudad de Cuenca pospandemia del COVID-19”, 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.

22 de agosto de 2023

Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

Los efectos de la pospandemia del COVID-19 en la globalización económica y en el empleo se han presentado en todo el mundo; así, en la ciudad de Cuenca se ha transformado el mundo laboral y se ha incrementado sustancialmente la precariedad laboral, especialmente de las personas que ejercen actividades y prestan servicios en plataformas digitales, al no contar con ningún tipo de registros, controles, ni mantener ningún tipo de contratos de orden civil, mercantil, comercial o laboral. Esta situación deja a los prestadores de este servicio en la orfandad vulnerando los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y en los instrumentos y tratados internacionales de derechos humanos.

El objetivo general del presente trabajo de investigación es responder a la siguiente pregunta ¿En qué medida existe precariedad laboral para quienes trabajan en plataformas digitales: el caso de la ciudad de Cuenca pospandemia del COVID-19?

La metodología utilizada es cualitativa, centrada en análisis jurídico, descriptiva, que permitió efectuar un análisis normativo de los derechos laborales y correlacionarlo con la realidad de los trabajadores de plataformas digitales en la ciudad de Cuenca.

Los resultados obtenidos de la investigación de campo muestran que los trabajadores de plataformas digitales de la ciudad de Cuenca enfrentan una clara precariedad legal por no existir mínimos de defensa de sus derechos laborales y pisos de protección en la seguridad social.

Palabras clave: era digital, derechos laborales, plataformas digitales, precarización laboral, trabajadores



Dedico el presente trabajo de investigación a mis hijos, por ser el motor para seguir adelante. A mi esposo Milton, mi compañero de vida, porque sin su paciencia, apoyo y generosidad, no hubiera sido posible culminar esta investigación.

A mis padres y hermanos que partieron, y a los que siguen físicamente a mi lado, porque con su recuerdo y aliento me impulsan a seguir adelante.



## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios, por todas las bendiciones que ha derramado sobre mí, y por permitirme alcanzar este logro académico en mi vida.

A mi tutor, doctor Marco Romero, por su dedicación, paciencia y su enorme capacidad al guiarme en cada paso de mi investigación, sin su ayuda, no hubiera sido posible culminar exitosamente este trabajo.

A la Universidad Andina Simón Bolívar, por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de seguir alimentándome de conocimientos.

Para ustedes, mi eterno agradecimiento.



## Tabla de contenidos

Introducción.....	13
Capítulo primero: Trabajo en las plataformas digitales en la pospandemia del COVID-19: características, cambios de contrato y formas de trabajo .....	17
1. Desarrollo del trabajo en las plataformas digitales pospandemia del COVID-19.	17
1.1. Riesgos y oportunidades del trabajo desarrollado en plataformas digitales .....	19
1.2. Características del trabajo en plataformas digitales pospandemia del COVID-19 .....	20
1.2.1 Tipos de plataformas digitales .....	26
1.2.2. Funciones de las plataformas digitales .....	32
1.2.3. Tecnología y globalización.....	32
2. Cambios de contratos en las plataformas digitales pospandemia del COVID-19 .	37
2.1 Formas de trabajo en las plataformas digitales pospandemia del COVID-19 .....	40
2.1.1 Trabajo autónomo .....	42
2.1.2. Trabajo independiente.....	43
2.1.3. Informalidad laboral .....	44
2.1.4. Precariedad laboral .....	45
3. Funcionamiento e inserción de las plataformas digitales en América Latina.....	46
4. Plataformas digitales pospandemia del COVID-19 en el Ecuador.....	49
Capítulo segundo: Derechos laborales vulnerados de los trabajadores en plataformas digitales pospandemia del COVID-19 en Cuenca.....	55
1. Tipos de plataformas digitales pospandemia del COVID-19 en Cuenca.....	55
2. Derechos laborales vulnerados por plataformas digitales pospandemia del COVID- 19 en Cuenca.....	59
2.1. Derecho a la estabilidad laboral.....	63
2.2. Derecho a la igualdad y no discriminación.....	66
2.3. Jornadas máximas, descansos y vacaciones .....	68
2.4 Derecho a la remuneración salarios mínimos y otras bonificaciones.....	71
2.5 Derecho a la seguridad social .....	74
3. Sistemas de protección de los trabajadores en plataformas digitales pospandemia del COVID-19 en Cuenca.....	77

Conclusiones.....	81
Bibliografía.....	84
Anexos.....	90

## Introducción

Los efectos pospandemia del COVID-19 en la globalización económica han llevado a la transformación del mundo laboral, y a una significativa agudización de la precariedad laboral, en la actualidad principalmente de quienes ejercen actividades y prestan servicios en plataformas digitales, diseñadas bajo parámetros del derecho civil y mercantil que eluden derechos, deberes, responsabilidades y obligaciones de carácter laboral, bajo la figura de trabajadores autónomos e independientes, que de forma indirecta conduce al trabajador a renunciar a sus derechos.

En la actualidad, las plataformas digitales se han expandido globalmente y se han convertido en un mecanismo fundamental para la venta y distribución de bienes y servicios a gran escala; incorporan a una elevada cantidad de trabajadores que enfrentan una situación clara de precariedad laboral, ya que no se los afilia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni tampoco reciben el pago de decimos tercero y cuartos sueldos, vacaciones, entre otros derechos labores, lo cual les coloca en una situación de vulnerabilidad

El presente trabajo de investigación busca contestar a la siguiente interrogante ¿En qué medida existe precariedad laboral en las plataformas digitales: el caso de la ciudad de Cuenca, en la pospandemia del COVID-19? Las respuestas dependerán del desarrollo de los dos objetivos específicos que corresponden al: análisis del trabajo en plataformas digitales pospandemia del COVID-19, sus características, cambios en contratos y formas de trabajo; y, determinar cuáles son los derechos laborales vulnerados de quienes trabajan en plataformas digitales pospandemia del COVID-19, en la ciudad de Cuenca.

La justificación para el abordaje de esta problemática se centra, en que se trata de un tema innovador y novedoso, porque muestra una realidad y una tendencia importante del empleo en la actualidad, dentro de la cual se vulneran los derechos de quienes ofrecen productos y prestan servicios en plataformas digitales, especialmente en la pospandemia del COVID-19; efectivamente la globalización económica ha provocado una transformación del mundo laboral, que se evidencia en su presentación como falsos autónomos y en el diseño de contratos de carácter civil o mercantil por parte de las empresas, tratando de evadir responsabilidades patronales que proviene de una relación laboral.

La presente investigación analizará la oferta de productos y prestación de servicios mediante plataformas digitales, sobre todo en la pospandemia del COVID-19; examinará como se disfrazan los contratos laborales, provocando una regresión de derechos, inobservando las regulaciones y normativas sobre los derechos de los trabajadores, sin que puedan acceder de manera oportuna a la vía judicial cuando existan controversias laborales, el cumplimiento del derecho a la tutela judicial efectiva y a la seguridad jurídica.

Es trascendente porque la investigación enfatiza en el principio y derecho de igualdad ante la ley y de condiciones adecuadas en materia laboral, protegiendo a las nuevas modalidades o formas de trabajo que aparecen en el mundo globalizado, garantizando los derechos laborales de quienes se encuentran laborando en plataformas digitales, de la misma manera que cualquier trabajador, de cualquier rama, arte u oficio, sin discriminación, pues estos derechos se han ido consiguiendo por las constantes luchas sociales en un largo período histórico.

El acopio y procesamiento de la información que sustenta esta investigación, se concentra en el material jurídico legal, de los cuerpos normativos nacionales e internacionales, identificados para el desarrollo de este trabajo, que se complementará con fuentes doctrinarias y de jurisprudencia.

La investigación es de tipo descriptiva, porque partirá del examen detallado del trabajo de los repartidores de plataformas digitales, como expresión de una de las tendencias actuales de la globalización, pospandemia del COVID-19, los cambios que provoca el uso de la tecnología en el mundo del trabajo, como nuevo paradigma de contratación.

La investigación de campo utilizará dos técnicas, la primera es la entrevista a personas inmersas en este tipo de trabajo, que acceden a colaborar con la investigación, usando una guía de preguntas; la segunda es la investigación documental y bibliográfica, con fichas bibliográficas que permitirán sistematizar las lecturas y contar con los elementos analíticos a examinarse en el estudio seleccionado.

La tesis incluye dos capítulos: el primero, se centra en el trabajo en las plataformas digitales pospandemia del COVID-19, identificando sus características fundamentales, incluyendo el cambio de contrato y formas de trabajo; se analiza el desarrollo y las características del trabajo en las plataformas digitales pospandemia del COVID-19, los tipos y funciones de las plataformas digitales, la tecnología y sus dinámicas cambiantes en la globalización, la economía colaborativa. El análisis de los cambios de contratos y

de las formas de trabajo en las plataformas digitales pospandemia del COVID-19, se distinguen del trabajo autónomo, independiente, la informalidad laboral y la precariedad laboral, para caracterizar el funcionamiento e inserción de las Plataformas digitales en América Latina y en particular las que operan en la pospandemia del COVID-19 en el Ecuador.

El capítulo segundo examina los derechos laborales vulnerados de los trabajadores de plataformas digitales en la pospandemia del COVID-19, en Cuenca; identifica los tipos de plataformas digitales operan en Cuenca y los derechos laborales vulnerados en esas actividades, incluyendo a los siguientes: estabilidad laboral, igualdad y no discriminación, jornadas máximas, descansos y vacaciones, remuneración, salarios mínimos y otras bonificaciones y seguridad social; esto permitirá analizar el funcionamiento de los sistemas de protección de los trabajadores de plataformas digitales en la pospandemia del COVID-19.



## Capítulo primero

### Trabajo en las plataformas digitales en la pospandemia del COVID-19: características, cambios de contrato y formas de trabajo

#### 1. Desarrollo del trabajo en las plataformas digitales pospandemia del COVID-19

Para comprender el desarrollo del trabajo en plataformas digitales, es importante conocer lo que se denomina como plataforma; para ello se realizará un análisis desde dos perspectivas: la primera centrada en la tecnología, establece que “son sistemas electrónicos de información alojados en un servidor y a los que puede accederse desde cualesquier dispositivo computarizado de diversa índole, como ordenador, tablet o smartphone, entre otros”,<sup>1</sup> es decir que se basa en la utilización de artefactos tecnológicos para llegar a fin último.

La segunda perspectiva es la económica, según ella “las plataformas son agentes económicos que puedan adoptar a los diversos roles, tales como: agentes económicos, intermediarios entre oferta y demanda y como organizadores de la producción de bienes o servicios”,<sup>2</sup> a partir de este componente tecnológico y económico,

a principios de los años 2000 con el crecimiento de Internet y la necesidad de contar con participación humana en las tareas necesarias para el buen funcionamiento de las industrias en línea. Los trabajadores pueden trabajar desde cualquier lugar del mundo en tanto tengan una conexión a Internet fiable. Los puestos de trabajo van desde la sofisticada programación informática, el análisis de datos y el diseño gráfico, hasta las relativamente sencillas “microtarefas” de naturaleza administrativa.<sup>3</sup>

Esta tendencia fue creciendo y ganando cierto renombre; con la pandemia del COVID-19, que estalla y llega al Ecuador en marzo del 2020, se presentan nuevos desafíos en el ámbito laboral, debido al confinamiento, las medidas de restricción, en particular de la movilidad, que obligaron a las personas a buscar nuevas alternativas a través de la tecnología y el internet para no perder su fuente de ingresos económicos, debido a la suspensión de las actividades laborales. Durante la crisis sanitaria y luego de

---

<sup>1</sup> Signes Todoli, J Sánchez, y Ausina Kruijthof, *El trabajo en plataformas digitales a la Comunidad Valenciana*, 2019.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, 2019, 25, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf).

que esta fuera superada, el trabajo en plataformas digitales ha tomado mayor fuerza en el mercado laboral, tras convertirse en una opción para quienes perdieron su empleo durante la crisis sanitaria, el Director de la Organización Internacional del Trabajo aseveran que dicho suceso cumplirá con las expectativas laborales siempre y cuando asegure un trabajo decente por ser “el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años”.<sup>4</sup>

Las plataformas digitales en la actualidad no llenan el paradigma internacional de estar diseñadas bajo las normas del derecho civil o mercantil; es importante que, de forma tripartita, el estado, trabajadores y empleadores establezcan una participación justa y transparente para que los trabajadores de plataformas digitales gocen de los cuatro objetivos estratégicos que ha propuesto la Organización Internacional del Trabajo, mediante una negociación en el contexto internacional tendiente a minimizar las tres décadas devastadoras del papel del trabajador.

Los ordenamientos jurídicos de los diferentes estados no han podido readecuar su sistema jurídico político con leyes, decretos o reglamentos que regulen el trabajo en plataformas digitales que ha crecido en forma significativa pospandemia del COVID- 19.

Como antecedente cabe destacar la falta de información sobre los impactos de las actividades realizadas dentro del mercado digital y sobre las medidas que los consumidores, trabajadores y las empresas han adoptado para adaptarse esta nueva realidad.

El desarrollo del trabajo en las plataformas digitales pospandemia no ha cambiado, siguen utilizando sus herramientas para facilitar el intercambio entre la oferta y la demanda de bienes y servicios, en plazos de tiempo determinados y por un valor previamente acordado, incluido las facilidades de pago como transferencias bancarias y cobros con tarjetas de débito o crédito.

Todo ello se ha ido acomodando de acuerdo a las necesidades e intereses que tiene la sociedad actual a través de la digitalización, involucrando a la economía en plataformas digitales que “desarrolla un esquema triangular de relaciones que se genera entre: la

---

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Conferencia Internacional del Trabajo: Trabajo decente*, 1999.

plataforma tecnológica, el usuario-proveedor y el usuario-consumidor”,<sup>5</sup> todo ello mediante la utilización algoritmos para facilitar la accesibilidad, comunicación y el intercambio de productos y servicios, mediante la utilización de aplicaciones.

El desarrollo del trabajo en plataformas digitales depende de la caracterización que se le asigna, pudiendo distinguirse dos tipos de acuerdo a su finalidad: las que se basan en una economía colaborativa, destinada a prestar, intercambiar, donar y compartir productos y servicios por ejemplo LetGo, y por otra parte la economía bajo demanda, que se basa en comprar, vender, contratar o alquilar productos o servicios, siendo un ejemplo Uber, Rappi, entre otras.

### **1.1. Riesgos y oportunidades del trabajo desarrollado en plataformas digitales**

El trabajo desarrollo en plataforma digitales presenta riesgos y oportunidades, al hablar de los primeros se realiza en un ambiente de desigualdad no permitido por la legislación nacional e internacional, debido a que se concibe que la actividad que se desarrolla en plataforma digitales es un trabajo y por lo tanto debe ser reconocido por las disposiciones laborales como un trabajo típico.

Este tipo de riesgos proviene de la flexibilidad laboral que ofrecen las plataformas digitales, pues no solo buscan economizar el tiempo de las personas en la realización de varias actividades al día, así como permanecer en las labores de casa y realizar actividades lucrativas, generan fuentes de trabajo, brindando un soporte a la economía tradicional. En este proceso, que puede ser muy positivo para el desarrollo de la humanidad, surge un factor de riesgo por la falta de regulación y control de la flexibilidad laboral.

Para algunos organismos internacionales, como el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la flexibilidad consiste en eliminar o desregular el mercado laboral con el objetivo de acabar con las rigideces causantes de un alto índice de desempleo, así como de un sector informal creciente.<sup>6</sup>

Al no estar normada la flexibilidad laboral, de forma legal se permite que quienes ostentan un poder comercial y empresarial haga uso de este tipo de modalidad laboral de

---

<sup>5</sup> Ana Patricia Muños, “Plataformas digitales: ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?”, 2021, 9, <https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2022/03/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-de-trabajo-o-precarizacio%CC%81n-laboral.pdf>.

<sup>6</sup> Manuel Ibarra y Lourdes Gonzáles, “La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo”, *SCIELO*, s. f., 35.

forma sesgada, haciendo que recaiga el riesgo de precariedad laboral en los trabajadores, por incidir en una forma de trabajo atípico que no garantiza derechos laborales, forjando el desvanecimiento de capacidades, habilidades y destrezas, en un mercado laboral volátil.

Esto surge porque la empresa privada se ha preocupado en el ámbito financiero y contable, sin considerar que:

Las ventajas a corto plazo respecto a los costos y la flexibilidad pueden ser superadas por las pérdidas de productividad a largo plazo. Los datos demuestran que las empresas que recurren con mayor frecuencia al empleo atípico tienden a invertir menos en formación, tanto de los empleados temporales como de los permanentes, así como en tecnologías e innovación que permitan mejorar la productividad.<sup>7</sup>

Desde esta perspectiva, se debe tomar conciencia y proteger al trabajo en plataformas digitales, haciendo un uso adecuado de la tecnología, para asegurar la sostenibilidad del trabajo del futuro.

Las oportunidades que se presentan parten de esta flexibilidad laboral, pues los requisitos para ingresar a laborar en plataformas digitales incluyen una rígida selección de los candidatos al empleo como sucede con el trabajador convencional; solo es indispensable contar con un dispositivo móvil y acceso a internet, esto admite a todo tipo de personas en igualdad de condiciones y sin exclusiones de género o edad.

Sin embargo, este tipo de oportunidades si bien generan un empleo y permiten que la economía se dinamice a nivel nacional, no están respetando derechos mínimos del trabajador en generar, mediante formas contractuales diferentes a la laboral.

## **1.2. Características del trabajo en plataformas digitales pospandemia del COVID-19**

Las plataformas digitales que no son un fenómeno tecnológico nuevo, permiten ver cómo se desarrolla este tipo de trabajo en todo el mundo; cabe diferenciar entre los países desarrollados y no desarrollados, los primeros al ser productores de tecnología han logrado un incremento considerable de la productividad, generando puestos de trabajo que no afectan a la estructura convencional del trabajo.

---

<sup>7</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Non Standard Employment around the world*, 2016.

En los países no desarrollados usuarios y consumidores de la tecnología recién están empezando con este modelo de trabajo, cada uno de ellos lo hace de acuerdo a sus necesidades y al ritmo en que la población logra insertarse en este mercado laboral.

El trabajo en plataformas digitales se centra en un ámbito mercantil más que laboral, “porque los precios siguen siendo importantes, bajo el esquema tradicional”.<sup>8</sup> Es decir, se mantiene la relación entre compradores y vendedores, para la venta/compra de productos y servicios, “por costos fijos altos y costos variables bajos (economías de escala), los datos y los efectos de red tienen un rol determinante, la propiedad intelectual y la innovación son parte del modelo de competencia y los precios solo impactan a los consumidores de manera indirecta”.<sup>9</sup>

Por lo expuesto, la forma en la que se realiza el trabajo en las plataformas digitales incluye dos aspectos: el primero son precios o tarifas más baja para atraer a los clientes, por lo que las remuneraciones percibidas son menores; el segundo aspecto, es contrario al primero ya que maneja precios o tarifas altas, por ello los mercados crean estrategias de marketing para posicionarse en el mercado digital, pues la competencia es uno de los procesos a los que debe enfrentarse el trabajador, sometiéndose a horarios extensos de trabajo.

El proceso de recuperación pospandemia de algunos sectores mayormente afectados acelera una tendencia ya en curso y anterior a la crisis sanitaria. En este proceso ya se plantea la necesidad de la recomposición del sector productivo, tecnológico y de las cadenas de valor, en particular en el sector de Mipymes, con menores oportunidades de integración.<sup>10</sup>

El proceso de recuperación pospandemia involucra entre otras cosas al mantenimiento del empleo, debido a la gran afluencia de intervinientes en este tipo de actividades económicas, considerando que “Las grandes empresas digitales logran innovar muy rápidamente y patentar a un menor costo debido a la escala de sus emprendimientos”.<sup>11</sup>

Como se observa, las características de las plataformas digitales están basada en un ambiente comercial enfocado en el marketing, pero no en el ambiente laboral tendiente a regular y proteger el trabajo de quienes invierte tiempo y servicio en estas actividades.

---

<sup>8</sup> Filipe D. Silva y Georgina Núñez, *La libre competencia en la era digital y la postpandemia: El impacto sobre las pequeñas y medianas empresas* (CEPAL, 2021), 9, [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46663/1/S2100020\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46663/1/S2100020_es.pdf).

<sup>9</sup> *Ibíd.*

<sup>10</sup> *Ibíd.*, 11.

<sup>11</sup> *Ibíd.*, 12.

Más allá de lo comercial, las plataformas digitales se caracterizan por la utilización del internet para garantizar su funcionamiento, por ello existen políticas que favorecen la comunicación y el acceso al internet público permitiendo que el usuario desde su dispositivo móvil realice un requerimiento.

Las plataformas digitales se caracterizan por que permiten el ingreso de personas de cualquier edad y de diferentes géneros, aunque las cifras muestren que este tipo de actividades son más frecuentes en la población masculina, también esta diversidad atare a trabajadores con estudios cualificados medios y altos, que han optado por esta alternativa al no encontrar empleo o haberlo perdido durante la pandemia.

En el aspecto de empleabilidad existen dos factores por lo que las personas han optan esta modalidad de trabajo, siendo uno de ellos completar la remuneración proveniente de otros trabajos; y, la segunda porque el trabajo puede ser efectuado desde la comodidad de la casa sin que represente esfuerzo y costo de movilidad, siendo esta una secuela pospandemia a la que se enfrentan miles de personas.

De esta forma se evidencia un trabajo atípico

también denominadas formas diversas de trabajo - es un término genérico que designa diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Estas incluyen el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente. Dado que el trabajo a domicilio no tiene lugar en los locales del empleador, sino en el domicilio del trabajador o en otro lugar de su elección, también se considera una modalidad de empleo diversa. Las plataformas digitales de trabajo se caracteriza por su alto grado de empleo atípico.<sup>12</sup>

Este tipo de modalidades, no aportan a los derechos de los trabajadores, preocupada por ello, la Organización Internacional de Trabajo hace un llamado a propiciar el trabajo decente en esta área; para ello impulsa varias actividades como la reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas que se realizó en Ginebra del 10 al 14 de octubre del 2022, debido a que “el trabajo en las plataformas digitales de micro tareas suele caracterizarse por remuneraciones inferiores al salario mínimo, flujos impredecibles de ingresos y la ausencia de protecciones laborales que suelen observarse en una relación de trabajo típica”,<sup>13</sup> lo cual evidencia que no se cumplen con mínimas normas de protección social.

---

<sup>12</sup> *Ibíd.*, 89.

<sup>13</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, 21.

presentan graves deficiencias en lo que respecta al seguro de enfermedad y a las prestaciones por accidente de trabajo, así como al seguro de desempleo e invalidez y a las prestaciones de jubilación o pensión de vejez. A pesar de tener un acceso limitado a la protección social, los conductores de VTC y los repartidores a través de aplicaciones afrontan diversos riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente si son mujeres. La falta de cobertura de la seguridad social ha creado importantes retos para todos los trabajadores de las plataformas digitales.<sup>14</sup>

Se está incrementando la precariedad laboral, ya que en la pospandemia el deterioro de la situación laboral se agudizó debido a la competitividad en el mercado, llevando a que las personas trabajen más tiempo, por encima de las 45 horas a la semana, no tengan días de descanso los fines de semana ni feriados, realicen trabajo nocturno por el mismo valor, no cuenten con seguro de riesgos de trabajo, entre otros aspectos que evidencian la ausencia de las condiciones de un trabajo justo.

Esto surge, porque aún no se ha tomado con seriedad los indicios laborales que existen sobre el trabajo de plataformas digitales, pese a que algunos países en el mundo han brindado protecciones mínimas para estos trabajadores, como Italia que mediante el Decreto de Ley No 101 del 2019 establece “el pago por ora a condición de que el trabajador acepte en ese lapso al menos un servicio”,<sup>15</sup> en este mismo país la localidad de Bologna, se basa en la Cartas de Derechos Universales del 2018, y establece “Compensaciones cuando el trabajo se realice de noche o en condiciones climáticas adversas”,<sup>16</sup> la Municipalidad de Lazio en el 2018 establece “el acceso a la salud y seguridad en el trabajo, quipo contra accidentes, transparencia de los algoritmos”.<sup>17</sup> En la Municipalidad de Plamonte, en el año 2019 se afirma “el derecho a la negociación colectiva y protección de datos personales”<sup>18</sup> Francia, de igual forma en el año 2018 impone un contribución económica a la seguridad social, siempre y cuando el trabajador de la plataforma digital se inscriba en dicha institución de forma voluntaria.

Al otro lado del continente, en California existe la Ley AB-5, del año 2019, que establece “el salario mínimo y el seguro de desempleo”,<sup>19</sup> en Seattle se dicta la ordenanza del 2015 destinada a que “los trabajadores puedan negociar colectivamente sus

---

<sup>14</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021, 21, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_771675.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf).

<sup>15</sup> *Decreto de Ley No 101*, 2019.

<sup>16</sup> Bolon, *la Cartas de Derechos Universales*, 2018.

<sup>17</sup> Municipalidad de Lazio, 2018.

<sup>18</sup> Municipalidad de Plamonte, 2019.

<sup>19</sup> California, “Ley AB-5”, 2019.

condiciones laborales con plataformas”;<sup>20</sup> en Colombia, existe el Boletín No 12475-13, de año 2019 que establece que el “pago de la jornada pasiva menor al de la jornada activa”;<sup>21</sup> Perú, en el 2019 impuso el pago para dos tipos de jornada laboral pasiva y con limite semanal; y, México señala el reconocimiento del carácter subordinado del trabajo en plataformas digitales.

Son pasos normativos que deberían incorporar el resto de países del mundo dentro de sus legislaciones nacionales laborales, pues la subordinación, la remuneración, el trabajo lícito, el tiempo de servicio, son parte de la relación laboral; al realizar el trabajo en plataformas digitales una nueva modalidad de trabajo, se dice que los criterios de subordinación que poseen son los siguientes:

1. Procesos de reclutamiento y selección de trabajadores, 2. Desconexión de la plataforma (despido), 3. Sistema de evaluación, 4. Directrices de trabajo, 5.- No puede rechazar servicios, 6.- Fijación de precios por la plataforma, 7.- Contrato de servicio mercantil elaborado unilateralmente por la plataforma, 8.- Plataforma propietaria de activos, 9.- Carácter retributivo y personal del trabajo, 10.- Exclusividad (no obligatoria), 11, Lugar y tiempo de trabajo asociado a geolocalización, 12.- Capacitación, 13. Uso de logotipos, 13.- Aportación de conocimientos detallados para realizar el trabajo, 15.- Directrices de las plataformas para limitar la comunicación entre trabajadores y usuarios.<sup>22</sup>

Estas características, permiten que el trabajo efectuado en las plataformas digitales pueda ser tratado y protegido como una relación de dependencia tradicional, debido a que “de la relación de trabajo se produce la subordinación personal del trabajador a las facultades de mando, organización y disciplina del empleador”.<sup>23</sup>

Debido a esta evidencia laboral, algunos países y ciudades del mundo, mediante sentencias han establecido que existe un trabajo subordinado en plataformas digitales; tal es el caso de Brasil, Uruguay, Chile, Valencia, Madrid, España, Francia y Reino Unido, no solo han reconocido que es necesario cumplir con parámetros mínimos de seguridad social, que involucran la seguridad y salud en el trabajo, sino que han plasmado su espíritu garantista y protector para el trabajador por encontrar, y declarar la existencia de subordinación en el desarrollo del trabajo en plataformas digitales, como avances sobre la evolución del derecho al trabajo en el mundo.

---

<sup>20</sup> *Ordenanza de Seattle*, 2015.

<sup>21</sup> Colombia, *Boletín No 12475-13*, 2019.

<sup>22</sup> Graciela Bensusán, “Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México”, 2021.

<sup>23</sup> De Estefano Aloisi, “La reglamentación y el futuro del trabajo. La relación de trabajo como factor de innovación”, 2021, 67.

Por lo tanto al caracterizar el trabajo en plataformas digitales en la ciudad de Cuenca, se sostiene que existen indicios laborales, considerando que el Art. 8 del Código del Trabajo, prescribe elementos que configuran la existencia de la relación laboral, dentro de los cuales se puede distinguir: el primer elemento, es la prestación de servicios lícitos y personales, actividad que es desarrollada por los trabajadores de plataformas digitales, ya que el reparto de bienes, productos y servicios que realizan es una actividad lícita, pero es además personal, puesto que para operar en este espacio, se requiere tener una inscripción personalizada, individualizada y pormenorizada dentro de la plataforma digital, para de esta manera acceder a un código el cual se vincula con el teléfono celular.

El segundo elemento es la dependencia, la cual es existente, ya que los trabajadores de plataformas digitales para el desarrollo del reparto reciben una orden directa de la plataforma digital, de entregar un determinado producto; si bien el requerimiento es diverso, pues involucra la necesidad del cliente como el domicilio, el tipo de alimentación, los sabores de bebidas, entre otras; pero la orden directa de la prestación del servicio proviene de la plataforma digital por la necesidad del usuario, más no proviene de este último de forma directa como aparentan hacer ver los dueños de estos mercados digitales.

El tercer elemento corresponde a una remuneración fijada por el convenio entre las partes contractuales, valor económico al que llegan las partes cuando acuerdan el valor económico que recibirán, el cual dependerá del número de encomiendas que realice, así, si el trabajador realiza más entregas su remuneración se elevará, misma que será cancelada de la forma que elija el trabajador.

De esta forma, los trabajadores de plataformas digitales cumplen con todos los elementos que llevarían a presumir e incluso a determinar por parte del juez laboral la existencia de una verdadera relación laboral; sin embargo, este aspecto no se ha podido materializar por la falta de jurisprudencia sobre dicha temática, lo cual dificulta en cierta parte la garantía de los derechos laborales.

Este tipo de aseveración se sustenta dentro de la teoría del trabajo, puesto que sostiene la existencia de un nexo o vínculo entre en el empleador y el trabajo, nexo que es existente entre la plataforma digital y el trabajador de esta. Si bien, este tipo de relación es diferente a la tradicional o convencional que se desarrolla con personas de forma física ya sea por escrito o verbal; pero no por el hecho de que se realice este vínculo entre una persona física y un algoritmo o se lo perfeccione de forma digital, no deja de ser un nexo. Simplemente es algo nuevo que ha traído el mundo globalizado y que por la falta de

conocimiento, capacidades y competencias tecnológicas no son asumidas como tal en la esfera sociolaboral.

La teoría pro laboro no es considerada por los dueños de las plataformas digitales, pues aseveran que la persona que realizan los repartos o encomiendas no son trabajadores sino colaboradores, quienes tienen la libertad de elegir cuantas horas y en qué momento desean trabajar, además recalcan que no están obligados a trabajar con una sola plataforma digital, lo pueden realizar con diversas plataformas digitales de forma simultánea y finalmente que los colaboradores utilizan su propio medio de transporte, fundamentos en los cuales se recae la ideología que se trata de un vínculo jurídico de materia civil, comercial o mercantil, que despoja de todo tipo de protección laboral al trabajador.

No obstante, esta falsa independencia es lo que coloca a los trabajadores de plataformas digitales en medio de la precariedad laboral, pese a que presentan características de subordinación como: selección de personal, capacitación sobre el manejo y atención al usuario de la plataforma digital, ropa de trabajo e identificación de la plataforma a la cual representan, el hecho de la desvinculación de la plataforma digital al colaborador en cualquier momento sin percibir una indemnización por despido intempestivo, el hecho de que la plataforma otorga los incentivos y pactan de común acuerdo la remuneración e incluso las sanciones por desacato darían lugar a una especie de régimen disciplinario y de control personal y laboral que mantiene la plataforma digital sobre los movimientos de sus colaboradores, aspectos que según los dueños de este tipo de empresas son considerados como mecanismos de seguridad por el servicio que ofrecen.

Antecedentes falsos, puesto que la plataforma digital tiende a utilizar un tipo de gerencia algorítmica en donde se evidencian algunas características como: el control y seguimiento de los colaboradores, la toma de decisiones de forma digital, interacción constante con el colaborador, y la falta de transparencia de los algoritmos, que dan lugar a la presencia de subordinación, haciendo que existan suficientes indicios laborales que coloque a los trabajadores en plataformas digitales como trabajadores dentro de una relación laboral.

### **1.2.1 Tipos de plataformas digitales**

Existen varios criterios sobre el tipo de plataformas digitales; en primer lugar, se encuentra un criterio teórico que mantiene Sánchez al afirmar que existen dos tipos de plataformas digitales:

las de tipo colaborativo, proyectadas sobre bienes y servicios -como el alojamiento y la movilidad urbana-, o sobre la producción -como la externalización de tareas masiva o crowdsourcing-, y por otro lado, las que no son colaborativas, denominadas como plataformas digitales comerciales for profit. En esta segunda modalidad se introduce el término profesional en contraposición al de amateur, despojándose del altruismo típico de la primera modalidad, ya que la persona se dedica a la prestación del servicio -en forma total o parcial- como instrumento de subsistencia en el que participa la plataforma. Además, en este supuesto, las plataformas digitales satisfacen la demanda del cliente “a través de la provisión inmediata de esos servicios”, que podrá ser online u offline, así como de forma global o local.<sup>24</sup>

Es decir, que las plataformas colaborativas al ofrecer servicios en línea permiten que una o más personas se conecten a la red o a la aplicación de forma simultánea y puedan acceder al mismo requerimiento de trabajo, mientras que las plataformas no colaborativas, por su tipo de colaboración y accionar se dice que pueden ser las más usadas en el mercado digital porque proporcionan un mayor número de ventas, generan mayor productividad debido al alto índice de comunicación e interacción que existe entre el consumidor y el servidor, esto provoca una mayor movilidad dando lugar a la flexibilidad laboral.

Sin embargo, en este tipo de plataformas no todo actúa de forma positiva y generando ganancias, pues como todo negocio presenta pros y contras en términos de competitividad; entre estas desventajas se encuentra la competencia desleal producto de la regulación de las actividades ofrecidas.

Así mismo se encuentra una desprotección para la persona que ejerce la oferta y demanda, lo que da lugar a que se originen monopolios que son la fuente de explotación laboral, mismas que no pueden ser controladas por la exclusividad de datos que caracterizan a este tipo de plataformas digitales y al gigantesco crecimiento del internet.

Las plataformas no colaborativas, se enfocan en fines de lucro mediante la transacción que puede provenir de dos fuentes: la web o gestores de contenido, en este tipo de plataformas digitales las ventajas se centran en brindar un servicio durante todos los días del año a cualquier hora, siendo muy atractivas a los ojos de sus clientes, por lo tanto deben gozar de accesibilidad, este tipo de actuaciones hace que la empresa ahorre

---

<sup>24</sup> Muños, “Plataformas digitales: ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?”

costos, porque si se tratara de una empresa que someta a sus trabajadores bajo relación de dependencia debería pactar una remuneración por turnos rotativos, pagar horas extraordinarias y suplementarias, y el recargo en los fines de semana y días festivos.

Contrario a ello, se encuentran las desventajas, pudiéndose distinguirse entre ellas las siguientes: las falencias del sitio web, debido a que se requiere una conexión estable y segura, seguridad en el pago porque al llegar al sitio de entrega no se sabe con qué tipo de cliente se puede encontrar, proceso de envío considerando que hay zonas de fácil y difícil acceso, mercado competitivos por el elevado número de personas que desean trabajar en estos medios.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, al mencionar a la economía del trabajo esporádico, señala que “se limita a aquel conseguido por intermedio de plataformas web, existiendo diversos tipos, aunque destacando como principales al trabajo colaborativo y el trabajo según demanda por intermedio de aplicaciones”.<sup>25</sup>

Bajo este mismo criterio, se puede mencionar que, en el ámbito laboral, existen dos tipos de trabajo realizado en plataformas digitales: el crowdwork o trabajo colaborativo online, y el trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo, en un instrumento sobre la temática “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, el papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”, sostiene que este tipo de plataformas digitales de acuerdo a la finalidad que persiguen, pueden clasificarse en dos grupos, trabajos en línea y de trabajo localizado; en las primeras

los trabajadores realizan tareas o encargos en línea o a distancia. Entre otras, pueden abarcar las siguientes tareas: servicios de traducción, jurídicos, financieros y de patentes, o de diseño y desarrollo de programas informáticos en plataformas de trabajadores autónomos y cuya asignación de tareas se realiza mediante concurso de propuestas; la resolución de problemas complejos de programación o de análisis de datos en un tiempo determinado en plataformas de programación competitiva; o la realización de tareas de corta duración, como el etiquetado de imágenes, la moderación de contenidos o la transcripción de vídeos en texto en plataformas de micro tareas.<sup>26</sup>

Es decir que esta división, se centra o asemeja a la división de un trabajo online o offline, pues si bien es cierto cada uno de los necesita de la tecnología y el internet el

---

<sup>25</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III. 107<sup>a</sup>, 2018, 296.*

<sup>26</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo, 3.*

desarrollo y ejecución es el parámetro de diferencia, el primero es meramente online, mientras que el otro recibe la orden por esta vía, pero la desarrolla de forma directa y personal, por ejemplo, Uber.

Este tipo de trabajos para ser realizados necesitan de un dispositivo tecnológico e internet, pueden ser realizadas desde cualquier lugar, todas estas actividades pueden ser realizadas considerando la disponibilidad y responsabilidad del trabajador, puesto que su retribución depende de la entrega del servicio o producto.

Mientras que los trabajos localizados “se llevan a cabo de forma presencial en ubicaciones especificadas por los trabajadores, e incluyen servicios tales como el transporte en vehículo con conductor (VTC), el reparto y las reparaciones a domicilio (como un fontanero o un electricista), el trabajo doméstico y la prestación de cuidados”,<sup>27</sup> considerando como un trabajo que se alcanza vía digital, pero que debe ser efectuado de forma presencial, por el tipo del servicio y producto que se presta.

Las plataformas digitales se clasifican en horizontales y verticales cuando se trata del consumidor, mediante un direccionamiento del software hacia un análisis y segmentación del mercado que es propio de un sistema económico financiero y contable, que se enfoca en la automatización de procesos para facilitar la realización de acciones en un determinado negocio.

Las plataformas horizontales estas diseñadas para un público en general, mientras que las verticales son específicas, sin embargo, gozan de una característica esencial, su fusión pues pueden interactuar de forma simultánea consiguiendo grandes réditos comerciales y económicos.

Todos estos tipos de plataformas digitales, conforme los productos, bienes y servicios que ofrecen, se dice que son una fuente de ingresos para varias familias, porque crean un ambiente de trabajo confortable, incentivan al crecimiento de la economía, minimizan gastos a las empresas por su cobertura a nivel local, nacional e internacional debido a la riqueza que poseen en la forma de comunicación manteniendo interrelaciones comerciales con diversos sectores sociales.

Sin embargo, en lo que se refiere a los trabajadores, “los problemas atañen concretamente a la irregularidad del trabajo y los ingresos, las condiciones de trabajo, la protección social, la utilización de las competencias profesionales, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva”,<sup>28</sup> es decir, no pueden gozar de los mismos

---

<sup>27</sup> *Ibíd.*

<sup>28</sup> *Ibíd.*, 4.

derechos, oportunidades y beneficios que el resto de trabajadores que se encuentran protegidos por el Código de Trabajo.

Este tipo de circunstancias hacen que el trabajo en plataformas digitales sea una modalidad atípica del trabajo, ya que estas actividades se realizan bajo parámetros de tecnología y flexibilidad, la subordinación se encuentra presente manteniéndose oculta dentro de una simulación laboral, es por ello que “la mayor parte del trabajo en plataformas digitales no está sujeta a ninguna normativa laboral, de modo que los trabajadores tienen poco control sobre cuándo tendrán trabajo o sobre las condiciones de este. También son limitados los recursos de que disponen en caso de injusticia en el trato”.<sup>29</sup>

Para ello, la Organización Internacional de Trabajo ha reconocido con una duración indefinida al empleo temporal, y el de tiempo parcial podrá operar de acuerdo a la conveniencia de las partes, de esta forma el empleo multipartidario, intermediación o encubrimiento forma parte de los ejes que se deben fortalecer y vigilar en los Estados para garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas.

Sin embargo se ha hecho caso omiso a estas recomendaciones, bajo salvedad de que se importante medir la incidencia de esta nueva modalidad de trabajo conforme avanza la sociedad, sin darse cuenta que esta lentitud e inoperancia ponen en riesgo el derecho al trabajo que prescribe el art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, por no observarse las condiciones equitativas dentro de la legislación nacional, que hace que se lleve al trabajo en plataformas digitales a un estado de precariedad, considerando que este tipo de condiciones aportan a retribuciones justas y a la dignidad del trabajador y de sus familias como ser humano.

---

<sup>29</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, 25.

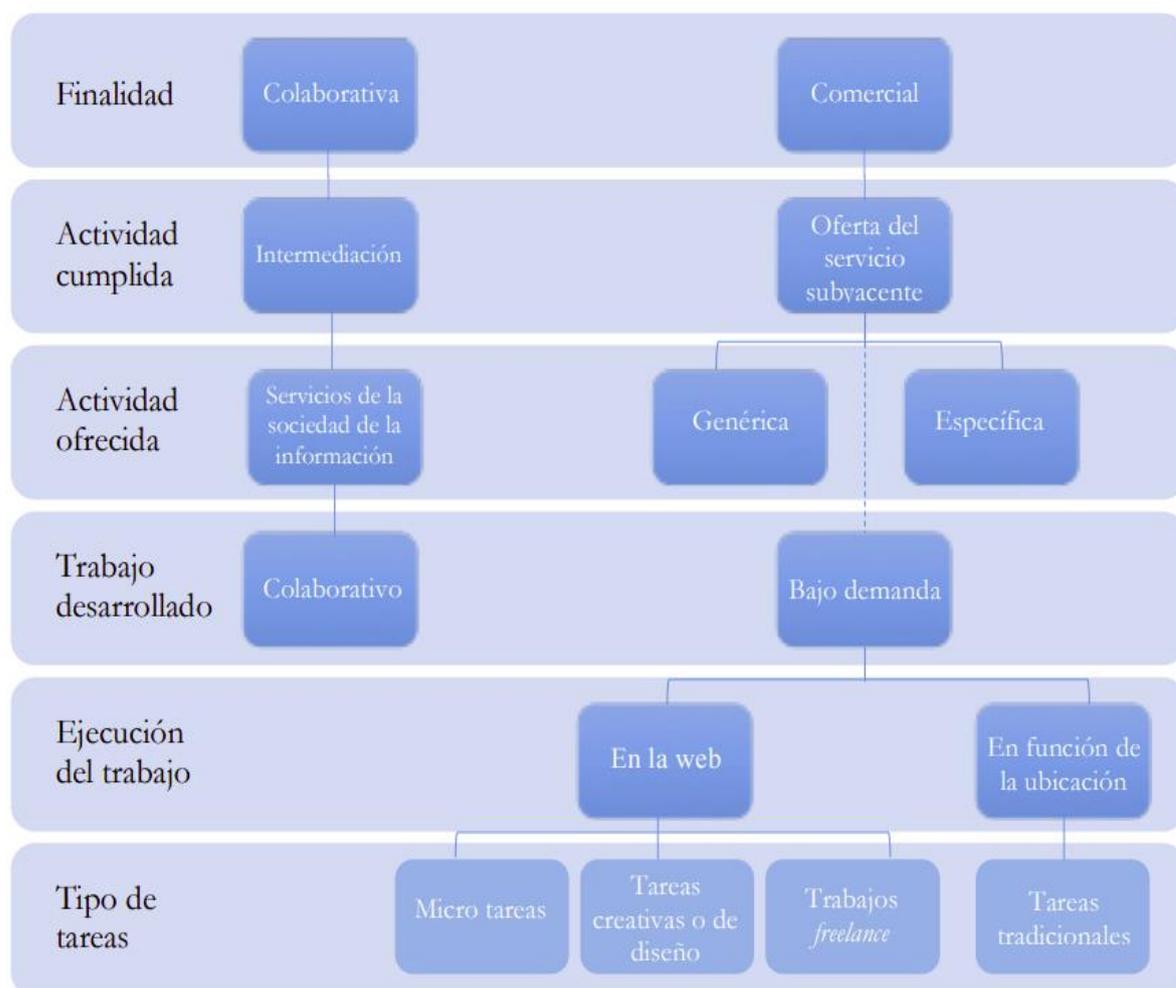


Figura 1. Tipología del Trabajo en Plataformas digitales

Fuente: Federico Rosenbaum, 2020

Elaboración: Federico Rosenbaum, 2020

La Figura 1 muestra que la plataforma digital de acuerdo a la finalidad que persigue puede ser colaborativa o comercial, la primera sin fines de lucro y la segunda los busca.

Por la actividad cumplida, las plataformas digitales colaborativas se basan en la intermediación, mientras que las plataformas digitales comerciales se centran en la oferta del servicio subyacente.

Por otra parte, por la actividad ofrecida, las plataformas digitales colaborativas se enfocan en el servicio de la sociedad de la información, mientras que las plataformas digitales comerciales se tornan genéricas y específicas.

Posteriormente, por el trabajo desarrollado, las plataformas digitales colaborativas siguen el orden del trabajo desarrollado propiamente dicho, mientras que las plataformas digitales comerciales lo realizan bajo demanda.

Las plataformas comerciales sobresalen en el mercado por la ejecución del trabajo y por el tipo de tarea, debido a que la actividad se realiza bajo dos aspectos: la web y en función de la ubicación; de esta forma, las primeras se centran en micro tareas creativas o de diseño y trabajos *freelance*; y, las segundas que, en función de la ubicación, se centran en tareas tradicionales.

### **1.2.2. Funciones de las plataformas digitales**

La función de las plataformas digitales es servir como intermediario para que se desarrolle un intercambio de bienes, productos o servicios entre el usuario y la empresa, facilitando la interacción mediante el uso de las tecnologías y del internet.

En este intercambio aparecen funciones comerciales como ahorrar tiempo, pues el consumidor desde cualquier parte del mundo mediante su dispositivo tecnológico puede acceder a lo que desea comprar; este se ha convertido en un moderno proceso de la empresa, que al igual que en mercado tradicional debe regirse por la segmentación y el análisis del mercado y una planificación digital, cuyo beneficio directo es para la empresa creadora de la aplicación, pues pese a ser constituida como empresa y contar con personal que presta sus servicios a través de esa aplicación no existe una relación de dependencia que configure derechos laborales.

La función de las plataformas digitales se basa en procesos de administración empresarial, como una estrategia de marketing de fácil acceso y distribución de la información, pues están diseñadas para un manejo fácil y económico, ya que así pueden atraer más consumidores.

### **1.2.3. Tecnología y globalización**

El cambio en los mercados laborales debido al rápido desarrollo de la tecnología y la globalización, está enfocado en la digitalización, la automatización, la robotización, el amplio uso de los algoritmos y la inteligencia artificial.

Cada una de tales dimensiones de ellas, de forma individual y más aún correlacionada tienen múltiples alcances e implicaciones; el surgimiento de las

plataformas digitales, implica que la automatización si bien es producto de la revolución industrial, no ha perdido su esencia con el paso del tiempo, que sigue presente en los algoritmos, perfeccionados mediante la tecnología, para dar paso a un sofisticado sistema de gestión de procesos.

Esto se debe a que las plataformas digitales para su funcionamiento utilizan estos cuatro elementos y al estar basadas en la tecnología, permiten vincularlos entre sí, para proporcionar datos y resultados más rápidos y efectivos, facilitando las laborales cotidianas de los seres humanos.

Pero “la tecnología ya no es más una maquinaria que solo automatiza tareas físicas; está empezando a automatizar tareas mentales”,<sup>30</sup> eso ha sido aplicado en las plataformas digitales, pues son capaces de dar órdenes a un ser humano, controlar el tiempo, ordenar y estructurar actividades de acuerdo a la ubicación del trabajador y la necesidad del consumidor; este tipo de acciones es una parte de lo que se conoce como la inteligencia artificial.

Han surgido varias teorías respecto al futuro del trabajo; así mientras unas sostienen que estamos ante el fin del trabajo, por el temor de que el ser humano pueda ser remplazado por robots; otras al contrario aseveran que el cambio en las modalidades de trabajo se ofrece con la tecnología; comparto esta perspectiva, porque el ser humano utilizando su inteligencia natural podrá hacer uso de la tecnología y no viceversa.

Es importante que el mundo aproveche esta nueva revolución digital, perfeccionando el manejo de la tecnología por parte de las sociedades, cuyos miembros son mayores cualificaciones en estas áreas del conocimiento, aprovechan sus destrezas y habilidades, de la mejor manera, para lograr los requerimientos sociales.

Este un factor de preocupación respecto del futuro del trabajo, pues se requiere contar con profesionales con cualificaciones altas, capaces de desarrollar y gestionar estas tecnologías en una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo en plataformas digitales se evidenció que dentro de las actividades más frecuentes se encuentran:

---

<sup>30</sup> F Bria, "Ingreso básico y precariedad laboral en la economía de los robots", n.º 279 *Nueva Sociedad* (2019): 115.

contestar encuestas y participar en experimentos (65 por ciento), consultar contenido en sitios web (46 por ciento), recopilar datos (35 por ciento) y la transcripción (32 por ciento). Uno de cada cinco encuestados mencionó que frecuentemente realizaba actividades de creación de contenido y edición, mientras que el 8 por ciento señaló que participaba en tareas relacionadas con el entrenamiento de inteligencia artificial.<sup>31</sup>

Esas actividades no necesitan contar con profesionales especializados, y “la mayoría de las microtarefas son sencillas y repetitivas y no suelen coincidir con los elevados niveles de estudios de los trabajadores de las plataformas”,<sup>32</sup> este tipo de participación en el trabajo tiene efectos perjudiciales que atentan contra la no discriminación, equiparación e igualdad de oportunidades. Cabe preguntarse entonces: ¿De qué manera pueden aplicarse las normas legales en el trabajo en plataformas? La respuesta es dotar a los trabajadores de plataformas digitales un manejo de condiciones laborales dignas, iguales que las aplicadas al resto de trabajadores que se encuentran bajo una relación de dependencia; para ello el Estado debe establecer y gestionar un conjunto de normas y de reglas que permitan lograr impulsar las mejores condiciones para un trabajo decente.

### **1.2.3.1. Economía colaborativa versus economía en plataformas digitales**

La economía colaborativa se plantea como un modelo económico, que funciona aprovechando la tecnología para impulsar el intercambio de bienes, productos y servicios; con un enfoque descentralizado de la producción, aparentemente para mejorar el ámbito económico y laboral; “no se afecta solamente a la forma en que las empresas se organizan y se coordinan, sino que también repercute directamente en cómo se organiza el trabajo, esto es, cómo se presta el servicio por parte del trabajador y cómo se relaciona la empresa cliente final con la persona que presta el servicio”.<sup>33</sup>

Este tipo de economía surgió con la finalidad de impulsar la cooperación entre diferentes actores, en diversos ámbitos económicos y sociales, en principio no persigue fines de lucro, sin embargo, la utilización, facilidades y beneficios que brinda mayor dinamismo a los procesos económicos y en particular al trabajo.

---

<sup>31</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, 20.

<sup>32</sup> *Ibíd.*

<sup>33</sup> A. Todoli, “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, n° 41 (2019): 20.

Entre los beneficios de la economía colaborativa estaría la creación de oportunidades en el mercado laboral, considerando que:

una estructura que plantea una reducción en los costos de transacción ya que de rige bajo un sistema de mercado descentralizado y digital, se puede afirmar que se cumple el Teorema de Coase<sup>2</sup> y también los dos Teoremas fundamentales de la economía del bienestar<sup>3</sup>, y por ende se crea así una dinámica de mercado competitiva en donde los costos de intermediación son lo suficientemente bajos como para que los agentes mediante la negociación puedan alcanzar un óptimo.<sup>34</sup>

Estos son aspectos positivos que se acentuaron en el mercado digital tras la pandemia del COVID-19, ayudando a solventar deficiencias económicas por los efectos de la crisis sanitaria; sin embargo, no todo es positivo, pues sus efectos pueden ser perjudiciales no solo para el ámbito laboral regulado, sino también para el trabajo autónomo debido al incremento de la competencia desleal que se registra en las plataformas digitales.

A pesar de no tratarse de un emprendimiento o de negocios informales, varias de las plataformas digitales no están constituidas como empresas en los diferentes países donde tienen operación. De tal manera, las personas que se benefician prestando sus servicios no cuentan con ningún beneficio de ley o seguro social. Asimismo, en el caso de los hospedajes ofrecidos en plataformas como Airbnb, no se cuenta con ningún tipo de permiso de funcionamiento. Los negocios informales se convierten en competencia desleal para los negocios que sí cumplen y pagan todo lo que la ley exige.<sup>35</sup>

A partir de estas inconsistencias y la falta de control y protección legal, las personas que prestan sus servicios bajo este nuevo modelo económico, se someten a un tipo de explotación laboral, pues las empresas que manejan y controlan la tecnología aprovechan la inobservancia de las normas y los vacíos legales en los ordenamientos jurídicos, para hacer y deshacer contrataciones; estos aspectos deberían considerarse también respecto al trabajo en plataformas digitales.

La economía colaborativa y la economía en plataformas digitales son dos términos que están ligados, sin embargo, no son iguales; así por ejemplo, la Comisión Europea ha dicho que son “modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de

---

<sup>34</sup> “Economía Colaborativa: Un modelo capaz de moldear la recuperación de América Latina tras la crisis del COVID-19”, 2021, 13.

<sup>35</sup> Andrés Coronel, Manuel Ortega y Walter Scaldaferrri, “La economía colaborativa, sus beneficios y efectos”, 2021, 4, <https://www.revistaespacios.com/a21v42n06/a21v42n06p05.pdf>.

mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares”.<sup>36</sup> En cambio, la economía en plataformas digitales se muestra como un soporte para la organización de la empresa en el ámbito comercial y mercantil; pues a diferencia de la economía colaborativa que tiene un carácter individual y no general por perseguir fines de lucro.

Cabe recalcar que la economía colaborativa por su finalidad tiene un propósito temporal, es decir mientras persista la necesidad o la eventualidad de un intercambio, mientras que la economía de plataformas digitales hace que este intercambio sea repetitivo y coordinado por lo que cambia su fin y hace que exista una relación entre la aplicación, el consumidor y el trabajador.

Por esta interrelación se dice que no existe una relación de dependencia laboral, considerando que, se trata de una intermediación laboral en donde

participan tres elementos: el oferente, el demandante y el intermediario. El oferente, que dentro de la relación laboral sería el trabajador, es el sujeto que pone a disposición del demandante su fuerza de trabajo para ser empleada en las actividades requeridas por éste; actividad que se ejecuta bajo su continuada: subordinación, sin que ello signifique que en todos los eventos se configure un contrato de trabajo. El intermediario es la persona natural o jurídica que sirve de vínculo para que el oferente (trabajador) sea incorporado como sujeto activo dentro del mercado laboral; puede decirse que es la parte que ubica al oferente al servicio de la empresa que necesita la prestación de la mano de obra.<sup>37</sup>

Se evidencia la intermediación laboral que existe en el desarrollo del trabajo en las plataformas digitales y que no se encuentra permitido por atentar contra los derechos del trabajador, que desde los albores de la historia ha sido considerado la parte más débil de la relación laboral.

Esta situación ha tendido a pasar desapercibida en la pospandemia del COVID-19, debido a la crisis económica y sanitaria que se vivió en casi todo el mundo; la pandemia provocó una fuerte crisis, debido a la alta tasa de desempleo que produjo, junto a la subocupación generada por el parón global de todas las actividades. En ese contexto, el trabajo en las plataformas, ofrecía oportunidades para generar ingresos económicos; olvidando o reduciendo la prioridad de proteger a los trabajadores que salieron de la economía tradicional y buscaron nuevas alternativas en la economía digital.

Es importante abordar las modalidades de trabajo que surgen en este tipo de economía y sus implicaciones sociales y laborales, desde tres perspectivas que permitirán comprender mejor los dos términos materia de análisis: la primera corresponde al trabajo

---

<sup>36</sup> *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones*, 2016.

<sup>37</sup> Armando Mario Rojas Chávez, “La intermediación laboral”, *Revista de Derecho*, s. f., 190.

puramente colaborativo “generalmente vinculado a actividades de consumo. Puede tratarse de un intercambio entre consumidores, sin existencia de ánimo de lucro, lo que nos acerca a los principios de la economía social. En otros casos, cabe aceptar también el ánimo lucrativo si sigue predominando la condición de particular”,<sup>38</sup> es decir, se basa en una necesidad, más no en una rentabilidad.

La segunda corresponde a la demanda, que se basa en aplicaciones digitales por la “externalización abierta de tareas’ (*crowd-source on line*), es decir, la realización de trabajos (encargos empresariales, *tasks*) a través de plataformas digitales con la particularidad de que gracias a internet pueden realizarse desde cualquier parte del mundo y desde esa perspectiva están abiertas a cualquiera”.<sup>39</sup> Por la naturaleza de este tipo de actividades se generan conflictos jurídicos pues existe una subordinación propia de la una relación laboral, ya que no se puede basar solo en la intermediación que ejerce a plataforma digital entre el consumidor y el trabajador, ya que al ser trabajos especializados de alguna manera están sujetos a un control y supervisión.

La tercera involucra al “trabajo a demanda a través de aplicaciones digitales’ (*work-on-demand via apps*) que se realiza de forma presencial, *off-line*”,<sup>40</sup> a partir de ello, se incrementa la competitividad pues hay un tiempo específico para la realización de las actividades y en base a ellas se establece la retribución económica.

## **2. Cambios de contratos en las plataformas digitales pospandemia del COVID-19**

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo las plataformas digitales en el ámbito laboral ofrecen dos tipos de relación laboral, dependiendo de si contratan directamente al trabajador o si median entre este y el cliente.

En el primer caso, se les cataloga como empleados con una relación laboral con su empleador, mientras que en el segundo caso las plataformas los consideran trabajadores por cuenta propia o contratistas autónomos. Los que trabajan en el marco de una relación laboral suelen ser responsables del funcionamiento de la plataforma y constituyen una fracción relativamente pequeña de su fuerza de trabajo.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> Corujo Borja Suárez, “La gran transición: La economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, n° 141 (s. f.): 40.

<sup>39</sup> *Ibíd.*

<sup>40</sup> *Ibíd.*

<sup>41</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 5.

Queda claro que la solución no es solo regular el trabajo en plataformas digitales, sino que depende de las condiciones de operación, que parten del compromiso que cada Estado brinde a los titulares de derecho para proteger el trabajo. Esto debido a que hasta antes de la pandemia del COVID-19 existían plataformas digitales reguladas bajo relación de dependencia, las cuales fueron fruto de una regresión que se invisibilizó por la llegada de la crisis sanitaria y la revolución digital.

La llegada de la pandemia del COVID-19, y las medidas de restricción de la movilidad, permitieron observar dos aspectos: el primero en el sector comercial, mercantil y de trabajo se vio obstaculizado, porque la prioridad era precautelar la vida, la integridad y la salud de todos los habitantes; por ello, varios países desarrollados como China, Japón, España, entre otros empezaron a realizar muchas actividades mediante el teletrabajo, esta tendencia se replicó en países en vías de desarrollo; todo el sistema económico se orientó hacia la digitalización.

El segundo aspecto es el de la supervivencia social, pues todos los seres humanos enfrentan riesgos de contagio, pero su necesidad de alimentarse, vestirse, seguían intactas; así, muchas personas se dedicaban a la comercialización de artículos de primera necesidad con el fin de generar recursos económicos en situación difícil se vieron en la obligación de ofrecer dichos productos entregándolos en los hogares, apoyados por estrategias de marketing y la publicidad en redes sociales y portales web.

Esto, hizo que las personas conocieran y palparan en forma directa cómo funciona la digitalización, lo que aceleró significativamente el fortalecimiento del mercado en las plataformas digitales, convirtiéndose en un factor positivo para la dinamizar la economía local, nacional e internacional.

Frente a la gran cantidad de aspirantes para formar parte de dichas plataformas digitales, sus propietarios cambiaron la modalidad de trabajo y la convirtieron en plataformas digitales de intermediación, evadiendo el cumplimiento de obligaciones patronales, y poniendo en riesgo los derechos laborales de miles de personas que laboran en estos espacios.

Los efectos de este cambio de modelo contractual, pospandemia del COVID-19 se reflejaron en serios problemas, debido a la baja oferta y amplia demanda de trabajo; la remuneración de la mano de obra bajo de precio debido a la competencia excesiva; en este contexto se dificulta más la protección del derecho al trabajo en plataformas digitales.

Han existido amplios debates respecto del vínculo contractual que existe entre el consumidor y el trabajador de las plataformas digitales, sobresaliendo la tesis

*iuslaboralista*, considerando que no siempre se puede hacer posible una relación laboral tradicional, debido a la amplia variedad de plataformas digitales que se encuentran en el mercado.

Lo que interesa, es que sin importar que sea un trabajo en relación de dependencia o autónomo e independiente, debe gozar de pisos mínimos de protección social, puesto que quienes ejercen su derecho al trabajo sea online o offline están expuesto a sufrir riesgos de trabajo que pueden ser accidentes o enfermedades profesionales debido a los riesgos físicos, psicosociales a los que están expuestos, y de los cuales no existe un informe técnico que permita aplicar la prevención, para establecer un trabajo decente y digno.

Las plataformas digitales utilizan dos tipos contractuales para formalizar su negocio distinguiéndose los tradicionales o clásicos que se desarrollaban de forma física y personal; y, los electrónicos, que por su naturaleza se celebran de forma digital, a través de medios electrónicos.

Estos dos tipos de contratos gozan de las mismos requisitos y solemnidades básicas para su validez, siendo una de ellas la voluntariedades de las partes; sin embargo cuentan con diferencias de carácter formal, así el medio que prueba la existencia de la relación jurídica es el contrato físico en papel y en soporte electrónico o archivo digital, el lugar de la celebración del contrato mediante el acto formal de firma y rubrica está sometido a un espacio físico en el contrato tradicional, mientras que en el electrónico puede desarrollarse desde cualquier lugar, y el consentimiento solo radica en la firma y rubrica física o en la firma electrónica o alguna otra equivalente.

Este nuevo tipo de contrato que surge a partir de la digitalización de acuerdo a las disposiciones legales tiene el mismo valor legal que uno tradicional, incluso por los efectos e inconvenientes que existía por asuntos de competencia o citaciones, las disposiciones legales se fueron acoplando haciendo alusión a que podían demandarse en el lugar que esté expresado en el contrato y en el lugar donde tenga la sucursal o sede principal la empresa.

Por tratarse de plataformas digitales y contemplar contratos electrónicos se pueden distinguir varios tipos que se desarrollan en función de su composición; entre los más eventuales se puede distinguir en primer lugar por la función de las partes intervinientes que pueden ser mercantil o de consumo, el primero cuando las partes contractuales sean empresas o profesionales, y los segundos en donde una de las partes intervinientes sea el consumidor final.

Los contratos según el modo de ejecución se clasifican en directo o indirecto: el primero, se protocoliza de forma online y tiene por objeto el desarrollo de actividades dentro de este ámbito o en el intercambio de bienes no materiales; por ejemplo, el servicio de almacenamiento de información en la nube que ofrece Google o Apple; y el segundo, requiere de la ayuda de un medio físico; por ejemplo, la compra del ticket de vuelo en una aerolínea.

Los contratos, por la forma de manifestar la voluntariedad se clasifican en: electrónico puro o mixto: el primero, se circunscribe a la forma de la aceptación de la voluntad que debe ser meramente electrónica; por ejemplo, la firma electrónica un botón de aceptación, un SMS de confirmación; y, la mixta incluye los parámetros antes mencionados con un componente físico; por ejemplo, la descarga de un formulario que debe ser llenado y luego firmado y enviado para su validez.

Por el objeto del contrato, se clasifican en: entrega y prestación: el primero, que se perfecciona con la entrega de lo solicitado; y el segundo, en cuanto se haya cumplido el servicio.

Los contratos efectuados en las plataformas digitales gozan de validez jurídica y deben garantizar la confiabilidad de los datos obtenidos mediante una seguridad electrónica, sin embargo, este tipo de seguridad aun es inexistente, por lo que existen muchos atropellos a la información, que no contribuyen al respeto y protección de los derechos del trabajador.

## **2.1 Formas de trabajo en las plataformas digitales pospandemia del COVID-19**

Las formas de trabajo en las plataformas digitales de acuerdo al informe del 2021 de la Organización Internacional del Trabajo poseen cuatro indicadores: el primero referente a “las estrategias para obtener ingresos”,<sup>42</sup> al hablar de plataformas de trabajo en línea, estas ofrecen el uso de una aplicación gratuita por un tiempo limitado, como una estrategia de marketing, para que los usuarios conozcan cómo funciona se relacionen y se acostumbren a ella, para que en lo posterior paguen por su uso; de esta forma el dinero que ingresa se reparte entre todos los participantes, pero no en partes iguales, porque las empresas se llevan mayores réditos que los trabajadores.

---

<sup>42</sup> *Ibíd.*, 4.

En las plataformas de trabajo localizado se observan dos tipos pues cuando se trata de prestación de servicios de movilidad, como en el uso del servicio de taxi, los trabajadores reciben una comisión por cada carrera extra que realizan; recalando que cuando este servicio de entregas de bienes o productos se realiza, el rédito se distribuye entre la empresa y el cliente, siendo la empresa la que deberá reconocer la labor del repartidor.

El segundo indicador es “la contratación y adecuación mutua entre trabajadores y clientes”,<sup>43</sup> porque las plataformas digitales utilizan algoritmos que permiten medir las actuaciones, forma y cantidad de trabajo con la que se desarrolla una determinada actividad, esta situación ha dejado en un apartado al área de talento o recursos humanos pues ya no se observa en la selección de personal las cualificaciones altas o la experiencia laboral, sino que se basa en puntuaciones algorítmicas, para determinar que trabajador es más eficiente que otro.

El tercer indicador contempla “Los procesos de trabajo y la gestión del rendimiento”,<sup>44</sup> las plataformas digitales al estar diseñadas por algoritmos permiten realizar varias actividades de forma simultánea y aleatoria, por lo que emiten evidenciar, medir y evaluar el desempeño de un trabajador con una sola pulsación en un dispositivo electrónico.

El cuarto indicador está desarrollado en las “Reglas de gobernanza de la plataforma”,<sup>45</sup> ya que aquí se registra un sometimiento unilateral que proviene de la voluntad del trabajador para con la empresa o plataforma digital, a través de esta suscripción se rigen por un código de uso de la plataforma digital, que permite tener un control de las actividades que realiza el trabajador.

En estas formas de trabajo claramente se observa la selección de personal, la contratación, la subordinación, el control de actividades, una reglamentación interna, pero con otro tipo de palabras y terminología como si se tratara de algo disperso a las condiciones propias de una relación laboral, ya que el hecho de no ocupar seres humanos para medir el desarrollo y la forma de ejercer las actividades laborales no quiere decir que la persona no esté sometida a la prestación de un servicio lícito y personal, bajo órdenes y dependencia, y con una remuneración pactada de común acuerdo entre las partes.

---

<sup>43</sup> *Ibíd.*

<sup>44</sup> *Ibíd.*

<sup>45</sup> *Ibíd.*

### 2.1.1 Trabajo autónomo

El trabajo autónomo en las plataformas digitales es una de las formas más comunes de acceso, sin embargo este tipo de trabajo al encontrarse reconocido de forma legal y tener protección bajo las mismas condiciones y exigencias que los trabajadores tradicionales, hacen notar que quienes ejercen estas actividades se encuentran en una condición de falsos autónomos, pues no pueden desarrollar los derechos que les correspondería, como la creación de asociaciones, gremios, sindicatos, contrato colectivo, a la desconexión y/ o seguridad social.

En el trabajo en plataformas digitales pueden existir dos tipos de trabajadores autónomos, los dependientes, que son quienes prestan el servicio a un mismo servidor, y los independientes que no están sujetos a esta interrelación para ejercer el trabajo. “En efecto, la regulación aplicable a un contrato de prestación de servicios entre una empresa y un trabajador autónomo será la misma que entre una empresa y otra empresa”.<sup>46</sup>

Pese a esta consideración, el trabajo autónomo no goza de los mismos beneficios que un trabajo regular, pues se evidencia una igualdad formal en cuanto al cumplimiento de derechos laborales, pero que sin embargo depende de la voluntad del titular del derecho, y allí, el surge un problema de regresión y desigualdad estructural.

Por ello, Fodolí hace referencia a los criterios de Freedland y Kountouris afirmando que “proponen que el Derecho del trabajo amplíe su ámbito a todas las prestaciones de trabajo realizadas personalmente. Con ello, se pretende que el Derecho del trabajo deje de centrarse en el contrato de trabajo para pasar a centrarse en la persona que trabaja”;<sup>47</sup> esta idea debería existir para todos los trabajadores autónomos, ya que, caso contrario seguiría existiendo una desigualdad y discriminación dentro de la misma clase obrera.

Se afirma que existen “tres principales razones que justifican la necesidad de la aplicación de la regulación laboral: i) fallos de mercado; ii) distribución de la riqueza; iii) desequilibrio en el poder de negociación de las partes”.<sup>48</sup> Los primeros responden a que el mercado de trabajo no es igual en todos los sectores, no se trata de un comercio justo,

---

<sup>46</sup> Todoli, “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, 27.

<sup>47</sup> *Ibíd.*, 29.

<sup>48</sup> *Ibíd.*

equilibrado y equitativo, ya que el trabajador autónomo de plataformas digitales no goza de beneficios laborales.

El trabajador debido a la alta demanda de plataformas digitales y la competencia desleal, labora e invierte más tiempo y recursos, y gana menos, lo que abona a la desigualdad, pues quienes se beneficia de forma directa de los réditos de la utilización de plataformas digitales son los empresarios que las crearon, perjudicando al trabajador autónomo que por mejorar su situación económica decide trabajar por más horas.

De esta forma se llega al desequilibrio del poder entre las partes, pues el trabajador autónomo de plataformas digitales no podrá realizar dicha actividad por sí solo, como sucedería en el trabajo autónomo tradicional; pues, para ello necesita invertir en tecnología, factor con el que no cuenta y por el que se someterá de forma permanente y repetitiva a la intermediación laboral, como una forma habitual de trabajo.

las tres justificaciones para la existencia del Derecho del Trabajo aquí presentadas parecen complementarias más que excluyentes. En el trabajo en plataformas, y en general en todo aquel trabajo personal que no se realiza por una empresa, existe desequilibrio de poder de negociación, fallos de mercado y necesidad de mantener ciertos valores sociales, circunstancias que justifican la aplicación del Derecho del Trabajo a esas relaciones contractuales.<sup>49</sup>

Coloca en una situación de desventaja y discriminación al trabajador autónomo de plataformas digitales, a más de crear una simulación laboral, ya que quienes prestan sus servicios o los ofrecen, se encuentra en una condición de falsos autónomos debido a la vulneración de derechos laborales que sufren, generando incluso espacios de precariedad laboral, como se verá más adelante.

### **2.1.2. Trabajo independiente**

El trabajo independiente de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo en un espacio amplio de prestación de servicios específicos que ofrecen las plataformas digitales; bajo esta preocupación para el año 2022 este organismo internacional “analizó la situación de los trabajadores independientes en Ecuador, sus necesidades y percepciones sobre la seguridad social y planteó recomendaciones para extender su cobertura de seguridad social”,<sup>50</sup> sostiene que “solo 2 de cada 10 personas trabajadoras

---

<sup>49</sup> *Ibíd.*, 31.

<sup>50</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Análisis comprehensivo de la situación de los trabajadores independientes en Ecuador y recomendaciones para extender su cobertura de seguridad*

independientes están cubiertas por la seguridad social”,<sup>51</sup> cifras alarmantes puesto que la mayor parte de ellos ejercen su derecho al trabajo en plataformas digitales.

En este informe se demostró que algunos de los factores que motivan a los trabajadores independientes a no poseer un tipo de afiliación voluntaria es “que el costo de afiliación es elevado en relación con los ingresos que generan, no es sencillo acceder a la información oficial del IESS, y perciben que la obligatoriedad de la afiliación es para trabajadores que tienen una relación laboral de dependencia y que para los independientes es facultativo”<sup>52</sup>

Por lo expuesto, este tipo de trabajos no llegan a la característica de independiente, colocando en difícil situación socio laboral a quienes trabajan bajo esta modalidad en plataformas digitales, puesto que no solo renuncian de forma directa a un derecho subjetivo fundamental humano, sino que menoscaba otros derechos propios de la clase trabajadora que acrecientan la dignidad humana inherente a la persona.

### **2.1.3. Informalidad laboral**

La informalidad laboral, es considerada por la Organización Internacional del Trabajo como un tipo de trabajo que no goza de protección legal por no encontrarse registrado, protegido o regulado por un ordenamiento jurídico, “alrededor del 75% de los independientes que no están afiliados trabajan en el sector informal y cerca del 70% lo hacen en sectores de baja productividad”,<sup>53</sup> se evidencia un panorama devastador para la garantía y protección de los derechos laborales.

El Programa Regional de América Latina sostiene que:

El sector informal está compuesto de una fuerza de trabajo que es creada por las limitaciones estructurales que han sido puestas al sector formal. dice que el origen del sector informal ha dado (como consecuencia) un crecimiento urbano, que es capaz de

---

*social*, 2022, 1, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms\\_841048.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_841048.pdf).

<sup>51</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, “Boletín Técnico N° 15-2021-ENEMDU. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), noviembre 2021”, 2021, [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Noviembre-2021/202111\\_Boletin\\_empleo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Noviembre-2021/202111_Boletin_empleo.pdf).

<sup>52</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Análisis comprehensivo de la situación de los trabajadores independientes en Ecuador y recomendaciones para extender su cobertura de seguridad social*.

<sup>53</sup> *Ibíd.*

absorber la mano de obra. es decir, los desplazados se encuentran sin tener trabajo en el sector privado y generan sus propias oportunidades de empleo.<sup>54</sup>

Estas posibilidades de empleo se presentan en las plataformas digitales pospandemia del COVID-19, como una esperanza de alcanzar réditos económicos debido a las secuelas económicas que dejó la crisis sanitaria, y la falta de políticas públicas inclusivas para miles de personas que perdieron sus trabajos.

El incremento de la informalidad a nivel mundial y en especial en el Ecuador surgió porque la actuación estatal se enfocó en el diseño y ejecución de políticas públicas para los trabajadores bajo relación de dependencia, siendo un ejemplo de ello la Ley de Apoyo Humanitario, sin que existan respuestas a favor de toda la población trabajadora, que incluye a los trabajadores autónomos e independientes, elevando el peso porcentual de la informalidad.

#### **2.1.4. Precariedad laboral**

La precariedad laboral es el producto de las nuevas modalidades de trabajo atípico, en cuyo grupo se encuentran las plataformas digitales, considerando trabajos no estándar por la forma en la que se ejerce la actividad, esto es de forma temporal, parcial, o de baja demanda.

Lo cuestionable es que el trabajo en plataformas digitales ha dejado de mantener estas características, ya que las personas han hecho de la digitalización un modelo de trabajo habitual, incluso excediéndose en las jornadas de trabajos, sin tener ningún tipo de protección legal, y colocándose frente a un fraude laboral.

Se convierten en una nueva modalidad de precariedad laboral, ya que las formas de organización y estructuración han cambiado y se han direccionado hacia la individualización del trabajo.

Uno de los rasgos de las economías digitales es hacer difusa la separación entre el trabajo y los distintos ámbitos de la vida. La creciente imprecisión de las fronteras no sólo se puede observar a partir de las horas dedicadas al trabajo fuera de los espacios hasta ahora habituales (oficina, etcétera), sino que supone el despliegue, por parte de los trabajadores, de un conjunto de conductas y modos de ser. Esta nueva configuración elimina cualquier espacio externo a los procesos de valorización. Otra característica de esta situación es cuando a los trabajadores se les considera empresarios de sí mismos. Esta relación

---

<sup>54</sup> Karla Arias, “Empleo informal y Plataformas Digitales en el Ecuador”, 2019, 9, [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2.\\_arias\\_k\\_presentacion.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2._arias_k_presentacion.pdf).

aparentemente entre iguales es la que se establece en las condiciones laborales que imponen las plataformas.<sup>55</sup>

Por este tipo de condiciones que establecen las plataformas digitales someten al trabajador a una precariedad, siendo un ejemplo de ello el trabajo del repartidor, quien utiliza su propio medio de transporte para efectuar el trabajo, expone su vida en cada entrega y sigue percibiendo un valor mínimo como si se tratara de una propina.

Este tipo de condiciones han llevado a que las personas que trabajan en plataformas digitales no cuenten con protección legal, siendo parte de una extendida precarización laboral “que sostienen las economías de plataforma responden al afianzamiento del neoliberalismo, como poder económico, político y cultural, basado en la idea de la “libertad” individual”.<sup>56</sup>

Para los publicistas del capitalismo liberal, “Las proposiciones “sé tu propio jefe”, “explora tu ciudad” y “genera tus propias ganancias” son la muestra más clara de la mercantilización, en donde no importa cómo, ni en qué condiciones se labore”,<sup>57</sup> propician que se acumule riqueza a través del interés individual.

### **3. Funcionamiento e inserción de las Plataformas digitales en América Latina**

En América Latina las plataformas digitales luego de la fuerte crisis sanitaria del COVID-19 se han convertido en protagonista de la recuperación económica en muchos países; durante la pandemia muchas personas aprendieron y a manejar aplicaciones a confiar en el tipo de servicio o productos que ofrecen las Apps, debido al nivel de confort que brindan.

Por ello se habla que el futuro del trabajo basado en la tecnología ya no es solo la expectativa de riqueza y de empleo que tienen los países desarrollados, sino que se convierte en una forma de vida para todas las personas a nivel global.

Por esta razón, a continuación, se procede a realizar un análisis sistémico de cómo se desarrolló el trabajo en plataformas digitales en 7 países de Latino América. En Argentina el trabajo en plataformas digitales llegó en el año 2018, debido a la recesión económica que atravesaba el país; en su gran mayoría eran repartidores, entre los cuales

---

<sup>55</sup> Salvador Ferrer, “Las plataformas y la nueva precariedad”, n° 56 (2021): 5.

<sup>56</sup> Kruskaya Hidalgo Cordero y Belén Valencia Castro, “Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito”, 2019, 34.

<sup>57</sup> *Ibíd.*, 31.

había migrantes que huyeron de las condiciones económicas y sociales en su país; en el año 2019 debido a las irregularidades laborales que sufrían empezaron a asociarse y a organizarse realizando protestas para que se reconozcan sus derechos, pues Glovo y Rappi eran las plataformas que más trabajadores tenían basada en un sistema de control mediante algoritmos

la posición vulnerable de los trabajadores dentro del mercado laboral los lleva a seguir en estas plataformas donde, como contratistas independientes, experimentan una alta inseguridad e inestabilidad laboral. Los trabajadores son supervisados, recompensados y bloqueados por las plataformas [...]el trabajo en plataforma que profundizan la precariedad, habilita el surgimiento de la movilización. La vulnerabilidad de los migrantes limita sus posibilidades en el mercado laboral, pero también facilita la construcción de una identidad colectiva. La falta de apoyo brindado por las plataformas a los trabajadores en su condición de contratistas independientes genera el surgimiento de redes de protección entre ellos. [...]la ausencia de lugar de trabajo agrava sus condiciones laborales y dispersa sus interacciones, pero les brinda un espacio libre donde colectivizar sus quejas y organizar acciones colectivas.<sup>58</sup>

En Brasil, se destaca la defensa de los derechos de los trabajadores de plataformas digitales, que se logra gracias a su organización y las constantes luchas sociales que les permite conseguir reivindicaciones laborales, forjan un sindicato de plataforma en comunicación, que trata de replicar, el ejemplo de la plataforma de crowdfunding, la primera en reconocer un sindicato y de mejorar así sus condiciones laborales. Este escenario fue asumido también en Estados Unidos y Alemania, países que brindaron una protección a los Youtubers enfatizando el respecto del derecho a la libertad sindical.

Cabe recalcar que “En el área de los juegos, Game Workers Unite no es exactamente un sindicato, sino un movimiento y organización internacional que tiene como objetivo sindicalizar la industria de los videojuegos. Está presente en 12 países, incluso en Brasil y Argentina, y está formado por personas sin experiencia en el sindicalismo tradicional”,<sup>59</sup> se ha convertido en un paso gigantesco para el sindicalismo y la negociación colectiva. Pese a ello, “los desafíos son inmensos. Dadas las características del mercado laboral —no solo en el área de la comunicación—, la informalidad de trabajo por imposición siempre ha sido la norma y el efecto de la descalificación profesional ha ido erosionando identidades específicas”.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Karol Morales, *Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina*, Observatorio de plataformas (Quito: Friedrich Ebert Stiftung Ecuador: ILDIS, 2020), 49, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>.

<sup>59</sup> *Ibíd.*, 61.

<sup>60</sup> *Ibíd.*, 63.

En Perú, tampoco existe una regulación específica para el trabajo en plataformas digitales, pese a que desde antes de la pandemia se establecieron varios proyectos de ley, por lo que aún se evidencia una total desprotección de los derechos laborales, pese que en el año 2019 el Ministerio propuso recomendaciones para paliar este mal.

En Ecuador, la precarización laboral es latente, quienes laboran en plataformas digitales por ahorrar tiempo y obtener mayores ingresos optan por comer en las calles, no pueden acceder baterías sanitarias, están expuestos a peligros, entre otras vulnerabilidades que atentan contra la dignidad del ser humano.

Esto se debe al tipo de mercado laboral que tiene el país; implica una vulneración de derechos laborales que se agudiza en la pospandemia del COVID-19, pero que tiene sus raíces desde el 2016 en la llegada de Cabify, y luego de Uber. Por ello se considera que, en Ecuador:

trabajar en aplicaciones digitales sucede en la informalidad, precariedad y explotación. Estas condiciones, que atentan con el sostenimiento de la vida priorizando el capital sobre los derechos de las personas son las que hacen posible la existencia de estas plataformas. Tanto conductores como repartidores reciben pocas ganancias y enfrentan graves vulneraciones en materia de derechos laborales; sin embargo, las apps son su única opción de subsistencia. Además, a medida que las necesidades incrementan, existen mayores presiones para aceptar trabajos en circunstancias adversas, asumiendo los riesgos de la flexibilidad laboral.<sup>61</sup>

En Colombia, al principio los trabajadores fueron víctimas de muchas represalias, y sus derechos fueron violentados; por la escasa normativa y regulación del trabajo en plataformas digitales.

Las luchas por los derechos de la clase trabajadora como es el caso de Rappi “después de años de manifestaciones relativamente fragmentadas, se ha venido consolidando una base organizativa para un movimiento en favor de los derechos de los trabajadores de reparto digital en Colombia [...] Las luchas del movimiento de repartidores por sus derechos son clave en la sostenibilidad de la economía de plataformas y para la defensa de formas presentes y futuras de trabajo atravesadas por lo digital”.<sup>62</sup>

Se observa un avance legislativo para los colombianos que con el paso del tiempo irán alcanzando más objetivos y metas laborales en pro de sus derechos. Por otra parte, Costa Rica muestra altas cifras de precarización laboral, sobre todo en plataforma Uber, que genera una escala de informalidad que no garantiza derechos laborales. En este país, hasta antes de la pandemia esa situación era invisibilizada en medio de una total

---

<sup>61</sup> *Ibíd.*, 93.

<sup>62</sup> Morales, *Precarización laboral en plataformas digitales*.

despreocupación social; sin embargo, con la llegada de la crisis económica cambió la opinión, pues se desatacaba esas plataformas ayudaban a mitigar los efectos del confinamiento.

En el caso de México, parte significativa de su población trabaja en plataformas digitales y se somete a una precariedad laboral indiscutible, son muy vulnerables a la discriminación y a diversos riesgos laborales incluyendo asaltos y robos; pese a ello no pueden dejar de trabajar pues las plataformas digitales son una fuente de subsistencia.

Estos breves análisis, permiten evidenciar que el trabajo en plataformas digitales en América Latina no tiene una normativa específica para proteger los derechos laborales de quienes laboran en ellas, pese a que la mayoría de estos países han ratificado convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo.

#### **4. Plataformas digitales pospandemia del COVID-19 en el Ecuador**

La operación cada vez más amplia de las plataformas en el periodo pospandemia del COVID-19, no correspondió a una iniciativa legislativa o de política pública destinada a mitigar el desempleo, la pobreza, brechas de desigualdad, informalidad, precariedad laboral, menos aún un impulso oficial para que predominen condiciones laborales dignas y la vigencia del derecho al trabajo, que se fundamente en la calidad y sostenibilidad del empleo, más necesario en tiempos de profunda crisis económica, como secuela de la pandemia. Su mayor posicionamiento en el mercado digital se debió a la desesperada búsqueda de ingresos de parte de la población que perdió su empleo, formal e informal.

El acelerado crecimiento de la globalización capitalista a finales del siglo XX, trajo consigo una serie de cambios que incluyen una transformación en el mundo del trabajo: el Ecuador no se encontraba preparado entonces ni tampoco hasta antes de la pandemia, debido a la concepción positiva sobre la rigidez de la norma jurídica, lo cual no coadyuvó a la sostenibilidad del empleo.

El cambio tecnológico ha llegado con la “cuarta revolución industrial”, incentivando al ser humano a redireccionar sus capacidades, actitudes y aptitudes para el trabajo, de acuerdo a las exigencias de las nuevas formas del trabajo inteligente y del futuro, respondiendo de forma activa a las necesidades y requerimientos sociales, económicos del presente siglo.

Por lo expuesto, la transformación digital de la empresa en el Ecuador se ejemplifica con Uber que llegó al país en julio del 2017, y que no se define como empresa

transportista porque no se encuentra certificada como tal por el Ministerio de Transporte y Obras Públicas o por la Superintendencia de Compañías o Cooperativa, debido a que su constitución fue de forma digital y mantiene sus propios parámetros de relaciones laborales, siendo el establecimiento de las tarifas de movilización, disponibilidad de tiempo del conductor, acceso a vehículos particulares, estableciendo incluso términos legales; por ejemplo que en caso de conflicto, la responsabilidad civil, penal o administrativa, recaea única y exclusivamente sobre el conductor o el dueño del vehículo con el cual se presta el servicio, ya que Uber solo actúa como un intermediario.

¿Cómo está considerado este tipo de trabajo? ¿Uber cumple con los derechos laborales? ¿Cuáles son esos derechos?, pues la respuesta partiría de que este tipo de trabajo se consideraría como autónomo, y estaría regulado por la disposición del art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador, que reconoce y garantiza esta modalidad de trabajo. Por lo tanto, se ha de entender que proporciona ciertos derechos laborales aunque sea en condiciones mínimas, siendo uno de ellos el salario que se regirá por el principio de igual trabajo-igual remuneración, dependiendo el número de carreras que realice.

Se debe analizar que en muchas ocasiones este salario no alcanzaría a una remuneración básica unificada del trabajador en general, peor aún a podría fijarse en base a la tabla sectorial del Ministerio de Trabajo, para choferes profesionales, ya que los conductores de Uber pueden realizar este trabajo portando la licencia Tipo B, contraponiéndose de esta forma y en cierta medida al principio de igualdad con referencia a los taxista; esto sucede porque la protección laboral en el país es incipiente, por lo cual estas nuevas modalidades digitales se aplican menoscabando y restringiendo derechos.

A nivel nacional dichas agrupaciones o asociaciones laborales digitales cuentan con un porcentaje del 77,1 % de personas que usan el internet y al menos en alguna ocasión accedieron a su oferta,<sup>63</sup> planteando la interrogante: ¿Cómo surgen este tipo de agrupaciones o sociedades digitales?, observando una garantía al derecho de la asociación, pero no al de la sindicalización.

empleo informal se definido como todo trabajo remunerado (por ejemplo, tanto el autoempleo como el empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos jurídicos o normativos, así como también el trabajo no remunerado que se lleva a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no se

---

<sup>63</sup> Ecuador, *Indicadores de tecnología de la información y comunicación* (INEC, 2021), 13.

benefician de contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.<sup>64</sup>

Con ello se deja claro que la transformación de la empresa digital, busca la sostenibilidad del empleo, garantizando el derecho al trabajo, pero no así el derecho del trabajo, ya que su lado autónomo no goza de una regulación legal especial, ya que el sector informal se sitúa con un 49,5 % de trabajadores para el mes de noviembre del 2021, de acuerdo a los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo.<sup>65</sup>

A partir de esta transformación empresarial, el mercado laboral debe acoplarse y forjar una nueva medida de sostenibilidad del empleo, en base a la flexibilización laboral que los mismos trabajadores propician, y que tiene un sustento internacional ya que para ciertas organizaciones internacionales como

el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la flexibilidad consiste en eliminar o desregular el mercado laboral [...]el Banco Mundial sostiene que la principal causa del desempleo en América Latina reside, fundamentalmente, en la inflexibilidad de los mercados laborales, lo que se traduce en que el sector formal de la economía no sea dinámico en términos de generación de empleos [...]. Por tanto, un mayor grado de flexibilidad laboral permitiría —en teoría— la creación de mayor empleo y la reducción del sector informal, de ahí que dichos organismos han promovido la aplicación de diversos mecanismos de flexibilidad laboral para disminuir el elevado desempleo.<sup>66</sup>

Este análisis internacional se aplica también en la realidad ecuatoriana, toda vez que, de acuerdo a los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos se establece en el 2021 el desempleo a nivel nacional fue de 4,4 %, en el área urbana un 5,8 %, y para la rural un 1,7 %.<sup>67</sup> De allí la imperiosa necesidad de fortalecer y aplicar dos formas de la flexibilidad laboral; el trabajo a distancia, ahorrando tiempo y recursos, y readecuando el horario de trabajo de acuerdo a la disponibilidad de cada persona, que está direccionada específicamente a la flexibilidad laboral funcional denominada multitasking que permite la polivalencia de empleos alcanzando mayores réditos para el trabajador.

---

<sup>64</sup> OIT, “Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993)”, 1993, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087486.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087486.pdf).

<sup>65</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, “Boletín Técnico N° 15-2021-ENEMDU. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), noviembre 2021”, 10.

<sup>66</sup> Ibarra y Gonzáles, “La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo”.

<sup>67</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, “Boletín Técnico N° 15-2021-ENEMDU. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), noviembre 2021”, 6.

Es necesario regular las nuevas formas del trabajo que surgieron con la globalización, para evitar una reducción o regresión de los derechos laborales, contribuyendo a la autodeterminación del trabajador, cuya visión es cuantificar el tiempo para la adquisición del dinero, y el cumplimiento de su derecho prescrito en el art. 66, num. 17 de la norma suprema.

Estos antecedentes de transformación propician un trabajo inteligente y moderno, tal es el caso de Freelance que tiene en Ecuador 193 tipos de empleo que son ofertados por internet, el principal requisito para ser un freelancer es contar con internet, en el mes de enero del 2022 la página web joobb oferto 77 vacantes, olx 23, jora 11, multitrabajos 203, evidenciándose una demanda amplia requerida por varias empresas, siendo un ejemplo de ello Movistar, Claro Tuenti que buscan asesores y vendedores freelancers.

A partir de ello, surge un cuestionamiento jurídico ¿Cómo este tipo de trabajadores siendo autónomos se someten a exigencias empresariales? Sin embargo, esto pasa por desapercibido por la existencia de un contrato freelance que es firmado entre el freelance, el cliente y/ o la empresa contratante con lo cual se busca brindar mayor seguridad a las partes contractuales, llegando a pensarse que este tipo de contrato es más mercantil que laboral, ya que entre sus requisitos se distinguen: los datos de contacto y fiscales de Freelancer y Cliente, el alcance del proyecto y descripción del trabajo, precios y tarifas de trabajo, opciones, tiempos y termino de pago, plazos de entrega del proyecto, interrupción o rechazo, propiedad intelectual - derechos de autor, y otros términos legales; sin embargo esta existencia contractual es muy controvertida desde el ámbito mercantil y laboral, siendo un tema de amplio debate.

Coworking es otro tipo de trabajo en plataformas digitales, que por su esencia se pensaría que forma parte de un trabajo y economía colaborativa, considerando que “cada plataforma opera de manera diferente, por lo que se deberá observar el caso concreto para saber si se dan los indicios de laboralidad”,<sup>68</sup> resultando útil:

para efectos laborales- clasificar las plataformas, primeramente, entre aquellas que tienen como único fin crear puntos de encuentro entre usuarios para intercambiar bienes o servicios, y las que van más allá del simple intercambio económico, permitiendo un contrato entre prestador y cliente de un bien o servicio, como Uber, Airbnb, Rappi y Cabify, entre otros[...], en el segundo caso, esto es, aquellas aplicaciones que van más allá de crear puntos de encuentro entre usuarios, sí podrían existir problemas para el derecho laboral.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Adrián Tolódi, *El trabajo en la era de la economía colaborativa* (Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017), 239.

<sup>69</sup> Luis Lizama y Diego Lizama, *El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa*, 2019, 6.

El Smart working forma parte de otro tipo de trabajos inteligentes, que en gran medida está vinculado con el teletrabajo mediante la utilización de las TIC, mejorando el ambiente de trabajo de una forma creativa, productiva, y eficaz, recalando que este tipo de trabajo inteligente es más amplio que el teletrabajo o home office.

Finalmente, el Crowdfunding es otra de las formas de trabajo que busca excluir las barreras tendientes a la eliminación del empleo, mediante la exploración de nuevas estrategias de desarrollo económico y laboral, a través de la mentalidad de financiamiento privado; se inicia en el contexto de la sostenibilidad y de la iniciativa social, así dio un paso adelante mediante su regulación a partir del 20 de febrero del 2020 con la promulgación y vigencia de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, que tiene un soporte más económico y financiero que laboral; sin embargo no se lo podría considerar como un aspecto negativo, pues podrá inmiscuirse dentro de una modalidad de trabajo.

La sostenibilidad del empleo involucra a dos ámbitos laborales en el contexto de plataformas digitales: el primero, con respecto al trabajo autónomo e independiente que se sustenta en la ejecución de políticas públicas para garantizar ciertos derechos laborales y sociales, encaminados a la protección del derecho del trabajo y al trabajo sin inducir a los trabajadores a la precariedad laboral; y el segundo, referente al trabajo dependiente, para que se retomen dichas modalidades contractuales, considerando que esta nueva forma de trabajo en plataformas surge en el entorno de la globalización que no solo requieren cambiar el mercado laboral sino también el establecimiento de leyes que protejan este aspecto, bajo el uso correcto y erradicación del abuso tendiente a la regresión de derechos, que menoscaben las luchas constantes de los trabajadores.



## **Capítulo segundo**

### **Derechos laborales vulnerados de los trabajadores en plataformas digitales pospandemia del COVID-19 en Cuenca**

El desarrollo de esta parte del presente trabajo se basó en la recolección de información mediante entrevistas dirigidas a trabajadores de plataformas digitales en la ciudad de Cuenca.

Las personas entrevistadas tienen edades comprendidas entre los 18 y 45 años, 29 son de nacionalidad ecuatoriana por nacimiento, 8 son ecuatorianos por nacionalización (oriundos de Venezuela), por esta razón gozan de doble nacionalidad y las 3 personas restantes son de nacionalidad venezolana, y por diversas situaciones no han podido legalizar su régimen migratorio en el Ecuador, pese a residir por algunos años en el país.

Como se puede observar la población de trabajadores en plataformas digitales en la ciudad de Cuenca, está conformada por personas de género masculino, con una diversidad de perfiles profesiones, actualmente son jefes de hogar y han optado por emplear su tiempo en esta actividad debido a la imposibilidad de conseguir un trabajo regularizado.

#### **1. Tipos de plataformas digitales pospandemia del COVID-19 en Cuenca**

A continuación, se muestra un cuadro detallado del tipo de plataformas digitales que operan en la ciudad de Cuenca, para tener una mejor comprensión de los datos obtenidos en las encuestas realizadas:

Tabla 1  
**Tipos de plataformas digitales en Cuenca**  
 Plataformas digitales

n <sup>o</sup>	Nombres	Tipo de plataforma			Servicio		Integrantes encuestados
		Por el fin	Tipo de trabajo		Modalidad	Por el tipo de consumidor	
1	Azu taxi	Colaborativa	Localizado	Transporte	indirecta	horizontal	Marco Basantes, Pablo Escudero, Fernando Ríos, Omar Calderón, Héctor Villacis, Marco Rengifo, Jimmy Arcos, José Pena, Ricardo Bernal, Carlos Murillo
2	Tipti	Colaborativa	Localizado	Repartidor de artículos de primera necesidad	directa	vertical	Víctor Santamaria Alberto González, Milton García, Juan Martínez
3	Picker	Colaborativa	Localizado	Repartidor	Indirecta	vertical	Alan Rodríguez, Ernesto Pérez, Lian Hernández, Patricio Sánchez, Joan Sánchez
4	Delivery	Colaborativa	Localizado	Repartidor	Directa	vertical	Xavier Diaz, Santiago Diaz, Ángel Castillo, Pedro Gómez
5	Pedidos ya	Colaborativa	Localizado	Repartidor	Directa	vertical	Néstor Romero, Carlos Mendoza, Mario Medina, Gonzalo Moreno, Xavier Jiménez, Hernán Rivas, Juan Álvarez
6	Rappi	Colaborativa	Localizado	Repartidor	Directa	vertical	Rolando Márquez, Santiago Salazar, Edwin Suárez, Wilson Silva, Vicente Peña, Bryan Contreras, Marco Herrera, Miguel Vargas, Gabriel Méndez, Leonardo Ruiz, Jhin Ramos

Fuente y elaboración propias

Como se puede observar en la figura que antecede, existen semejanzas entre las seis plataformas digitales que operan en la ciudad de Cuenca, entre las cuales se puede distinguir: por el fin que persiguen todas son colaborativas, por el tipo de trabajo que se realiza se caracterizan por ser localizadas, mientras que entre las diferencias que se presentan se puede enunciar que las plataformas azu taxi y tipti mantiene una diferencia respecto al tipo de trabajo que poseen, porque pese a ser localizado, estas se dedican exclusivamente al transporte, y reparto de alimentos de primera necesidad respectivamente, situación similar ocurre con modalidad de trabajo para el caso de las plataformas digitales azu taxi y picker que suelen ser indirectas, mientras que tipti, deliverhy pedidos ya y rappi lo realizan de forma directa y finalmente por el tipo del consumidor se puede evidenciar que la plataforma azu taxi es horizontal y tipti, picker, delivery, pedidos ya y rappi son verticales.

La ciudad de Cuenca es la tercera ciudad más grande del Ecuador. Las plataformas digitales operan de sus estructuras económicas y laborales desde la segunda década del presente siglo, pero las principales plataformas digitales se desarrollan y ganan mayor presencia durante la pandemia y en la pospandemia del COVID-19. Entre ellas se encuentran, las de tipo colaborativo que pueden ser tanto online como de trabajo focalizado; además son horizontales porque algunas están direccionadas al público en general o verticales porque se enfocan en los usuarios de forma específicas.

Las plataformas digitales en la pospandemia del COVID-19, se están acercado a lo que sería en un futuro el comercio electrónico, porque la llegada de la pandemia al Ecuador cambió la mentalidad de las personas, haciendo que involucren dentro de sus actividades diaria a la digitalización, debido a que se generó confianza en el sistema online y en el manejo del dinero electrónico.

La mayoría de negocios optaron por mejorar su funcionamiento con ayuda de la tecnología de la información y de la Comunicación TIC, es por ello que las plataformas digitales aún siguen con vida. Se han convertido en un espacio de trabajo habitual para muchas personas: las cuales enfrentan una mayor vulnerabilidad en el mercado, debido a la abundante oferta de mano de obra barata, por lo que sus ingresos están a la baja.

Un claro ejemplo, se observa en el plan de comercio digital que impulsó la Alcaldía de Cuenca, que involucra la realización del comercio digital en diferentes mercados de la ciudad, así el uso de las plataformas digitales se va posicionando en el territorio, por lo que se ha denominado “Tu Mercado a un click de distancia”. De esta forma Cuenca se ha convertido en la primera ciudad ecuatoriana en acercarse a la

digitalización, contribuyendo al desarrollo del comercio y la actualización de pequeñas y medianas empresas o negocios.

Este tipo de actividades crean oportunidades laborales, mejorando las tasas de empleabilidad, pero no así en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales, de quienes trabajan en plataformas digitales. Por ello;

Por el lado de la regulación y eficiencia de la economía, el cierre de las brechas digitales y las diferencias tributarias entre empresas tradicionales y plataformas es un gran reto que requiere de esfuerzos multilaterales entre países, ya que las empresas digitales se han beneficiado de las dificultades regulatorias debido al contenido novedoso de sus modelos de negocio. Por otro lado, la complejidad de la economía digital pone de relieve la necesidad de desarrollar normativas que, al mismo tiempo que incentiven el lanzamiento urgente de iniciativas novedosas como los mercados de datos, protejan la privacidad de los usuarios y que fomenten el desarrollo de empresas que utilizan el modelo de plataformas, pero considerando las disparidades sectoriales, regionales e internacionales. En este sentido, la comprensión de los reguladores sobre el mecanismo detrás de las plataformas y sus modelos de negocio para lidiar con los riesgos y oportunidades es urgente.<sup>70</sup>

Es decir, la regulación normativa a la que aspira la CEPAL, apunta a que sea establecida por todos los países, involucrando a los diversos ámbitos social, tributario, económico y laboral, para eliminar las brechas de desigualdad entre el comercio tradicional y el digital, de acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) del año 2021, muestran que “el trabajo en las plataformas digitales forma parte del trabajo informal, con un 50% de la población a nivel nacional, porcentaje mayoritario con referencia al trabajo formal que ocupa el 4,3% de la población a nivel nacional y el trabajo doméstico el 7.7 dentro del mismo referente%”.<sup>71</sup>

En el año 2022 el sector informal muestra un incremento de 1,1% puntos porcentuales con respecto al año 2021, con un porcentaje del 51,1 %;<sup>72</sup> y, para el primer trimestre del año 2023 creció en un 3,9 % puntos porcentuales llegando al 55 %.<sup>73</sup>

El incremento acelerado del trabajo informal, buena parte del cual se da en las plataformas digitales de la ciudad de Cuenca, da mayor relevancia a las recomendaciones

---

<sup>70</sup> Filipe Da Silva y Georgina Nuñez, *La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia*, Naciones Unidas CEPAL, 2021, 10.

<sup>71</sup> INEC, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Trimestre julio - septiembre 2021, 2021, 10, [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-julio-septiembre-2021/2021\\_III\\_trimestre\\_Boletin\\_empleo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-julio-septiembre-2021/2021_III_trimestre_Boletin_empleo.pdf).

<sup>72</sup> INEC, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU, 2022, 6, [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre-enero-marzo-2022/2022\\_I\\_Trimestre\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre-enero-marzo-2022/2022_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf).

<sup>73</sup> INEC, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), 2023, 47, [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Enero/202301\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Enero/202301_Mercado_Laboral.pdf).

de la CEPAL para regularizar este tipo de actividad, y una visión más clara del trabajo digno y decente.

## **2. Derechos laborales vulnerados por plataformas digitales pospandemia del COVID-19 en Cuenca**

Los derechos laborales vulnerados por plataformas digitales en la pospandemia del COVID-19 en la ciudad de Cuenca parten del diagnóstico de los interrogantes: el primero responde a ¿Tiene usted otro tipo de trabajo, además del que realiza en una plataforma digital o trabaja usted en varias? Explique por favor. A lo cual, se obtuvo como respuesta de los trabajadores de la plataforma Azu Cuenca, Tipti, Picker, Delivery y Pedidos ya, quienes sostienen que el trabajo de transporte que realizan es el único sustento que poseen, que no les alcanza el tiempo para destinarlo a otra actividad, pues tratan de conseguir más clientes en los diferentes servicios que prestan.<sup>74</sup>

Se evidencia que los derechos laborales, en la pospandemia del COVID-19, son vulnerados, su realidad laboral no ha cambiado, sin embargo, un repartidor de la plataforma Rappi sostiene lo único que ha cambiado es “la confianza, la seguridad, que muestran los consumidores al hacer sus pedidos mediante plataformas digitales”,<sup>75</sup> debido a “las nuevas formas y estrategias que utilizan los trabajadores de plataformas digitales para satisfacer las necesidades de sus clientes”.<sup>76</sup>

En este sentido, los dueños de las plataformas digitales de la ciudad de Cuenca aseveran que sus colaboradores no prestan el servicio en una sola empresa, sino que lo realizan de forma simultánea en otras plataformas digitales, más, con la observación directa y la experiencia sobre la temática abordada, se ha podido determinar que dicha respuesta es falsa, ya que si se contrasta información, el personal de este sector económico presta sus servicios para un solo tipo de plataforma digital, ejemplificando, azu taxi presta el servicio de transporte cuyos choferes no prestan sus servicios en picker delivery o cualquier otra plataforma digital., en caso de no cumplir con esta disposición son suspendidos definitivamente de la plataforma.

---

<sup>74</sup> Trabajadores de plataformas digitales, Entrevista a 40 trabajadores de plataformas digitales en Cuenca, 2023.

<sup>75</sup> Jhin Ramos, Entrevista realizada a trabajador de la plataforma digital Rappi, 2023.

<sup>76</sup> Pedro Gómez, Entrevista realizada a un trabajador de la plataforma digital Delivey, 2023.

De esta forma el trabajo en plataformas digitales en la ciudad de Cuenca es parte del trabajo informal, y no goza de derechos laborales; de allí la pertinencia de que el Estado ecuatoriano trate de cumplir con los deberes primordiales conforme lo dispone el art. 3 numeral 1 y 147 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, mediante la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, señala que:

la OIT desea aportar una respuesta a los desafíos planteados por la mundialización de la economía, que han sido objeto de numerosos debates en su seno desde 1994. Si bien la mundialización de la economía es un factor de crecimiento económico, y aun cuando este último es una condición esencial del progreso social, todo confirma que no se trata de una condición suficiente para asegurar dicho progreso. El crecimiento debe ir acompañado, pues, de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tengan la posibilidad de reivindicar una participación justa en las riquezas que han contribuido a crear.<sup>77</sup>

La Organización Internacional del Trabajo hace un llamado para que los Estados partes, cumplan y den seguimiento a los derechos de los trabajadores, mediante mecanismos adecuados que contribuyan a la buena fe y a la correcta aplicación del Derecho. Aspecto que ha sido inobservado por el Ecuador, porque no se ha brindado un apoyo y protección al trabajo efectuado en plataforma digitales, un ejemplo de ello es la Ley de Apoyo Humanitario, que entró en vigencia en el año 2020 para mitigar los efectos del desempleo favoreciendo solo a los trabajadores en relación de dependencia y olvidándose del resto de las modalidades de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo anuncia que “Entre sus objetivos principales se encuentra fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo”.<sup>78</sup> Dichos objetivos deben aplicarse en Ecuador, también para proteger el trabajo en Plataformas digitales en la Ciudad de Cuenca.

Actualmente este tipo de trabajo vulnera los derechos laborales, por la manera cómo funciona la jornada cotidiana de trabajo en la plataforma (horario; órdenes de trabajo; premios, sanciones y otros detalles); así, los trabajadores de la plataforma Azu

---

<sup>77</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, 2022, 6, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf).

<sup>78</sup> *Ibíd.*, 1.

Taxi mencionaron que: “en el área del transporte de lunes a viernes el trabajo empieza a las 05h00 y termina a las 23h30, y los fines de semana, suele prolongarse su trabajo hasta las 02h00”,<sup>79</sup> recalcan que “no existe ningún tipo de incentivo,<sup>80</sup> “y que las sanciones de acuerdo a su organización “tienen diversas modalidades que van en un rango leve, moderado o grave”.<sup>81</sup> Además mencionan que la organización y gestión que actualmente mantienen “es producto de su iniciativa”.<sup>82</sup>

Sobre esta misma interrogante, los trabajadores de la plataforma digital Tipti, respondieron que un día cotidiano para ellos “empieza a las 9h45 de la mañana y termina alrededor de las 21h00”,<sup>83</sup> debido a que a la actividad laboral que realizan es repartir alimentos de primera necesidad, y que cubren el horario de los comisariatos; por ello, “deben estar atentos a los requerimientos que haga la plataforma y de forma inmediata asumir ese pedido, permaneciendo durante ese periodo de tiempo en los centros comerciales o en sus alrededores para obtener mayores réditos”.<sup>84</sup> Afirman que “las propinas que algunas veces les dan los clientes suelen ser gratificantes, cuyo valor oscila desde un dólares, hasta los cinco dólares, entregadas entre una o dos veces por semana”,<sup>85</sup> recalcan que “reciben un tipo de multa dependiendo de la infracción, la más frecuente es la congestión vehicular, sobre todo en horas pico”, además recalcan, que

reciben capacitaciones sobre las formas de atención al cliente, del manejo de la plataforma, ya que su actividad está destinada al reparto de Alimentos y Bebidas, Supermercados, Tiendas especializadas, Cosméticos, Cuidado de bebés, Cuidado de Mascotas, Regalos, Panadería y Pastelería, Vinos y Licores, Orgánicos, Medicinas, Cuidado Personal, Cuidado del Hogar, Gourmet y Tienda a Domicilio.<sup>86</sup>

La plataforma digital Picker, es parte de Delivery y una de las más utilizadas por los negocios para realizar entregas de diversos pedidos por la rapidez del envío que se realiza hasta los 30 minutos. En base a la interrogante planteada, respondieron que “reciben órdenes directas de la plataforma digital para realizar actividades de intercambio mercantil y comercial”,<sup>87</sup> que su horario de trabajo “es libre de ser escogido, pero para

---

<sup>79</sup> Azu Taxi, Entrevista realizada a 10 trabajadores de Azu taxi de la ciudad de Cuenca, 2023.

<sup>80</sup> *Ibíd.*

<sup>81</sup> *Ibíd.*

<sup>82</sup> *Ibíd.*

<sup>83</sup> Tipti, Entrevista realizada a 4 trabajadores de la plataforma digital Tipti de la ciudad de Cuenca, 2023.

<sup>84</sup> *Ibíd.*

<sup>85</sup> *Ibíd.*

<sup>86</sup> *Ibíd.*

<sup>87</sup> Picker, Entrevista realizada a cinco trabajadores de la plataforma digital Picker de la ciudad de Cuenca, 2023.

obtener mayores ingresos económicos empieza desde las 9h00 hasta las 22h30 todos los días de la semana”;<sup>88</sup> respecto a los incentivos manifiestas que “los únicos incentivos son propinas cortas de los dueños del local o en ocasiones muy esporádicas de los consumidores”,<sup>89</sup> y que como sanción “la plataforma mantiene la desvinculación inmediata de quien no ejerza con probidad, honradez y responsabilidad la encomienda”.<sup>90</sup>

Por otra parte, afirman que:

han existido casos en los que algunos de sus compañeros han auto desvinculados de la plataforma digital de forma intempestiva, pues se retiraron con mercancías, en aquella oportunidad recalcan que fue un joven de nacionalidad venezolana, a quien no se volvió a ver después de dicho suceso, y que en otras oportunidades la plataforma los desvincula por no realizar actividades diarias o repetitivas, afirmando que las reglas y exigencias parecen provenir de un trabajo tradicional de relación de dependencia.<sup>91</sup>

Los que trabajan con la plataforma digital Delivery, respondieron que “reciben órdenes directas de la plataforma y su horario de trabajo es desde las 8h30 hasta las 23h00 aproximadamente, los fines de semana o días festivos”,<sup>92</sup> los incentivos “son inexistentes, no hay propinas porque las personas piensan que los locales comerciales cubren el beneficio de la encomienda”,<sup>93</sup> pero que existen sanciones “con una categoría de leves, graves y muy graves”.<sup>94</sup>

La plataforma digital de Pedidos Ya, usa una aplicación que requiere una suscripción para recibir envíos gratis de forma ilimitada, por ello afirman que “reciben órdenes directas de la plataforma y que el horario de trabajo empieza desde las 6h00 hasta las 12h00, o incluso tienen pedidos en horas de la madrugada cuando se trata del reparto de medicamentos, especialmente para niños y personas de la tercera edad”,<sup>95</sup> los premios o incentivos sostienen que “pueden recibir un monto adicional por sobrepasar un número de repartos mensuales, pero que son insignificantes, algunas veces reciben propinas por parte de los consumidores y que las sanciones con catalogadas como leves, graves y muy graves incluyendo la desvinculación de la plataforma”.<sup>96</sup>

---

<sup>88</sup> *Ibíd.*

<sup>89</sup> *Ibíd.*

<sup>90</sup> *Ibíd.*

<sup>91</sup> *Ibíd.*

<sup>92</sup> Delivery, Entrevista realiza a 4 trabajadores de la plataforma digital Delivery, 2023.

<sup>93</sup> *Ibíd.*

<sup>94</sup> *Ibíd.*

<sup>95</sup> Pedidos ya, Entrevista realizada a 7 trabajadores de la plataforma digital Pedidos ya, 2023.

<sup>96</sup> *Ibíd.*

En el caso de la plataforma digital Rappi, los trabajadores entrevistados manifestaron que:

reciben órdenes directas de la plataforma, su horario de trabajo empieza las 9h00 y termina alrededor de las 23h00. Por ello, su ubicación es específica dependiendo la hora del día, así por ejemplo al medio día son en centros comerciales, ya que la plataforma direcciona de acuerdo a la ubicación más pronta del motorizado, y en las tardes por locales de abastos y en las noches pueden estar por farmacias.<sup>97</sup>

Recalcan que “pese a sobrepasar los repartos no reciben ningún tipo de incentivo por los dueños de los locales comerciales, en los que hay mucha demanda es brindar prioridad a los pedidos y envíos”,<sup>98</sup> las sanciones son “leves, moderados, graves, muy graves, entre ellos la desvinculación abrupta de la plataforma digital”.<sup>99</sup>

El trabajo en plataformas digitales se enmarca dentro de una modalidad de trabajo atípico, los derechos se ven vulnerados por múltiples razones, entre ellas la subordinación, remuneración y el cumplimiento de un horario de trabajo, aspecto que sucede a vista de todas las personas llamadas a su protección y sin que se tomen las medidas jurídicas necesarias para subsanar este vacío legal. Por esta razón la Organización Internacional del Trabajo hace un llamado para que cada Estado busque la forma de garantizar los principios y derechos fundamentales que se plantean por la digitalización y por el *e-commerce*.

## 2.1. Derecho a la estabilidad laboral

La estabilidad laboral es un derecho del trabajador que brinda la seguridad de permanecer por un lapso de tiempo, determinado o indeterminado, prestando sus servicios lícitos y personales, sin que exista la posibilidad de perder su puesto de trabajo, salvo casos concretos debidamente contemplados en la legislación.

La estabilidad laboral proviene de la celebración de un contrato de trabajo, que estipula la comparecencia de las partes y la calidad en que lo hacen, la indicación del inicio de la relación laboral y la indicación o especificaciones en las que ha de terminar, marcando el inicio y fin de la relación laboral; el lugar donde se ha de efectuar la prestación del trabajo; las actividades se deberán realizar; el salario o remuneración y la

---

<sup>97</sup> Rappi, Entrevista a 11 trabajadores de la plataforma digital Rappi, 2023.

<sup>98</sup> *Ibíd.*

<sup>99</sup> *Ibíd.*

forma y fecha de pago; la jornada de trabajo; vacaciones y otras que sean aplicables como el convenio colectivo.

Por lo tanto, “El vínculo contractual en cuanto a su duración se reputa por tiempo indeterminado, salvo que el término resulte de la particularidad de la relación”.<sup>100</sup> Este derecho es inexistente en el trabajo en las plataformas digitales, porque ninguna de las seis plataformas digitales materia de este estudio incluye un contrato de trabajo; al entrevistar a los 40 trabajadores de Azu taxi, Tipte, Picker, Delivery, Pedidos ya, Rappi tipo de contrato, acuerdo o convenio que mantienen sostuvieron que “no existe ningún tipo acuerdo, convenio, o contrato laboral o civil”.<sup>101</sup>

Para contrastar información se les pregunto sobre el tiempo que prestaban el servicio en las plataformas digitales y sus respuestas fueron las siguientes: “5 años Azu taxi, Picker , 4 años Tipte, 3 años Delivery, Pedidos ya y Rappi”,<sup>102</sup> observando que el contrato de trabajo ha cambiado, dejando al trabajador en una desprotección frente a un despido; para un mayor entendimiento se realiza una comparación, cuando se aplica el derecho laboral, y el empleador despide al trabajador sin causa alguna y de forma intempestiva, se produce la figura jurídica del despido intempestivo, dando lugar a indemnizaciones de acuerdo al tiempo de servicio; esto no se evidencia cuando el vínculo termina entre la plataforma digital y el trabajador, no existe forma legal de reclamar este derecho.

En este sentido los dueños de las plataformas digitales sostuvieron que no existe un contrato laboral entre sus empresas y los colaboradores puesto que se trata de una relación de índole civil, pero que si tienen en una base de datos quienes son las personas que prestan los servicios, de forma individualizada, con cuya información realizan un seguimiento y control para mejorar y viabilizar el servicio que ofrecen, en aras de alcanzar un mayor número de clientes.

Aspecto que evidencia un elemento esencial de la existencia de una relación laboral, que es la subordinación, puesto que al aceptar que manejan un control, quiere decir que vigilan muy de cerca cual es la actuación que tiene cada uno de los trabajadores, ya que si realizan algo fuera de lo aceptado podrían ser susceptibles de ser desvinculados de dicha empresa digital.

---

<sup>100</sup> Federico Zagarra, *La estabilidad laboral* (Perú, s. f.), 17.

<sup>101</sup> Trabajadores de plataformas digitales, Entrevista a 40 trabajadores de plataformas digitales en Cuenca.

<sup>102</sup> *Ibíd.*

El Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, C158, 1982 (núm. 158) de la Organización Internacional del Trabajo al referirse a la terminación del contrato de trabajo sostiene que: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.<sup>103</sup> Aquí la pregunta sería ¿La desvinculación a un trabajador de la plataforma digital es considerada una causa justa? ¿Cuál es la normativa aplicable para tal desvinculación? ¿Con la desvinculación abrupta se le otorga al trabajador el ejercicio de su derecho a la defensa? Estas interrogantes deberían responderse asumiendo los derechos de los trabajadores, pero no se lo hace, porque no existe una regulación laboral específica para el trabajo en plataformas digitales.

Bajo esta premisa la Organización Internacional del Trabajo sostiene que:

Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario. Las normas de la OIT en materia de terminación de la relación de trabajo se proponen encontrar un compromiso entre dos aspectos: por una parte, el derecho del empleador a despedir a los trabajadores por razones válidas y, por la otra, la garantía de que los despidos sean justos, que se recurre a ellos sólo como último recurso y que se hacen esfuerzos para minimizar en la mayor medida posible el impacto negativo para los trabajadores afectados<sup>104</sup>.

Esto ocurre porque en las plataformas digitales se maneja la retórica de la autonomía y tras de ella se esconden responsabilidades de índole laboral, haciendo que no se apliquen prestaciones recíprocas y justas por los servicios recibidos y por la adquisición de mercancías, provistas por la mano de obra que opera en las plataformas.

La Organización Internacional del Trabajo en la Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166, sobre la terminación de la relación de trabajo hace énfasis en la Ley de Protección del Empleo sosteniendo que:

una LPE más generosa que garantice la estabilidad en el empleo debería redundar en un aumento de la productividad total, gracias a una mejor adaptación de las empresas al progreso tecnológico y la formación continua de trabajadores, al tiempo que también permitiría asegurar una situación más equitativa en el plano del ingreso y prevenir la discriminación. De ahí que algunos sectores sostuvieran que los efectos generales previsibles son mejores resultados económicos y niveles de vida más altos.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> Organización Internacional del Trabajo, *C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*, 1982, art. 4, <https://n9.cl/g24f>.

<sup>104</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Seguridad del empleo*, 2023, <https://n9.cl/0da63>.

<sup>105</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo*, s. f., 34, <https://n9.cl/p44pl>.

En el Ecuador la Ley de Protección del Empleo prácticamente no tiene incidencia alguna, ya que las regulaciones para la terminación de la relación laboral se encuentran en un apartado específico del Código de Trabajo y pese a esta prescripción legal, persiste la vulneración al derecho a la estabilidad laboral.

## **2.2. Derecho a la igualdad y no discriminación**

El derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra reconocido en el art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, lo cual traducido al ámbito laboral correspondería a que todos los trabajadores gocen de los mismos derechos y oportunidades conforme lo consagra el art. 335 del cuerpo legal antes citado.

Sin embargo, el trabajo realizado en plataformas digitales parece ser indiferente a lo mencionado, ya que no cuenta con un reconocimiento legal, pese a encontrarse los requisitos que prueban la existencia de una relación laboral conforme lo prescribe el art. 8 del Código de Trabajo; esto ocurre porque no se brinda la importancia que merece a la digitalización en la pospandemia del COVID-19.

En una nota de la Organización Internacional del Trabajo, se estableció la desigual de la que son víctimas muchos trabajadores, ya que:

Si bien se suele reconocer el enorme potencial productivo de la digitalización, al mismo tiempo genera preocupaciones de una profundización de la gran desigualdad que caracteriza los mercados laborales. Esta desigualdad creciente estaría relacionada tanto con las diferencias en el acceso a infraestructura digital de calidad como con el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para su uso productivo. Grandes brechas en el acceso a la infraestructura y las competencias digitales para personas de diferentes niveles educativos, etarios, zonas geográficas y etnias tienden a incidir en un aprovechamiento desigual del potencial de las nuevas tecnologías y un nuevo motor de segmentación del mercado de trabajo.<sup>106</sup>

La desigualdad en las plataformas digitales no es un problema que se puedan solucionar con amplias capacitaciones a los trabajadores sobre el uso y manejo, sino que se debería regular su funcionamiento, para brindar al trabajador las herramientas, instrumentos y materiales necesarios para el ejercicio de la actividad laboral, conforme lo estipula el art. 42 del Código de Trabajo, porque actualmente se observa que las plataformas digitales aprovechan de la era de la digitalización para vulnerar los derechos laborales.

---

<sup>106</sup> Jürgen Weller, *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*, Naciones Unidas CEPAL, 2020, 22.

Al preguntarles ¿Qué tipo de vehículo utiliza para cumplir con su trabajo en la plataforma digital? 30 de las personas entrevistadas que representan a las plataformas digitales Tipti, Picker, Delivery, Pedidos ya, Rappi, respondieron que “el vehículo que utilizan es una motocicleta, y 10 personas que es un automotor”.<sup>107</sup> Para ampliar esta información se preguntó ¿El mismo es de su propiedad?, obteniendo respuestas de que en la plataforma Azu taxi “los 10 trabajadores poseen un automotor que es de su propiedad”,<sup>108</sup> de la plataforma Tipti “de los cuatro trabajadores, uno mantiene un vehículo prestado, cuyo titular es su cuñado”,<sup>109</sup> en la plataforma digital Picker “de las cinco personas, dos aseguran que la motocicleta es prestada, cuyo titular es su esposa y padre respectivamente”;<sup>110</sup> en la plataforma Delivery los cuatro participantes aseguran que “la motocicleta es de su propiedad”;<sup>111</sup> de la plataforma digital Pedidos ya, “de los siete trabajadores, dos afirmaron que o realizaron con una motocicleta prestada, cuyos dueños son su suegro y hermano respectivamente”;<sup>112</sup> y de la Plataforma digital Rappi

de los once trabajadores 6 aseguraron que la motocicleta es de su propiedad, los documentos habilitantes se encuentran a su nombre, pero por un contrato y un pagare a al orden que firmaron le corresponde a una casa de compra y venta de motocicletas, pues mantienen créditos y mientras la deuda persista no pueden obtener la factura de la motocicleta, por lo que aseguran aún no ser los dueños legítimos de vehículo<sup>113</sup>

Los trabajadores en las plataformas digitales en la pospandemia del COVID-19 lo han mantenido en el tiempo, permitiendo que puedan adquirir un vehículo propio. Estos trabajadores esperan que se reforme el marco jurídico para que se eviten los atropellos con la honra y dignidad de este tipo de trabajadores, brindándoles un sistema de protección idóneo para este sector socioeconómico.

Otra dimensión del problema es el derecho a la desconexión, dentro del cual se plantea que:

Tipti, Picker y Delivery aseguran que son los trabajadores quienes establecen su horario de trabajo, sin embargo, mientras que las plataformas digitales Azu taxi, Pedidos ya y Rappi, aseguran que no tienen derecho a la desconexión, pues deben estar alertas para poder obtener más consumidores, pues mientras más entregas realicen mayores son los

---

<sup>107</sup> Trabajadores de plataformas digitales, Entrevista a 40 trabajadores de plataformas digitales en Cuenca.

<sup>108</sup> Azu Taxi, Entrevista realizada a 10 trabajadores de Azu taxi de la ciudad de Cuenca.

<sup>109</sup> Tipti, Entrevista realizada a 4 trabajadores de la plataforma digital Tipti de la ciudad de Cuenca.

<sup>110</sup> Picker, Entrevista realizada a cinco trabajadores de la plataforma digital Picker de la ciudad de Cuenca.

<sup>111</sup> Delivery, Entrevista realiza a 4 trabajadores de la plataforma digital Delivery.

<sup>112</sup> Pedidos ya, Entrevista realizada a 7 trabajadores de la plataforma digital Pedidos ya.

<sup>113</sup> Rappi, Entrevista a 11 trabajadores de la plataforma digital Rappi.

réditos económicos que alcanzan, que necesitan conectarse y chequear lugar estratégicos de requirentes para poder mantenerse cerca y lograr el pedido, asumiendo esta actividad como una estrategia de marketing<sup>114</sup>.

Como se evidencia, estos trabajadores destacan la necesidad o agrupación económica, que sobrepasa los límites familiares y laborales, no solo por la voluntad de los trabajadores, sino por el alto índice de desempleo y la necesidad de obtener recursos económicos para subsistir, haciendo que los trabajadores de plataformas digitales pasen más tiempo conectados para conseguir un mayor número de clientes.

Las tecnologías de la información y de las comunicaciones TIC, ayudan a mejorar el comercio y la distribución del capital a través del trabajo en plataformas digitales; sin embargo, el valor económico no puede estar por encima del valor del ser humano, por ello, los trabajadores de plataformas digitales han reclamado derechos sin ser escuchado; han existido proyectos de ley mayor trascendencia.

Esto sucede por tres motivos: el primero, proveniente de la gestión y forma del trabajo en plataformas digitales, por la confusión entre espacios laborales y mercantiles o civiles, el segundo, de la falta de organización del tiempo de trabajo, que incluya equiparación entre el tiempo de trabajo y de descanso; y el tercero es la invasión a la vida privada del trabajador, producto de la falta de gestión de los dos motivos anteriores.

Por otra parte, al cuestionar sobre este aspecto a los representantes de las plataformas digitales, sostuvieron una similar respuesta, al decir que el material de trabajo que emplean los repartidores es de su propiedad en su mayoría, recalcando que el horario de servicio depende del tipo de remuneración que desee obtener el trabajador, con lo cual se contrastan resultados dentro de la investigación de campo, permitiendo determinar la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación.

### **2.3. Jornadas máximas, descansos y vacaciones**

Las jornadas máximas, descanso y vacaciones son derechos que tiene el trabajador, por ello al preguntar nuevamente, como una forma de contrastar información ¿Cuáles son los principales términos del acuerdo, contrato y convenio del trabajo que usted realiza en la (s) plataforma (s) digitales? (plazo de vigencia; horas de trabajo diarias;

---

<sup>114</sup> Trabajadores de plataformas digitales, Entrevista a 40 trabajadores de plataformas digitales en Cuenca.

días a la semana; horas de descanso diarias, la respuesta establece que no tienen ningún tipo de contrato laboral.

Los trabajadores de las seis plataformas digitales materia de este estudio, afirman que “trabajan todos los días de la semana, pues mientras más pedidos entreguen más ingresos económicos existen, creando mayor estabilidad y ranking en la plataforma digital”,<sup>115</sup> motivo por el cual trabajan esta cantidad de horas.

Indican que trabajan “los días festivos y que las vacaciones para ellos son inexistentes, que cuando se ausentan de su trabajo es porque presenta algún tipo de dolencia en salud”.<sup>116</sup> Al respecto la Organización Internacional del Trabajo en el C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), establece que todo trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas, y serán establecidas de acuerdo a la normativa legal vigente de cada país, señalando que cuando este período coincida con los días de descanso obligatorio, no se contabilizarán como vacaciones, indicando además que el no cumplimiento de este convenio da lugar a una denuncia inmediata.<sup>117</sup> Sin embargo, esta denuncia no puede ser realizada por los trabajadores de plataformas digitales en el Ecuador, porque el país no ha ratificado este convenio.

En cuanto a las horas de trabajo y de descanso se obtuvieron los siguientes datos: Azu taxi “trabaja alrededor de 18h30 entre semana y los fines de semana alrededor de 22h00, teniendo como horas de descanso de lunes a viernes 5h30 y los fines de semana 3h300 aproximadamente”.<sup>118</sup>

En Tipti “trabajan alrededor de 11h15, por lo tanto, sus horas de descanso serían alrededor de 12h45”.<sup>119</sup> En Picker “trabajan alrededor de 13h45 al día, manteniendo alrededor de 10h15 de descanso”.<sup>120</sup> En Delivery establecen como horas de trabajo “alrededor de 9h30 y de descanso 14h30”.<sup>121</sup> Pedidos ya “trabajan alrededor de 18h00 y descansa un promedio de 6 h00”.<sup>122</sup> En Rappi “trabajan alrededor de 14h00 teniendo como horas de descanso un aproximado de 10h00”.<sup>123</sup>

---

<sup>115</sup> *Ibíd.*

<sup>116</sup> *Ibíd.*

<sup>117</sup> Organización Internacional del Trabajo, *C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado)*, 1970 (núm. 132), 1970, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C132](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132).

<sup>118</sup> Azu Taxi, Entrevista realizada a 10 trabajadores de Azu taxi de la ciudad de Cuenca.

<sup>119</sup> Tipti, Entrevista realizada a 4 trabajadores de la plataforma digital Tipti de la ciudad de Cuenca.

<sup>120</sup> Picker, Entrevista realizada a cinco trabajadores de la plataforma digital Picker de la ciudad de Cuenca.

<sup>121</sup> Delivery, Entrevista realiza a 4 trabajadores de la plataforma digital Delivery.

<sup>122</sup> Pedidos ya, Entrevista realizada a 7 trabajadores de la plataforma digital Pedidos ya.

<sup>123</sup> Rappi, Entrevista a 11 trabajadores de la plataforma digital Rappi.

Los trabajadores de las seis plataformas digitales laboran más de 8 horas al día y más de 40 horas a la semana; cabe recordar que, para el efecto, la Organización Internacional del Trabajo en sus análisis sobre el trabajo del futuro ha mencionado que:

En relación con esto, la Comisión desea subrayar la importancia de la jornada de trabajo de 8 horas y de la semana de trabajo de 48 horas como una norma legal para la duración del trabajo, con el fin de brindar protección contra la fatiga indebida, y de garantizar un tiempo de ocio razonable y oportunidades de esparcimiento y de vida social a los trabajadores. La Comisión recuerda que al fijar límites a las horas de trabajo, el Gobierno también debería tener en cuenta la salud y la seguridad de los trabajadores y la importancia del equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.<sup>124</sup>

La Organización Internacional del Trabajo mantiene el C047 - Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), que establece que las cuarenta horas de trabajo deberán ser aplicadas a todas las modalidades de empleo,<sup>125</sup> pese a no encontrarse ratificado por el Ecuador dicha disposición ha sido recogida por el Código de Trabajo, pero solo para el caso del trabajo desarrollado bajo la modalidad de relación de dependencia.

El C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) de la Organización Internacional del Trabajo, establece que a este tipo de normativa se someterán todos los locales comerciales incluidos bares, cafeterías, restaurant, entre otros,<sup>126</sup> esta barrera enfrentan los trabajadores de plataformas digitales, por la falta de ratificación del gobierno ecuatoriano de este convenio, ya que los trabajadores de Azu taxi, Tipti Picker, Delivery, Pedidos ya, Rappi, al ser repartidores normalmente trabajan dentro de una actividad que involucra a estos sectores comerciales, por lo tanto de forma indirecta están sometidos a este mandamiento; sin embargo, la legislación nacional los considera como trabajadores autónomos, lo que no significa que por esa condición no puedan acceder a los mínimos y máximos de la jornada de trabajo.

Lo mismo sucede con el C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador desde el 3 octubre 1969, el cual es aplicado para el trabajador privado y público, dejando en un apartado al resto de trabajadores, pese a que el artículo 2 del presente

---

<sup>124</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III. 107<sup>a</sup>*, 21.

<sup>125</sup> Organización Internacional del Trabajo, *C047 - Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)*, 1935, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C047](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047).

<sup>126</sup> Organización Internacional del Trabajo, *C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)*, 1930.

convenio involucra a “los servicios comerciales de cualquier otro establecimiento”,<sup>127</sup> en donde estarían incluidos los trabajadores de las plataformas digitales, ya que caso contrario estarían bajo una precariedad laboral, sin garantías de calidad de vida para el trabajador y para los integrantes de su familia.

El trabajo nocturno no tiene un recargo obligatorio en el caso de la plataforma digital, solos los trabajadores de la plataforma Azu Taxi “realizan un incremento a la carrera en horario nocturno”,<sup>128</sup> mientras que el resto de trabajadores sostuvieron que el rubro percibido es igual en el día tarde o noche, pues su jornada de trabajo no es parte de un trabajo nocturno que incremente la remuneración.

Al abordar las jornadas máximas, días de descanso y vacaciones que se les otorga por parte de los representantes legales de las plataformas digitales a sus colaboradores, se obtuvo como respuesta que ellos no controlan dicha eventualidad, que corresponde a una forma libre, voluntaria y espontánea de los colaboradores, recalando que ellos pueden faltar cuando así lo ameriten y tomarse días libres a su disposición.

Aspecto que, al ser analizado con el trabajo efectuado en plataformas digitales, permite ver que todos sus intervinientes laboran en horarios fijos, no tienen días de descanso o vacaciones, ya que a mayor trabajo mayor remuneración.

## **2.4 Derecho a la remuneración salarios mínimos y otras bonificaciones**

El derecho a la remuneración se encuentra consagrado en el art. 326 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador que establece “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”.<sup>129</sup> Siendo este derecho el que más influye en la calidad y condiciones de vida del trabajador y de su núcleo familiar, ya que por la interconexión económica permite que se efectivicen o no otros derechos.

Bajo este paradigma, la Organización Internacional del Trabajo en el C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), ratificado por el Ecuador establece un salario mínimo vital con el que debe contar el trabajador en general, que de acuerdo con el art. 3 del presente convenio se deberá considerar:

---

<sup>127</sup> Organización Internacional del Trabajo, *C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*, 1957 (núm. 106), 1957, art. 2, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C106](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106).

<sup>128</sup> Azu Taxi, Entrevista realizada a 10 trabajadores de Azu taxi de la ciudad de Cuenca.

<sup>129</sup> Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf).

- (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- (b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.<sup>130</sup>

El salario mínimo que ha sido fijado en el Ecuador para el año 2023 en cuatrocientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América; los niveles de ingreso que reciben quienes trabajan en modalidades informales o precarias, como las plataformas, registran una clara desigualdad.

Los trabajadores de las Plataformas digitales en la ciudad de Cuenca, al ser preguntados sobre ¿Cuál es el ingreso semanal (o mensual) que usted alcanza de su trabajo en plataformas digitales? Entregaron las siguientes respuestas: los de Azu taxi sostienen que en la pospandemia del COVID-19 reciben “alrededor de los USD 400,00 y 500,00 dólares de ingresos mensuales”.<sup>131</sup> En algunos meses alcanzan el salario básico unificado del trabajador en general, pero habría que descontar los rubros que el trabajador invierte en su movilidad, como llantas, gasolina, cambio de aceite, frenos, revisión vehicular entre otras.

Las cinco plataformas digitales restantes, no alcanzan estos niveles de ingresos económicos; así, los de Tipti tiene una “remuneración mensual entre los USD 300,00 a 400,00 dólares mensuales”;<sup>132</sup> los de Picker “entre los USD 300,00 a 425,00 dólares mensuales”;<sup>133</sup> los de Delivery “entre USD 325, 00 a 425,00 dólares mensuales”;<sup>134</sup> los de Pedidos Ya “alcanzan una remuneración de USD 350, 00 a 375,00 dólares mensuales”;<sup>135</sup> similares valores se registran en el caso de la plataforma digital Rappi.

Cabe recordar que, la Organización Internacional del Trabajo considera que:

De acuerdo con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) , adoptada recientemente, los países también deberían extender progresivamente las protecciones del salario mínimo, en la legislación y en la práctica, a todos los trabajadores de la economía informal mediante un proceso de transición a la economía formal.<sup>136</sup>

---

<sup>130</sup> Organización Internacional del Trabajo, *C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado)*, 1970 (núm. 132).

<sup>131</sup> Azu Taxi, Entrevista realizada a 10 trabajadores de Azu taxi de la ciudad de Cuenca.

<sup>132</sup> Tipti, Entrevista realizada a 4 trabajadores de la plataforma digital Tipti de la ciudad de Cuenca.

<sup>133</sup> Picker, Entrevista realizada a cinco trabajadores de la plataforma digital Picker de la ciudad de Cuenca.

<sup>134</sup> Delivery, Entrevista realiza a 4 trabajadores de la plataforma digital Delivery.

<sup>135</sup> Pedidos ya, Entrevista realizada a 7 trabajadores de la plataforma digital Pedidos ya.

<sup>136</sup> Organización Internacional del Trabajo, *¿A quiénes se debería asegurar un salario mínimo?*, s. f., <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/lang--es/index.htm>.

Dicha recomendación apoya la protección de las nuevas unidades económicas y las actividades laborales que no están reconocidas o reguladas, para garantizar los derechos, mediante una cooperación tripartita, observando el principio de la diversidad de los trabajos, sus características y particularidades propias para diseñar políticas específicas con énfasis en la igualdad de condiciones y oportunidades tendientes a erradicar la discriminación.

Las políticas generales fomentan el desarrollo sostenible, mediante un marco normativo regulatorio, la promoción del dialogo social, el respeto y garantía de derechos laborales, el acceso al financiamiento inclusivo, las inspecciones de trabajo, el derecho a la sindicalización, derecho al que han accedido por iniciativa propia los trabajadores de las plataformas digitales.

Por otra parte, con el fin de correlacionar la información brindada en la investigación de campo se preguntó por segunda ocasión ¿Recibe usted algún pago por horas extraordinarias, suplementarias o nocturnas, por su trabajo en la plataforma?; la respuesta fue una negativa rotunda, en el caso de todas las plataformas Azu taxi, Tipte, Picker, Delivery, Pedidos Ya y Rappi, igual respuesta se obtuvo “en cuanto al cobro de horas extraordinarias y suplementarias y otras bonificaciones como décimo tercer y cuarto sueldo”,<sup>137</sup> en las seis plataformas investigadas.

Dentro de este contexto, los representantes de las plataformas digitales pudieron manifestar que la remuneración depende de la cantidad de horas que dedique el trabajador para el reparto de productos, bienes y servicios, recalcando que los beneficios o bonificaciones de ley, no son entregadas a dichas personas porque no forman parte de una relación laboral.

La Organización Internacional del Trabajo, en sus múltiples recomendaciones y análisis sobre las jornadas de trabajo, recomienda el pago por horas extraordinarias con un recargo elevado en el valor por hora de trabajo, a partir de un límite de 15 horas a la semana; se busca asegurar el tiempo libre del trabajador y su contacto social y familiar, evitando que la carga laboral afecte a los derechos de salud, integridad y a la vida del trabajador.

---

<sup>137</sup> Trabajadores de plataformas digitales, Entrevista a 40 trabajadores de plataformas digitales en Cuenca.

## 2.5 Derecho a la seguridad social

El derecho a la seguridad social se encuentra prescrito en el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador, con un sustento internacional en el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, es considerado un derecho irrenunciable fundamental, que debe cumplir y respetarse. Sin embargo, en la práctica del trabajo en plataformas digitales este derecho es inexistente ya que;

El aumento del trabajo a distancia y de las diferentes modalidades de los contratos de trabajo plantea nuevos retos para la reglamentación de seguridad y salud y su aplicación. En épocas de recesión económica o de emergencias sanitarias, la noción de seguridad y salud en el trabajo suele verse amenazada. La pandemia de COVID-19 ha demostrado una vez más la inextricable relación que existe entre un lugar de trabajo saludable y seguro, y el hecho de mantener el aire y el agua limpios y un entorno habitable. La seguridad y salud en el entorno de trabajo se convirtió en un elemento esencial de la respuesta a la pandemia, así como de la recuperación a largo plazo.<sup>138</sup>

Esta carencia de derechos no logra ser paliadas; así si bien el 16 de diciembre del 2022 entro en vigencia Ley de Defensa y Desarrollo del Trabajador Autónomo y del Comerciante minorista, estableciendo que los trabajadores de plataformas digitales forman parte de los trabajadores autónomos, puesto que el artículo 3 de la Ley mencionada define que:

- a) Trabajadora o trabajador autónomo o por cuenta propia. - Es la persona natural que desarrolla actividades de fabricación, producción, distribución y/o comercialización de bienes y/o prestación de servicios, de manera personal, ambulante o fija, habitual o temporal, sin relación de dependencia y cuyo capital de operación no supere los treinta y seis salarios básicos unificados del trabajador privado.<sup>139</sup>

El artículo 4 literal c de la Ley de Defensa y Desarrollo del Trabajador Autónomo y del Comerciante minorista establece el “derecho a la seguridad social”,<sup>140</sup> requiriendo que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social defina un nuevo régimen de afiliación; de este modo el objetivo de la Ley de Defensa y Desarrollo del Trabajador Autónomo y del Comerciante minorista es que los trabajadores autónomos puedan afiliarse; sin embargo, hasta la presente fecha, no se evidencia resultados, puesto que al preguntarles a

---

<sup>138</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, 1.

<sup>139</sup> Ecuador, “Ley de defensa del trabajador autónomo y del comerciante minorista”, 2022, art. 3, <https://n9.cl/7wtkf>.

<sup>140</sup> *Ibíd.*, art. 4.

los trabajadores de las plataformas digitales sobre este particular sostuvieron que “no se encuentran afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, bajo ningún régimen o modalidad”.<sup>141</sup>

Es preocupante la vulneración de un derecho fundamental humano, debido a las contingencias y coberturas amparadas por el seguro social, ya que al preguntarles a los trabajadores de las plataformas digitales ¿En caso de robo, accidente o percance durante su trabajo, recibe algún tipo de ayuda de la plataforma digital? todos respondieron que “no”;<sup>142</sup> Así se evidencia una total desprotección; pese a las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo, requieren que se debería dotar al trabajador de pisos de protección mínimos que aseguren condiciones de vida acordes con la dignidad del ser humano, como hemos visto no se cumple en el trabajo en plataformas digitales de la ciudad de Cuenca.

Al cuestionar sobre el ambiente en plataformas digitales a lo cual respondieron lo siguiente: en el caso de Azu taxi “es cansado y estresante, se encuentran sometidos a múltiples atracos de la delincuencia como robos, sobre todo cuando laboral en horario nocturno, además del alto índice de siniestralidad automovilístico que existe en Cuenca por ser una ciudad grande y de gran afluencia de vehículos y peatones”.<sup>143</sup>

En el caso de Tipti “El ambiente laboral entre compañeros de trabajo es buena, mantiene un compromiso y respeto, pero sobre todo de ayuda mutua cuando surge alguna eventualidad se encuentran unidos, en lo que respecta al trabajo en sí mismos afirman que es cansado y estresante por el tráfico de ciudad y la premura de la entrega de los pedidos”.<sup>144</sup>

La plataforma Picker, se menciona que;

El ambiente de trabajo es estable existe mucha unión y armonía entre los compañeros de trabajo, siempre se apoyan, sin embargo, el desarrollo del reparto suele ser agotador debido a que los clientes se molestan cuando el pedido llega un poco más tarde, sin comprender que no depende de ellos sino de la afluencia de personas en el local comercial y el tiempo que despachan, seguido del tráfico de la ciudad<sup>145</sup>

---

<sup>141</sup> Trabajadores de plataformas digitales, Entrevista a 40 trabajadores de plataformas digitales en Cuenca.

<sup>142</sup> *Ibíd.*

<sup>143</sup> Azu Taxi, Entrevista realizada a 10 trabajadores de Azu taxi de la ciudad de Cuenca.

<sup>144</sup> Tipti, Entrevista realizada a 4 trabajadores de la plataforma digital Tipti de la ciudad de Cuenca.

<sup>145</sup> Picker, Entrevista realizada a cinco trabajadores de la plataforma digital Picker de la ciudad de Cuenca.

Los trabajadores de la plataforma Delivery afirman que “que el ambiente de trabajo es tenso, porque pese al existir compañerismo siempre están compitiendo con el resto de compañeros por obtener un pedido, ya que en base a él es el rubro económico que van a percibir”.<sup>146</sup>

Los trabajadores de la plataforma Pedidos ya sostienen que

El ambiente de trabajo entre compañeros es armónico sin embargo consideran que la forma en la que realizan el trabajo es peligrosa, ya que entregan sus pedidos en cualquier condición climática, que incluso estando enfermos deben trabajar pues son el sustento de sus hogares, recalcan la desprotección legal para el ejercicio de su trabajo y piden ayuda y colaboración gubernamental para mejorar su condición de vida y trabajo<sup>147</sup>

Los trabajadores de Rappi informaron que

Las condiciones de trabajo en plataformas digitales son agotadoras, cansadas, estresantes, preocupantes, puesto que sus ingresos económicos mensuales dependen del ritmo del trabajo, además recalcan desprotección legal en el ámbito laboral, afirman que están expuestos a muchos factores de riesgo y no tiene a quien pedir ayuda, que por ocasiones han tratado de agruparse para solicitar regularización pero no han sido escuchados porque se les considera trabajadores autónomos por cuenta propia y al no existir de forma física el empleador la situación es mucho más compleja<sup>148</sup>

El ambiente de trabajo es similar al de toda la empresa privada, los trabajadores enfrentan riesgos de trabajo, que son cubiertos por el Instituto de Seguridad Social cuando existiera una afiliación, cabe mencionar que;

Los orígenes del principio de un entorno de trabajo saludable y seguro se remontan al Preámbulo de la Constitución original de la OIT de 1919, que exigía la protección urgente del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo. Asimismo, la Declaración de Filadelfia de 1944, anexa a la Constitución, establece que lograr una protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones es una obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>149</sup>

Bajo esta premisa, los trabajadores de plataformas digitales de la ciudad de Cuenca deben contar con una afiliación urgente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para protegerse frente a los riesgos del trabajo.

En este mismo contexto, los representantes de las plataformas digitales afirman que a sus colaboradores al ser trabajadores autónomos e independientes, es decisión de los mismos si desean o no tener una afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

---

<sup>146</sup> Delivery, Entrevista realiza a 4 trabajadores de la plataforma digital Delivery.

<sup>147</sup> Pedidos ya, Entrevista realizada a 7 trabajadores de la plataforma digital Pedidos ya.

<sup>148</sup> Rappi, Entrevista a 11 trabajadores de la plataforma digital Rappi.

<sup>149</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, 5.

y que ya dependerá de la forma de afiliación que estos tengan para que sean o no propensos de la cobertura de riesgos de trabajo, además sostienen que si pasare algún accidente, ellos no son responsables de ningún tipo de indemnización, pues es el colaborador quien decide en aceptar o no dicho reparto.

Los trabajadores de algunas plataformas manifestaron que, para los mejores repartidores, para los que realicen mayor número de carreras, los “jefes” les otorgan ciertos incentivos como; insumos, cambios de aceite, repuestos no muy costosos, etc.

Esto implicaría acciones respaldadas en múltiples convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que buscan proteger la vida, salud e integridad de los trabajadores, principalizando la seguridad de los seres humanos; su origen se remonta a la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, y en los derechos de segunda generación, recogidos por el pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, que reconoce el derecho al trabajo y a la seguridad laboral como derechos interrelacionados que permiten mejorar las condiciones laborales mediante un enfoque centrado en su dignidad.

Asimismo, la Constitución de la Organización Mundial de la Salud afirma que “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano”. En su informe en el año del centenario de la Organización, en 2019, la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo concluyó que era hora de reconocer la seguridad y salud como un principio y derecho fundamental en el trabajo.<sup>150</sup>

El escenario de la seguridad social es una preocupación permanente de la Organización Internacional del Trabajo, ya que busca asegurar a todos los trabajadores pisos de protección social mínima, para ello ha ce un llamado a los Estados miembros a actualizar sus normativas con el fin de brindar seguridad y protección a toda la población, frente a las contingencias que provengan del ambiente laboral, ajustándolas de acuerdo a las necesidades y realidades de cada parte.

### **3. Sistemas de protección de los trabajadores en plataformas digitales pospandemia del COVID-19 en Cuenca**

---

<sup>150</sup> *Ibíd.*, 6.

Los sistemas de protección de los trabajadores en plataformas digitales en la pospandemia del COVID-19 en la ciudad de Cuenca son escasos; se registra un índice de precariedad laboral que no contribuye a la vigencia en pro de los derechos laborales de este sector de la sociedad, toda vez que el estado ecuatoriano en la pospandemia del COVID-19 aún no asimila el cambio de era de la tradicional a la digital; se siguen considerando estándares legales de tiempos pasados, sin dar paso a la modernidad y a la tecnología que ya existe en el país; es necesario implantar esos sistemas, ya que caso contrario serán las plataformas digitales las que controlen a los seres humanos; sin un equilibrio justo y solidario en el desarrollo económico y social.

Los sistemas de protección no solo muestran ser un problema en el Ecuador, sino que son una secuela que dejó la pandemia del COVID-19 en gran parte de los países de Latinoamérica; cubren tres ejes centrales: el primero es el ámbito inclusivo del trabajo, que engloba cuatro elementos: la edad, el género, la localidad y los recursos económicos.

Con referencia al primer elemento que es la edad, se observa que los más jóvenes tienen más oportunidades de acceder a los beneficios que brindan las TIC, pues los jóvenes incursionan en trabajos online, lo que no se evidencia en la población que ha superado los 40 años. Por ello, quienes más oportunidades tienen de salir del índice de desempleo son los jóvenes

El segundo elemento es el género, entre los trabajadores de plataformas en su gran mayoría eran personas de género masculino, como se estableció en la investigación realizada en la ciudad de Cuenca; entre cuarenta personas entrevistadas no existen mujeres en dichos trabajos, cabe recalcar estas plataformas digitales en otras provincias del Ecuador como Pichincha o Guayas, las mujeres se han insertado en las filas de los repartidores; su análisis sería el objeto de otra investigación.

El tercer elemento referido a la localidad, establece las diferencias profundas entre la cantidad y necesidad de los clientes, así como la conectividad disponible entre los usuarios de la zona urbana y rural; en efecto de acuerdo a los datos emitidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos para el año 2022, en la zona urbana el 70 % de personas tiene acceso a la tecnología en sus hogares, mientras que en la zona rural tan solo un 38 % de usuarios; la utilización del internet en la zona urbana es del 78 % y en la zona rural del 50,5 %; además, entre la población cuya edad está entre los 15 y 49 años

de edad, el analfabetismo digital llega en la zona urbana al 3,6% mientras en la zona rural registra un 19 %.<sup>151</sup>

Además, se evidencia un decrecimiento en el uso de las TIC en la zona rural, en consecuencia, no es extraño que el trabajo en las plataformas digitales en la ciudad de Cuenca se efectúe principalmente en el perímetro urbano.

En los sistemas de protección de los trabajadores en plataformas digitales en la ciudad de Cuenca se fomenta el desarrollo de habilidades, capacidades y destrezas para efectuar una labor bajo los requerimientos del nuevo mundo de trabajo; por ello, es importante entender la evaluación y el funcionamiento del trabajo con las nuevas tecnologías y en las plataformas digitales, impulsando la protección y la garantía de los derechos laborales, asegurando el futuro del trabajo.

De esta forma se enfrentaría la informalidad, brindando oportunidades a la población para el progreso de los derechos laborales, impulsar la permanencia de un empleo formal, que la inclusión y eliminación de la precarización laboral y la profundización de las brechas de desigualdad, fomentando un desarrollo sostenible.

Los sistemas de protección de los derechos laborales de los trabajadores de las plataformas digitales podrían seguir varios caminos: el primero, corresponde a una regularización como trabajo autónomo e independiente que goce de protección mínima de derechos laborales y de seguridad social con normas jurídicas específicas que protejan a este tipo de actividad; el segundo camino es definir y establecer una norma con figura jurídica especial para el trabajo en plataformas digitales.

---

<sup>151</sup> INEC, Boletín Técnico de Tecnologías de la información y comunicación, 2022, <https://acortar.link/aO0MOB>.



## Conclusiones

El trabajo en plataformas digitales se expandió en el Ecuador con la llegada de la pandemia del COVID-19, en un momento de crisis económica y sanitaria; ayudó a paliar sus efectos económicos y alimentarios; muchos pensaron que, con la eliminación de las medidas de restricción, movilidad y el control de la propagación del virus con la vacunación de la mayoría de la población, este tipo de trabajos desaparecerían. Sin embargo, el escenario fue diferente ya que la permanencia de esas actividades, consolidó al trabajo en plataformas como la única o predominante oportunidad de obtener ingresos y una modalidad laboral, a pesar de que esos trabajadores no tienen protección legal, pues no se rigen por el código del trabajo, por lo tanto, no reciben los beneficios de Ley, ya que se los considera trabajadores autónomos.

En la ciudad de Cuenca los trabajadores de plataformas digitales realizan sus actividades bajo una precarización laboral muy seria; no cuentan con afiliación a la seguridad social, su jornada laboral es extensa, realizan horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas sin el recargo correspondiente en su beneficio, no tienen vacaciones y derecho a días de descanso semanal, no tienen derecho a la desconexión, no reciben indemnización por despido intempestivo, están expuestos a riesgos de trabajo, sus remuneraciones mensuales para el caso de las plataformas Tiptie, Delivery, Pedidos ya y Rappi son inferiores a una remuneración básica unificada del trabajador en general.

Los derechos laborales vulnerados en el ejercicio del trabajo en plataformas digitales son: el horario de trabajo, remuneración, estabilidad laboral, días de descanso obligatorio, pago de horas extraordinarias y suplementarias, seguridad social, así como los beneficios, asistencia y subsidios que ofrece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, vacaciones, décimo tercer y cuarto sueldo, igualdad y no discriminación.

Los sistemas de protección para el trabajo en plataformas digitales son inexistentes en la ciudad de Cuenca ya que no hay políticas públicas socio laborales inclusivas y de protección específica para este grupo de trabajadores. Se recalca la intención de ayuda con la vigencia de la Ley de defensa y desarrollo del trabajador autónomo y del comerciante minorista del 16 de diciembre del 2022, que reconoce a los trabajadores de plataformas digitales como autónomos y con acceso al derecho a la seguridad social, pero que ni aún con esta disposición legal pueden acceder a sus derechos laborales.

Esta investigación me permitió, encontrar otro tipo de “empresas” informales, que no se pueden equiparar con las ya mencionadas anteriormente, por esta razón no las incluí en los capítulos de este trabajo, pues, para su funcionamiento no necesitan de equipos sofisticados, ni programas digitales elaborados, ya que tan solo con un celular, crean un grupo de WhatsApp y reclutan personas que deseen trabajar. Para ingresar a formar parte de esas “empresas”, no se necesitan más que tener una motocicleta y automóvil, dar su nombre, número de celular y \$15,00 mensuales, es decir, ni siquiera existe un contrato de trabajo firmado.

La persona a cargo de estas “empresas”, realizan publicidad mediante *flyers*, tarjetas de presentación, de esta manera se dan a conocer y empiezan a laborar. Como ejemplo tenemos “MOTORIZADOS A & A”. La mayoría de miembros de esta “empresa” son extranjeros indocumentados que deben estar disponibles por lo menos 10 horas al día, aunque la mayoría manifiesta querer trabajar más tiempo, pues todo el dinero que reciben es para el trabajador, por lo tanto, a más trabajo, más ganancia.

La empresa “Motorizados Cuenca”, tienen una oficina o estación como la llaman y los trabajadores permanecen ahí hasta que se les asigne un trabajo de entrega de encomiendas, tampoco reciben ningún beneficio de Ley.

En cuanto a la protección social, les preocupa el hecho de no tener acceso a ningún tipo de prestación económica, ya sea pública o privada; en caso de tener accidentes mientras realizan su trabajo no tienen acceso a recibir atención médica gratuita, ya que no cuentan con un seguro de salud, tampoco tienen un fondo mortuario en caso de accidentes fatales, en la mayoría de estos casos la familia queda desprotegida. ¿Cómo solucionan estos percances? Los trabajadores de estas empresas manifiestan que la solidaridad entre compañeros es muy importante, todos contribuyen y no abandonan al compañero.

A pesar de toda la desprotección a la que están sometidos los trabajadores de plataformas digitales, están conformes, pues el desempleo es aún peor y muchos han encontrado en esta forma de vida, una oportunidad de obtener el sustento diario.

Pero esto no significa que estos trabajadores no deseen contar con los beneficios de ley, lamentablemente la situación económica, la falta de un empleo formal, el estar indocumentado en nuestro país, ha hecho que tengan que aceptar este tipo de trabajo y renunciar a los derechos que la ley les debería otorgar.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y bajo ningún concepto se deberían vulnerar sus derechos.



## Bibliografía

- Aloisi, De Estefano. “La reglamentación y el futuro del trabajo. La relación de trabajo como factor de innovación”, 2021.
- Arias, Karla. “Empleo informal y Plataformas Digitales en el Ecuador”, 2019.  
[https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2.\\_arias\\_k\\_presentacion.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2._arias_k_presentacion.pdf)
- Azu Taxi. Entrevista realizada a 10 trabajadores de Azu taxi de la ciudad de Cuenca, 2023.
- Bensusán, Graciela. “Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México”, 2021.
- Bolon. *la Cartas de Derechos Universales*, 2018.
- Borja Suárez, Corujo. “La gran transición: La economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, n° 141 (s. f.).
- Bria, F. *Ingreso básico y precariedad laboral en la economía de los robots*”. No 279. Nueva Sociedad, 2019.
- California. “<I> Ley AB-5</i>”, 2019.
- Colombia. *Boletín No 12475-13*, 2019.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones*, 2016.
- Coronel, Andres, Manuel Ortega, y Walter Scaldaferrri. “La economía colaborativa, sus beneficios y efectos”, 2021.  
<https://www.revistaespacios.com/a21v42n06/a21v42n06p05.pdf>.
- D Silva, Filipe, y Georgina Núñez. “La libre competencia en la era digital y la pospandemia El impacto sobre las pequeñas y medianas empresas”. CEPAL, 2021.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46663/1/S2100020\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46663/1/S2100020_es.pdf).
- Da Silva, Filipe, y Georgina Nuñez. *La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia*. Naciones Unidas CEPAL., 2021.
- Decreto de Ley No 10*, 2019.
- Delivery. Entrevista realiza a 4 trabajadores de la plataforma digital Delivery, 2023.

- “Economía Colaborativa: Un modelo capaz de moldear la recuperación de América Latina tras la crisis del COVID-19”, 2021.
- Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf).
- . *Indicadores de tecnología de la información y comunicación*. INEC, 2021.
- . “Ley de defensa del trabajador autónomo y del comerciante minorista”, 2022. <https://n9.cl/7wtkf>.
- Ferrer, Salvador. “Las plataformas y la nueva precariedad”, n° 56 (2021).
- Gómez, Pedro. Entrevista realizada a un trabajador de la plataforma digital Delivey, 2023.
- Hidalgo Cordero, Kruskaya, y Belén Valencia Castro. “Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito”, 2019.
- Ibarra, Manuel, y Lourdes Gonzáles. “La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo”. *SCIELO*, s. f.
- INEC. Boletín Técnico de Tecnologías de la información y comunicación, 2022. <https://acortar.link/aO0MOB>.
- . Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU, 2022. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre-enero-marzo-2022/2022\\_I\\_Trimestre\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre-enero-marzo-2022/2022_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf).
- . Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), 2023. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Enero/202301\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Enero/202301_Mercado_Laboral.pdf).
- . Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Trimestre julio - septiembre 2021, 2021. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-julio-septiembre-2021/2021\\_III\\_trimestre\\_Boletin\\_empleo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-julio-septiembre-2021/2021_III_trimestre_Boletin_empleo.pdf).
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. “Boletín Técnico N° 15-2021-ENEMDU. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), noviembre 2021”, 2021. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Noviembre-2021/202111\\_Boletin\\_empleo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Noviembre-2021/202111_Boletin_empleo.pdf).
- Lizama, Luis, y Diego Lizama. *El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa*, 2019.

- Morales, Karol. *Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina*. 1. ed. Observatorio de plataformas. Quito, Ecuador: Friedrich Ebert Stiftung Ecuador: ILDIS, 2020. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>.
- Municipalidad de Lazio, 2018.
- Municipalidad de Plamonte, 2019.
- Muños, Ana Patricia. “PLATAFORMAS DIGITALES ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?”, 2021. <https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2022/03/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-de-trabajo-o-precarizacio%CC%81n-laboral.pdf>.
- Ordenanza de Seattle*, 2015.
- OIT. “Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993)”, 1993. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087486.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087486.pdf).
- Organización Internacional del Trabajo. *¿A quiénes se debería asegurar un salario mínimo?*, s. f. <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/lang--es/index.htm>.
- . *Análisis comprehensivo de la situación de los trabajadores independientes en Ecuador y recomendaciones para extender su cobertura de seguridad social*, 2022. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms\\_841048.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_841048.pdf).
- . *C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*, 1982. <https://n9.cl/g24f>.
- . *Conferencia Internacional del Trabajo. Trabajo decente*, 1999.
- . *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III. 107ª*, 2018.
- . *NON-STANDARD EMPLOYMENT AROUND THE WORLD*, 2016.
- . *C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)*, 1930.
- . *C047 - Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)*, 1935. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C047](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047).

- . *C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (número 106)*, 1957. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C106](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106).
- . *C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (número 132)*, 1970. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C132](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132).
- . *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, 2022. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf).
- . *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, 2019. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf).
- . *Nota sobre el Convenio número 158 y la Recomendación número 166 sobre la terminación de la relación de trabajo*, s. f. <https://n9.cl/p44pl>.
- . *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_771675.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf).
- . *Seguridad del empleo*, 2023. <https://n9.cl/0da63>.
- Pedidos ya. Entrevista realizada a 7 trabajadores de la plataforma digital Pedidos ya, 2023.
- Picker. Entrevista realizada a cinco trabajadores de la plataforma digital Picker de la ciudad de Cuenca, 2023.
- Ramos, Jhin. Entrevista realizada a trabajador de la plataforma digital Rappi, 2023.
- Rappi. Entrevista a 11 trabajadores de la plataforma digital Rappi, 2023.
- Rojas Chavez, Armando Mario. “La intermediación laboral”. *Revista de Derecho*, s. f.
- Tipti. Entrevista realizada a 4 trabajadores de la plataforma digital Tipti de la ciudad de Cuenca, 2023.
- Todoli, A. “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, n° 41 (2019).
- Todoli, Signes, J Sanchez, y Ausina Kruifhof. *El treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana*, 2019.

Tolódi, Adrián. *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017.

Trabajadores de plataformas digitales. Entrevista a 40 trabajadores de plataformas digitales en Cuenca, 2023.

Weller, Jürgen. *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Naciones Unidas CEPAL., 2020.

Zegarra, Federico. *La estabilidad laboral*. Perú, s. f.



## Anexos

### **Anexo 1: Muestra. – 40 Trabajadores de plataformas digitales en la ciudad de Cuenca.**

Marco Basantes

Pablo Escudero

Fernando Ríos

Omar Calderón

Héctor Villacis

Marco Rengifo

Jimmy Arcos

José Pena

Ricardo Bernal

Carlos Murillo

Víctor Santamaria

Alberto González

Milton García

Juan Martínez

Alan Rodríguez

Ernesto Pérez

Lian Hernández

Patricio Sánchez

Joan Sánchez

Xavier Diaz

Santiago Diaz

Ángel Castillo

Pedro Gómez

Néstor Romero

Carlos Mendoza

Mario Medina

Gonzalo Moreno

Xavier Jiménez

Hernán Rivas

Juan Álvarez

Rolando Márquez

Santiago Salazar

Edwin Suárez

Wilson Silva

Vicente Peña

Bryan Contreras

Marco Herrera

Miguel Vargas

Gabriel Méndez

Leonardo Ruiz

Jhon Ramos

**Anexo 2: Metodología. - Desarrollo de la investigación de campo**

La encuesta a los cuarenta trabajadores de las seis plataformas digitales: Azu taxi, Tipti, Picker, Delivery, Pedidos ya, Rappi, se realizó de forma presencial, mediante la visita a sus lugares de trabajo, como paradas de taxi, uso de la aplicación, centros comerciales, locales comerciales y negocios activos de la ciudad de Cuenca, el desarrollo de la investigación tuvo una duración de 4 semanas, desde el 20 de febrero hasta el 19 de marzo del 2023, entrevistas practicadas en diferentes horarios que oscilaron entre las 7h00 y las 22h00 aproximadamente.

Para el desarrollo de las entrevistas, se aplicó un cuestionario, el mismo que fue llenado por todos y cada uno de los informantes; los mismos fueron elegidos al azar, y que sin conocernos al escuchar que mi investigación se enfocaba en mejorar las condiciones laborales de su actual trabajo, no dudaron en brindar información de forma cordial y amplia.