



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**La regularización de los trabajadores de delivery y reparto en plataformas
digitales con relación al código de trabajo.**

AUTOR:

Helguero Gómez, Kenia Stefanya

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: ABOGADO DE
LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL
ECUADOR**

TUTOR:

Dr. Zavala Vela, Diego Andrés, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Kenia Stefanya Helguero Gomez**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

Diego
Zavala

Firmado digitalmente
por Diego Zavala
Fecha: 2024.01.29
13:01:57 -05'00'

f. _____

Dr. Zavala Vela, Diego Andrés, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Phd.

Guayaquil, a los 26 días del mes de enero del año 2024.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Kenia Stefanya Helguero Gómez**

El Trabajo de Titulación, **Regularización de los Trabajadores de Delivery y Reparto en Plataformas Digitales con Relación al Código de Trabajo**, previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 26 días del mes de enero del año 2024

AUTOR

f. _____
Kenia Stefanya Helguero Gómez



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Kenia Stefanya Helguero Gomez**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Regularización de los Trabajadores de Delivery y Reparto en Plataformas Digitales con Relación al Código de Trabajo**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 días del mes de enero del año 2024

AUTOR

f. _____

Kenia Stefanya Helguero Gómez

REPORTE



TUTOR

Diego
Zavala

Firmado digitalmente
por Diego Zavala
Fecha: 2024.01.29
13:01:57 -05'00'

f. _____

Dr. Zavala Vela, Diego Andrés, Mgs.

AUTOR

f. _____

Kenia Stefanya Helguero Gómez

DEDICATORIA

*El presente trabajo de titulación en primer lugar lo dedico a Dios y a mis padres por inculcarme el ejemplo de perseverancia, por su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera universitaria, ellos han sido el motor para hacer posible este sueño y que hoy finalmente les puedo decir con orgullo que **su mayor anhelo**, se cumplió con éxito.*

A mi familia, a mis abuelos, a mi hermano y a todos quienes son parte importante en mi vida, gracias por haber sido parte de este trayecto.

A la memoria de mis bisabuelos Juan y Juana (†) que a pesar de su ausencia terrenal les dedico este trabajo; sus recuerdos y enseñanzas siguen presente en mi memoria y aunque sus cuerpos no estén aquí físicamente, siempre están acompañándome y estoy segura que estarían muy felices y orgullosos de ver como finalmente su más grande anhelo lo he logrado con éxito, espero puedan sentir mi agradecimiento desde donde se encuentren.

Kenia Stefanya Helguero Gómez

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la vida y por haber sido la luz y mi guía hasta este punto. A mis padres quienes con esfuerzo me han logrado sacar adelante. A mi familia por su preocupación y apoyo incondicional. A mis maestros por haber impartido la cátedra con sabiduría y paciencia. A mis amigos que me dio la universidad y a esas personitas que se han vuelto como mi familia a lo largo de mi vida gracias por su ayuda, apoyo y lealtad.

Kenia Stefanya Helguero Gómez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Phd

DIRECTORA

f. _____

Ab. Ángela Maria Paredes Cavero, Mgs.

COORDINADORA

f. _____

Dr. Andrés Patricio Icaza Mantilla, Mgs.

OPONENTE

CONTENIDO

INTRODUCCION	2
<i>CAPITULO 1</i>	3
1. PROBLEMA JURIDICO	3
1.1 DESARROLLO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY	5
Origen Y Significado De La Terminología “Delivery”	5
Relación De Las Plataformas Digitales, Respecto A Sus Trabajadores En La Actualidad	5
1.2 POSIBLES VULNERACIONES DENTRO DEL CONTRATO LABORAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO	6
1.3 CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LAS PLATAFORMAS DE DELIVERY EN ECUADOR.....	7
2. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	9
Características del contrato individual.....	10
Sujetos del contrato de trabajo	10
Clasificación del contrato de Trabajo.....	11
3. JORNADAS LABORALES Y DESCANSOS OBLIGATORIOS ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.....	12
<i>CAPÍTULO 2</i>	13
1. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL COMPARADA.....	13
Proposición 22 en California, Estados Unidos.....	13
Legislación en Chile	14
Legislación en España.....	15
2. NORMATIVA ECUATORIANA RESPECTO AL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL APLICADA A LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY.	16
3. PROYECTOS DE LEY EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA	17
Proyecto de Ley Orgánica para regular la relación laboral de las y los trabajadores con las empresas de plataforma digitales (Cod. AN-2021-2097 / 40811714).....	17
Proyecto de Ley que Reforma al Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social para el Reconocimiento de la Relación Laboral de los Trabajadores de Empresas que Operan a través de Plataformas Digitales (Cod. AN-2021-2134).....	17
Proyecto de Código Orgánico de Trabajo (Cod. AN-2021-2150 / 411097):.....	18
4. LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY EN RELACIÓN A LA ECONOMÍA COLABORATIVA	18
Precarización laboral, en relación a la economía colaborativa	19
CONCLUSION.....	22
RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24

RESUMEN

Esta investigación exhaustiva evalúa las leyes laborales tanto internacionales como locales que tienen repercusiones para los trabajadores de servicios digitales a domicilio en Ecuador, estableciendo una comparación con casos similares ocurridos en California, Chile y España. Se resalta la imperante necesidad de ajustar las regulaciones laborales al progreso económico para brindarle protección legal a los trabajadores ecuatorianos en estas plataformas. Se destaca tanto la carencia de protección como la imperante urgencia política y social por establecer propuestas legales que regulen las relaciones contractuales y aseguren los derechos básicos, tales como el derecho al seguro socioeconómico.

Se enfatiza principalmente en la experiencia de los repartidores, subrayando el valor crucial que tiene establecer un sueldo mínimo y conservar privilegios esenciales dentro del marco del nuevo modelo económico colaborativo. Los detalles del informe revelan las dificultades inherentes a la relación laboral, destacando que es imprescindible contar con una regulación específica para hacer frente a estas peculiaridades. La atención se centra en las aplicaciones de entrega, examinando especialmente el horario flexible y la clasificación del personal como trabajadores independientes, con el propósito de determinar su repercusión en los beneficios laborales. Se valora la independencia en cuanto a tomar decisiones sobre el horario laboral, pero se advierte que es responsabilidad individual de cada empleado garantizar buen estado y correcto uso su vehículo. La conclusión principal del estudio es que se requiere una regulación ajustada a fin de garantizar la protección laboral en el contexto específico de las plataformas digitales dedicadas a entregas en Ecuador.

Palabras claves: delivery, repartidores, precarización laboral, plataformas digitales, seguridad social, dependencia, autonomía, trabajadores, derechos laborales.

ABSTRACT

This comprehensive research evaluates both international and local labor laws that have implications for digital home-based service workers in Ecuador, establishing a comparison with similar cases in California, Chile, and Spain. It highlights the imperative need to adjust labor regulations to economic progress to provide legal protection for Ecuadorian workers on these platforms. It highlights both the lack of protection and the urgent political and social need to establish legal proposals to regulate contractual relations and ensure basic rights, such as the right to socioeconomic insurance.

The main emphasis is placed on the experience of delivery workers, underlining the crucial value of establishing a minimum wage and preserving essential privileges within the framework of the new collaborative economic model. The details of the report reveal the difficulties inherent in the employment relationship, highlighting that specific regulation is essential to deal with these peculiarities. The focus is on delivery applications, examining especially flextime and the classification of staff as freelancers, to determine their impact on employment benefits.

Independence in terms of making decisions about working hours is valued, but it is noted that it is the individual responsibility of each employee to ensure good condition and proper use of their vehicle. The main conclusion of the study is that an adjusted regulation is required to ensure labor protection in the specific context of digital platforms dedicated to deliveries in Ecuador.

Key words: Delivery applications, employment relationship, job insecurity, digital platforms, social security, dependence, autonomy, workers, labor right.

INTRODUCCION

En el escenario ecuatoriano, surge una problemática en el ámbito del derecho laboral debido al aumento en la popularidad de las plataformas digitales para entrega de delivery y reparto. Esto plantea un reto para regular adecuadamente las relaciones entre los trabajadores y empleadores. Bajo estas circunstancias, el desafío jurídico consiste en que las empresas que dependen del comercio electrónico podrían irrespetar los derechos laborales, de quienes se dedican al transporte y la entrega de mercancías, en el ámbito de no reconocerles a sus trabajadores un seguro que los respalde ante enfermedad o accidente. La falta de reconocimiento en el ámbito laboral, a los trabajadores de las plataformas digitales como formas válidas y tradicionales del empleo, junto con la precarización constante en las condiciones laborales y la posible evasión corporativa son temas que generan inquietudes legítimas.

Dentro de la Legislación laboral ecuatoriana no menciona a las plataformas digitales como una forma de contratación, lo que podría conducir a la violación de sus derechos laborales como lo es el derecho a gozar de la seguridad social, que no están siendo reconocidos; generando así incumplimiento del deber por parte de los empleadores. Este trabajo de investigación tiene como objetivo resolver un problema legal importante al enfocarse específicamente en la regulación laboral relacionada con los trabajadores de delivery dentro de las plataformas digitales, tomando como referencia el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social y, Ley del Trabajador Autónomo y del Comerciante Minorista, vigente en Ecuador. A través de este análisis, se busca identificar omisiones en las normas existentes, proponer modificaciones legislativas pertinentes y fomentar el establecimiento de un marco legal sólido que asegure la protección de los derechos laborales e imponga responsabilidades claras sobre los empleadores dentro del ámbito digital del servicio de entrega en Ecuador.

CAPITULO 1

1. PROBLEMA JURIDICO

En Ecuador, la aparición de las plataformas digitales de entrega y reparto ha supuesto un importante desafío para el sector legal del trabajo, lo cual ha llevado a la aparición de varios problemas que afectan profundamente tanto a los trabajadores como a los empleadores. Ha surgido un fenómeno en la era digital que ha transformado las dinámicas laborales y plantea interrogantes sobre si las normativas laborales existentes son adecuadas para estas nuevas formas de empleo.

En esta situación específica, La Constitución de la República del Ecuador señala en su Sección Octava, el **Art. 33** de la constitución ecuatoriana destaca el empleo como un derecho y responsabilidad social esencial para el bienestar y el progreso económico. Subraya el compromiso estatal de asegurar a los trabajadores dignidad, compensación justa y la oportunidad de realizar un trabajo saludable y elegido voluntariamente. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, págs. 17-18).

Igualmente, en el **Art. 34** de la Constitución asegura el "derecho a la seguridad social para todas las personas". El Estado tiene la responsabilidad principal de garantizar este derecho, guiado por principios como solidaridad, obligatoriedad y equidad. Este derecho abarca todas las formas de empleo, incluyendo plataformas digitales para entregas y repartos, destacando la diversidad laboral en la sociedad. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, pág. 18).

El Artículo 325 de la Constitución determina que el Estado debe asegurar el derecho al trabajo. Esta disposición contempla diversas modalidades laborales como trabajos dependientes o independientes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, pág. 101).

El derecho al trabajo se encuentra establecido en principios fundamentales a través del Artículo 326 de la misma sección, se destaca la promoción del empleo pleno y la lucha contra el subempleo y desempleo. Además, se establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales y se garantiza la igualdad salarial basada en el valor del trabajo. Por último, se asegura un entorno propicio para la salud y la seguridad de quienes forman parte del ámbito laboral. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, págs. 101-102).

Enfatizando la necesidad de garantizar condiciones laborales adecuadas para todas las formas de trabajo, incluyendo aquellas que se llevan a cabo en el entorno digital del delivery y reparto, encontramos este sólido marco constitucional. La regulación de estas modalidades laborales debe asegurar el respeto a la dignidad de los trabajadores, remuneraciones justas y condiciones laborales saludables para cumplir con los principios constitucionales.

Dentro del marco normativo vigente, la carencia de una regulación detallada para las plataformas digitales dedicadas a la entrega y distribución dentro del Código de Trabajo ecuatoriano deja espacio a un posible deterioro de las condiciones laborales, así como a potenciales vulneraciones a los derechos fundamentales, como son los beneficios de la seguridad social, o que estas empresas asuman los gastos por accidentes ocasionados por caso fortuito dentro de la jornada laboral, al personal empleado dentro de esta industria emergente. La rápida evolución y expansión de las plataformas digitales en el país hacen que sea imprescindible adaptar la legislación laboral a la realidad de estas nuevas formas de empleo.

1.1 DESARROLLO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY

Origen Y Significado De La Terminología "Delivery".

La palabra inglesa "delivery", que se traduce como entrega, desempeña un papel central en logística y gestión de la cadena de suministro. La efectividad de la contraprestación, que implica el cumplimiento de la obligación de pagar un precio específico por el producto adquirido, junto con la culminación exitosa de una operación comercial, son aspectos esenciales vinculados a esta noción.

Se debe hacer hincapié en que comprender con detalle las diversas modalidades de entrega no solo es crucial para el rendimiento operativo óptimo, sino también puede tener repercusiones relevantes en cuanto a la percepción del cliente. El tipo de producto, la estrategia de distribución empresarial y las preferencias del cliente son algunos factores que pueden determinar si se elige una entrega directa o indirecta (Supply Chain y Business Intelligence, 2018).

Relación De Las Plataformas Digitales, Respecto A Sus Trabajadores En La Actualidad

La singularidad y complejidad son características definitorias de la relación laboral en las plataformas digitales. Se destaca que en múltiples casos los trabajadores son vistos como trabajadores independientes, lo que supone una mayor flexibilidad laboral, pero conlleva la ausencia de beneficios y protecciones usuales relacionadas con el empleo tradicional. Se han planteado preocupaciones sobre cómo esta dinámica está generando una mayor vulnerabilidad en las condiciones laborales y una falta de seguridad social para los empleados en estas plataformas.

La ausencia de regulación específica afecta la relación entre las plataformas digitales y sus trabajadores, permitiendo a las empresas implementar modelos laborales distintos a los establecidos por norma. También se aborda el tema complicado de

clasificar a los trabajadores como trabajadores independientes, lo que ha llevado a debates sobre la necesidad de reconsiderar las leyes laborales vigentes para abordar las características especiales que implican estas nuevas formas de empleo.

En tanto las plataformas digitales siguen transformando el ámbito laboral, es necesario plantear una urgente adaptación en la regulación con el fin de proteger los derechos laborales de los trabajadores. Es así que se destaca, en este contexto emergente, la importancia de establecer un marco legal que reconozca y aborde las características únicas de la relación laboral en las plataformas digitales, garantizando a su vez la equidad y protegiendo los derechos fundamentales de los trabajadores (Cañizares Moreno , 2021).

1.2 POSIBLES VULNERACIONES DENTRO DEL CONTRATO LABORAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

Dentro del código de trabajo se establece algunos artículos en donde se les reconoce a los trabajadores sus derechos a gozar de igualdad en remuneración, beneficios sociales e igual oportunidades, sin embargo, en la práctica no siempre es así, en la normativa legal establece en su **Artículo 79** que los empleos de características similares perciban un salario comparable y no sean objeto de discriminación por razones como edad, género, origen étnico o religión.

En el **Artículo 80** del Código de Trabajo se establece las diferentes categorías de salario y sueldo. En donde se menciona que existen diferentes formas de pagar al obrero ya sea por jornadas, unidades de obra o tareas.

Dentro del **Artículo 38** del Código de Trabajo, se aborda específicamente los riesgos que surgen en el ámbito laboral y a lo que respecta a la responsabilidad que tiene el empleador frente a los riesgos laborales de sus trabajadores.

Se detallan en el **Artículo 42** las obligaciones del empleador, sin embargo, se hace énfasis en los numerales 1,9,19,31 y 32 ya que son las responsabilidades que corresponden al empleador respecto al tema de estudio en mención. (Ministerio de Trabajo, 2012, págs. 20-23).

Estos artículos llevan una relación implícita con el artículo 328 de la constitución del Ecuador donde detalla un enfoque completo donde: se encuentran establecidos principios fundamentales sobre la remuneración justa con un salario digno y derechos laborales. Destacando la importancia de proteger el sustento básico de todos los trabajadores sin discriminación alguna, se subraya que la remuneración es inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos (Asamblea de la República del Ecuador, 2008, págs. 102-103).

La norma también estipula que es deber del Estado fijar y revisar anualmente el salario básico, velando por su aplicación general y obligatoria. La disposición demuestra el compromiso del Estado ecuatoriano en garantizar condiciones salariales adecuadas para todos los trabajadores, sin discriminación o vulneración alguna, permitiendo ajustes periódicos que reflejen las necesidades cambiantes y sean acorde con la realidad laboral.

1.3 CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LAS PLATAFORMAS DE DELIVERY EN ECUADOR.

En Ecuador, actualmente existe un debate jurídico sobre el trabajo de entrega bajo demanda realizado a través de plataformas digitales. Sin embargo, aún no existen sentencias judiciales ni leyes específicas que traten adecuadamente la relación laboral entre las empresas poseedoras de estas plataformas y los trabajadores dedicados al reparto. Dentro de la investigación propuesta se desarrolla una reflexión sobre el tema

de autonomía, semiautonomía y dependencia en este tipo específico del trabajo. De igual manera, se analizan las señales distintivas de empleo contempladas dentro del marco jurídico ecuatoriano y conocidos criterios internacionales. Además, se pretende dilucidar también qué tipo de relación laboral existe entre los repartidores y los servicios de delivery. En el ámbito internacional, se encuentra una variedad de evaluaciones para el trabajo de reparto en plataformas digitales que van desde la dependencia hasta la autonomía, incluyendo una tercera categoría que tiene como objetivo otorgar medidas especiales para asegurar los derechos laborales. Pretendiendo brindar protecciones, la dependencia puede volverse perjudicial si se emplea para evadir el derecho laboral mediante contratos. La división de los trabajadores tiene como propósito principal acabar con la confrontación entre el capital y el trabajo, fomentando así la responsabilidad individual al tiempo que se entorpece la creación de uniones laborales.

En relación a este contexto, es importante destacar la importancia de relacionar tanto el Artículo 3 como el Artículo 4 dentro de la Ley del Trabajador Autónomo y del Comerciante Minorista en su artículo 3. A) define al trabajador autónomo, así como también dentro de lo que respecta al artículo 4 se destacan los deberes y derechos del mismo. Existe un evidente requerimiento por parte del análisis comparativo entre los mencionados artículos y la doctrina extranjera para lograr una definición precisa situada dentro del contexto adecuado acerca de los aspectos fundamentales como son autonomía, dependencia o semiautónoma (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022, pág. 6).

En cuanto a la interpretación y aplicación de estos conceptos existen diferencias, pero globalmente se reconoce que es necesario proteger los derechos laborales incluso cuando hay una autonomía aparentemente presente, es indispensable y fundamental

garantizar condiciones justas para los repartidores en plataformas digitales y requiere una cuidadosa consideración sobre cómo aplicar correctamente principios como la autonomía, primacía a la realidad y protección laboral. Es fundamental establecer un marco legal sólido que no solo proporcione seguridad sino también respete plenamente sus derechos fundamentales en todo momento.

2. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Como punto de partida, es crucial describir e interpretar los diversos términos que serán empleados a lo largo de esta investigación para poder entender claramente el problema planteado y encontrar una respuesta adecuada. Tener una comprensión clara del contrato individual de trabajo es esencial para lograr este objetivo, ya que esta figura contractual juega un papel fundamental dentro del marco legal laboral ecuatoriano. De acuerdo con lo definido en el artículo 8 mencionado en esta legislación específica; queda claro que cuando hablamos del término "contrato individual" nos referimos al pacto entre dos partes donde una asume realizar trabajos lícitos y personales sometida a la autoridad directa e inmediata hacia ella ejercida. A su vez esto implica recibir remuneraciones específicas basadas bien sea por acuerdos preestablecidos legalmente, compañías sindicales o también reconocidos como contratos colectivos o comportamientos ya conocidos dentro del entorno laboral habitual que se volvió una costumbre con el paso del tiempo. Esta definición abarca los elementos esenciales que pueden extrapolarse, si es necesario, para cualquier contrato de trabajo personal (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005, pág. 4).

El fundamento del contrato es el convenio entre ambas partes y la comprensión mutua. Brindar servicios que sean legítimos y tengan un enfoque personal. Existe una relación de dependencia que implica un compromiso mutuo

entre empleador y empleado. Determinar si hay un vínculo de subordinación entre los repartidores y las compañías de Rappi, Uber Eats, PedidosYa, se debe considerar la importancia económica que tiene la compensación ofrecida a cambio del servicio prestado.

En el Manual de Derecho Laboral el autor Euquerio Guerrero indica lo siguiente: La dependencia consiste en la facultad que tiene el beneficiario de la labor o empleador de dirigir, en cualquier momento, tiempo o cantidad de trabajo a quien lo presta y mientras dure la relación laboral, aunque esa subordinación no se haga ostensible. Nos referimos a la posibilidad de que el servicio personal sea realizado bajo el control y dirección del patrono, siempre que éste lo considere necesario (Guerrero, 1986).

Características del contrato individual

Al comprender la importancia de este contrato como base para una relación laboral exitosa, cabe mencionar que su complejidad ha sido abordada y explicada detalladamente por expertos jurídicos. Es por eso que es importante mencionar las siguientes características que debe tener un contrato laboral es que debe ser consensual, personal, bilateral, oneroso, conmutativo, principal, consensual, nominado y de tracto sucesivo. Es importante tomar nota sobre las potenciales eventualidades debido a situaciones excepcionales conllevando inclusive hasta una suspensión contractual (Monesterolo Lencioni, 2015).

Sujetos del contrato de trabajo

Una vez comprendido la amplitud abarcada por el contrato individual de trabajo, resulta vital precisar el concepto de “trabajador” y “empleador”. Estos conceptos se encuentran definidos con claridad en los artículos 9 y 10 del Código de Trabajo.

Conforme al Artículo 9, se establece que aquel individuo que asume la responsabilidad de brindar el servicio o completar la obra es considerado como trabajador y tiene las opciones de ser catalogado ya sea cómo empleado u obrero. Según lo dispuesto en el Artículo 10, se define al empleador como aquella persona natural o jurídica, sin importar su categoría. Esta definición engloba a varias entidades entre las que se encuentran el Estado, consejos provinciales y municipalidades. Además, incluye a otras personas jurídicas de derecho público que funcionan como empleadores para los obreros involucrados en proyectos tanto nacionales como locales. Los empleadores en las compañías estatales (CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR, 2005, pág. 7).

Clasificación del contrato de Trabajo

En Ecuador actualmente se observa alrededor de 40 tipos de contratos laborales, los cuales han hecho más fácil la contratación y promover el trabajo por lo que el resultado ha sido una amplia variedad de contratos laborales tomados en consideración por diversos factores como su duración, especificaciones y tipo. Si bien es cierto, este tipo de contratos se desencadenaron tras el inicio del brote mundial por Covid-19; se destaca en Ecuador un panorama laboral complicado como las múltiples relaciones contractuales existentes. Sin embargo, surge el cuestionamiento sobre si esta variedad realmente se traduce en un empleo más amplio y duradero (Primicias, 2022).

De acuerdo con las palabras del profesor Ider Salgado de la Universidad Andina y especialista en legislación laboral; se puede observar cómo hay empresas que destacan esencialmente que existen diversas “modalidades contractuales” que se han originado en respuesta a la crisis desencadenada por el virus del COVID - 19 durante los últimos dos años. La idea de estos contratos laborales surge como solución temporal según lo mencionado por Salgado para fomentar la reactivación económica. Esta

necesidad se acentúa porque el marco legal actual encargado de regular las relaciones entre empleados y empleadores ha estado vigente desde hace 90 años. Según esta situación, se puede observar que las nuevas formas contractuales funcionan como soluciones temporales para ajustarse al entorno laboral en constante cambio.

A pesar de esto, el artículo 11 del Código de Trabajo sigue sin ser modificado después de la pandemia para incorporar las diferentes modalidades contractuales que se han ido desarrollando.

Al evaluar estas modalidades contractuales mencionadas antes, creo que es crucial aplicar una nueva forma contractual llamada "CONTRATO DE PLATAFORMAS DIGITALES EN EL SERVICIO DE DELIVERY Y REPARTO". Se puede atribuir esto al hecho de que, tras la pandemia, estos servicios han tenido una repercusión significativa en la sociedad. Cada jornada laboral, los trabajadores encargados del reparto y la entrega tienen que lidiar con diversos peligros en las calles. Esto puede incluir desde accidentes de tráfico hasta eventos fortuitos que comprometen su seguridad personal. Dado que no están contemplados dentro de la normativa legal, quedan expuestos a situaciones desfavorables y carecen de las ventajas del seguro social. No se puede pasar por alto la importancia de llevar a cabo una reforma integral del Código del Trabajo que satisfaga todas las necesidades tanto del empleador como del empleado, permitiendo así la unificación plena en los ámbitos público y privado.

3. JORNADAS LABORALES Y DESCANSOS OBLIGATORIOS ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

El Código del Trabajo en Ecuador es responsable de normar las disposiciones acerca de horarios laborales y pausas. En cuanto a las jornadas laborales, el Artículo 47 estipula que se deberá respetar una duración máxima diaria de ocho horas y no más de

cuarenta semanas al mes. Esta disposición puede variar si así lo indica alguna regulación legal. En las zonas subterráneas se establece un límite máximo para trabajar: solo pueden ser seis horas efectivas al día. Si hay necesidad extra laboral como trabajos excepcionales o períodos para recuperarse.

Según el Artículo 50, se establecen los límites para las jornadas y pausas obligatorias, siendo el máximo de cinco días laborales o cuarenta horas semanalmente. Durante los sábados y domingos se establece que deben ser considerados como días obligatorios de descanso. Sin embargo, bajo circunstancias extraordinarias si no es factible detener las labores laborales en dichos días, tanto empleadores como trabajadores pactarán un momento equivalente a lo largo del resto de la semana para tomar este merecido reposo (Asamblea del Ecuador, 2005, pág. 28).

Está estipulado en el Artículo 51 que los trabajadores deben tomar un descanso mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas que debe ser disfrutado tanto al mismo tiempo como en forma rotatoria (Asamblea del Ecuador, 2005, pág. 28).

CAPÍTULO 2

1. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL COMPARADA

Proposición 22 en California, Estados Unidos

La clasificación como empleados según la Ley AB 5 no se aplica a los conductores que laboran en plataformas de transporte y entrega de alimentos. Una clasificación especial se implementó para tratar a estos trabajadores como contratistas independientes mientras se les proporcionaban beneficios limitados. Esto incluía compensación por hora durante el tiempo de viaje y un seguro contra accidentes. Se generó un profundo debate debido a la Proposición 22 acerca del tipo de trabajo que

existe dentro de las plataformas económicas, además, surgieron interrogantes clave con respecto a cómo salvaguardar los derechos laborales bajo esta nueva forma.

El solapamiento de estas leyes en California ha propiciado una conversación continua acerca de cómo se interrelacionan empleados y empleadores dentro de la economía actual, subrayando así que es necesario ajustar constantemente las legislaciones laborales ante cambios en el ámbito laboral (Romero Olivares & Romero Decimavilla, 2023).

Legislación en Chile

En Chile, el surgimiento de las plataformas digitales ha generado un enorme cambio en aspectos sociales y económicos, lo cual implica la necesidad inmediata regulación para estas modalidades laborales, se presentó la legislación conocida como "Mi jefe es una app". El principal propósito de dicha normativa radica en regularizar las relaciones laborales entre colaboradores y aplicaciones, buscando otorgar reconocimiento legal al estatus de trabajador para estos últimos. Además, impone la obligatoriedad para los empleadores de enviar un ejemplar contractual a la Inspección del Trabajo. Igualmente, en este proyecto de ley se incluye la idea de una jornada autónoma y también establece que se debe pagar por las horas pasivas en las que el empleado está a disposición del empleador.

Por otro lado, sobresale la iniciativa legislativa apodada "Ley Uber" que plantea condiciones exigentes con el objetivo de regular y legitimar la actividad empresarial dentro del sector del transporte mediante aplicaciones móviles en Chile. Como parte de esta iniciativa, es indispensable que estas empresas se registren con sus actividades en la entidad tributaria adecuada, mantengan contratos civiles conforme a lo establecido por ley y asuman las obligaciones legales derivadas de su personal. Es fundamental

destacar que este proyecto de ley persigue el reconocimiento laboral de los repartidores al establecer una relación jurídica que salvaguarde su seguridad legal y les permita ejercer plenamente sus derechos. En un intento por adaptarse a las dinámicas laborales cambiantes debido a la influencia creciente de las plataformas digitales, se han presentado propuestas legales en Chile (Altamirano Poveda, 2023).

Legislación en España

Hubo un extenso debate acerca de cómo definir la relación laboral entre las personas que colaboraban con aplicaciones y las empresas encargadas de brindar esos servicios. Es importante mencionar que, en el ámbito específico de las aplicaciones para transporte, la problemática experimentó una mayor escalada ya que había un gran exceso de vehículos afiliados a dichas plataformas en comparación con aquellos pertenecientes al servicio tradicional del taxi. Tanto Madrid como Barcelona tuvieron que tomar medidas para regular esta situación debido principalmente al estatus informal de estos trabajadores.

Para hacer frente a esta situación, Barcelona optó por tomar medidas proactivas mediante la introducción de una nueva normativa. Esta situación motivó al gobierno madrileño para implementar una legislación donde se establece la obligatoriedad por parte de las plataformas digitales para contratar como empleados formales aquellos individuos actualmente ejerciendo labores independientes mediante estas aplicaciones, aunque estos empleados son legalmente calificados como autónomos, están sujetos a una fuerte dependencia en términos de su carga laboral diaria y sus ingresos, ya están adecuados según las tareas desempeñadas. Sin embargo, no disfrutaban de los mismos derechos y garantías. Es evidente entonces cómo algunas compañías evaden su

condición legal como patronos y también se abstienen del pago adecuado en cuanto a impuestos.

Las medidas fueron objeto de argumentación por parte de las empresas digitales, quienes sostienen que afectan adversamente a sus colaboradores y a los restaurantes clientes. Pese a que ciertos cambios tienen como propósito amparar las garantías laborales, muchas empresas defienden suprimir esas regulaciones para mantener la libertad en cuanto a horarios y decisiones (Altamirano Poveda, 2023, pág. 24).

2. NORMATIVA ECUATORIANA RESPECTO AL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL APLICADA A LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY.

Según las normas ecuatorianas del trabajo, los derechos laborales no pueden ser renunciados. Además, se definen claramente al trabajador como aquella persona responsable de proporcionar un servicio u ejecutar una obra y al empleador como la figura encargada de recibir y beneficiarse de estos servicios. Dentro de las responsabilidades del empleador, se resalta el deber de afiliar a los trabajadores a seguridad social y no imponer suspensiones laborales como sanciones.

Se establece como máximo las 40 horas semanales en la jornada laboral, sin embargo, aquellos empleados que realicen su trabajo durante el turno nocturno recibirán una remuneración adicional del 25%. Igualmente establece regulaciones sobre las jornadas laborales adicionales e incluye privilegios al individuo que opera bajo este estatuto legal: periodos pagados sin trabajo

Sin embargo, las disposiciones del Código de Trabajo no contemplan definiciones precisas para los empleados que forman parte de las plataformas digitales y tienen una condición autónoma. Con respecto a las disposiciones sobre seguridad

social, el Código del Trabajo estipula que los trabajadores deben estar inscritos en dicho régimen. Sin embargo, no hay directrices precisas para los empleados dedicados al trabajo digital por medio de plataformas digitales. Existe un vacío en cuanto a la regulación exhaustiva del empleo digital proporcionado por las plataformas digitales de delivery en Ecuador respecto al código laboral y a los beneficios sociales. Por lo tanto, es necesario desarrollar una legislación más específica para atender estos aspectos (Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2022).

3. PROYECTOS DE LEY EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

Proyecto de Ley Orgánica para regular la relación laboral de las y los trabajadores con las empresas de plataforma digitales (Cod. AN-2021-2097 / 40811714)

Para enfrentar los desafíos laborales en las plataformas digitales, este proyecto de ley pretende implementar una legislación precisa y adaptada a la realidad ecuatoriana. La meta consiste en fijar términos definidos para los trabajadores que ofrecen sus servicios a través de estas plataformas, garantizando derechos laborales básicos como un salario adecuado, restricciones en las horas de trabajo y disponibilidad de seguridad social. También es posible encontrar en ella disposiciones que exijan responsabilidades a las empresas respecto a su transparencia al fijar precios y tarifas, e incluso reglamentos para aplicar sanciones o realizar bloqueos (Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2022).

Proyecto de Ley que Reforma al Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social para el Reconocimiento de la Relación Laboral de los Trabajadores de Empresas que Operan a través de Plataformas Digitales (Cod. AN-2021-2134)

La modificación propuesta por este proyecto busca reconocer oficialmente, dentro del marco legal vigente, la relación laboral entre los trabajadores y las empresas

que operan en plataformas digitales. Nuestro objetivo es ajustar el marco legal con el fin de tratar adecuadamente los aspectos únicos relacionados con este tipo de empleo, proporcionando ventajas tales como afiliación al sistema seguro social y una regulación clara sobre las condiciones del trabajo. Incluso se podría tomar en cuenta la implementación de medidas para salvaguardar a los trabajadores contra sanciones inequitativas y bloqueos sin fundamentos (Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2022).

Proyecto de Código Orgánico de Trabajo (Cod. AN-2021-2150 / 411097):

A través de este proyecto, se busca llevar a cabo una revisión exhaustiva y una reforma integral del Código Orgánico del Trabajo en Ecuador. Puede que contenga partes especiales diseñadas para regular el trabajo en plataformas digitales, tomando en consideración cómo han cambiado las formas de empleo. Además de garantizar las prerrogativas fundamentales del trabajo, esta medida puede tratar asuntos relacionados con el seguro social, la claridad en cuanto al ingreso económico y velar por que los empleados estén protegidos contra acciones laborales indebidas (Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2022).

4. LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY EN RELACIÓN A LA ECONOMÍA COLABORATIVA

En Ecuador, ha surgido una importante tendencia hacia el uso de plataformas digitales para realizar entregas; esta nueva realidad ha transformado por completo tanto la oferta como el consumo en este sector económico basado en compartir recursos. El distintivo principal de este fenómeno es su enfoque empresarial flexible y el hecho que involucra principalmente a individuos utilizando sus propios recursos para formar parte del mismo.

Los ingresos que reciben los colaboradores están determinados por la cantidad y calidad de los servicios ofrecidos, no por un salario fijo. Basado en la evidencia presentada, parece ser que el ingreso promedio al mes gira en torno a los \$600, lo cual ha contribuido significativamente al mejoramiento financiero de muchas familias.

No obstante, dentro de los beneficios en la economía, existen desafíos significativos en términos sociales y financieros. La carencia de regulación y marcos normativos específicos para las empresas que se dedican a la economía colaborativa en Ecuador representa un tema crítico. Sin contratos formales ni beneficios sociales obligatorios, los trabajadores se encuentran desamparados frente a problemas relacionados con su seguridad en el trabajo, atención médica u otros factores esenciales. Además, no contar con una adecuada regulación por parte del gobierno se traduce en más obstáculos, como la carencia de apoyo cuando ocurren accidentes laborales o hay peligros asociados al trabajo. Las áreas de preocupación identificadas en el análisis incluyen la seguridad y la salud de los trabajadores colaboradores. Los retos significativos surgen debido a los riesgos físicos involucrados en el proceso de entrega de bienes, junto con las situaciones potenciales de robos y asaltos.

Existe un vacío crítico, sin una estructura normativa adecuada, los trabajadores quedan expuestos a situaciones precarias en su empleo y se dificulta enormemente establecer estándares que promuevan un ambiente laboral equitativo (Rodríguez Asanza, 2023).

Precarización laboral, en relación a la economía colaborativa

En los últimos tiempos se ha observado una creciente precarización laboral como resultado directo del incremento exponencial de las plataformas digitales dentro del modelo económico colaborativo. Esta situación ha transformado completamente las

condiciones y características propias del trabajo. Es necesario reconocer la existencia de una relación laboral entre los repartidores y las plataformas digitales, aun cuando se empleen estrategias contractuales para desvincularlos. Cuando se niega esta relación laboral, los trabajadores quedan en un estado vulnerable donde sufren una desmejora en las condiciones del empleo y no obtienen el reconocimiento debido a sus derechos constitucionales.

Enfrentando el desafío de las precarias condiciones laborales, resulta imprescindible establecer un salario mínimo y velar por las prestaciones del IESS destinadas a los repartidores que operan en plataformas digitales. Para evitar prácticas abusivas, la OIT promueve la implementación de un salario mínimo que garantice condiciones dignas de vida. Un indicio evidente de la precarización laboral es cuando no se reconoce ni se ejercen plenamente los derechos básicos, tales como tener acceso a las herramientas necesarias para trabajar. Con el objetivo de contrarrestar la inestabilidad laboral, se plantea que las empresas compartan por igual tanto los gastos como la utilización de estas herramientas con su personal. Esto permitiría brindar una mayor protección y continuidad en sus labores cotidianas; mejorar las condiciones laborales en la economía colaborativa requiere de una sólida capacitación y formación.

(PALACIOS ALVAREZ, 2021).

La Constitución del Ecuador impone enfáticamente una restricción clara acerca del trato injusto hacia los trabajadores mediante su artículo 327. Quedan terminantemente prohibidas todas las formas posibles de precarización laboral. En cumplimiento del objetivo principal, el Art. 83 dentro del marco legal establecido por la Ley de Seguridad Social vela por mantener seguras y fortalecer aún más todas aquellas disposiciones que buscan salvaguardar efectivamente tanto los derechos como el bienestar económico-social tanto afiliados como beneficios y relacionándolo

conforme al del Art. 327 de la Constitución, esta disposición guarda relación con los casos en que se produzca un incumplimiento en cuanto a las responsabilidades laborales; dicho incumplimiento será sujeto a castigo y sanciones establecidas por ley. La intención detrás de esta legislación es impedir y castigar la precarización laboral, garantizando que las condiciones de trabajo sean dignas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2001, pág. 102).

CONCLUSION

Vacíos en la Legislación Actual: El análisis exhaustivo muestra claras deficiencias en la legislación ecuatoriana, se considera que existe en el Código de Trabajo una modalidad contractual atípica que vulnera los derechos laborales de los empleados de las plataformas digitales de delivery. Los trabajadores que usan estas plataformas se ven afectados por un entorno confuso debido a la falta de definiciones claras en el Código de Trabajo.

Iniciativas Legislativas: Se pueden observar múltiples propuestas legislativas cuyo objetivo es resolver estas carencias y establecer una regulación más detallada para salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores en las plataformas digitales. Desde fijar salarios mínimos hasta garantizar la transparencia en las prácticas empresariales, estos proyectos buscan implementar medidas que mejoren tanto el ámbito laboral como el económico.

Impacto de la Economía Colaborativa: La revolución del sector de entrega con el uso de plataformas digitales ha producido ganancias económicas para algunos trabajadores, sin embargo, también se han exacerbado desafíos tanto socioeconómicos como financieros. Debido a la inexistencia de una regulación adecuada, los empleados están en riesgo respecto a su seguridad laboral y no tienen acceso garantizado a los beneficios al seguro social.

Necesidad de Protección: La vulnerabilidad que experimentan los trabajadores resalta el hecho que no se reconoce adecuadamente su relación laboral con las plataformas digitales, a pesar del uso estratégico del contrato. Se hace patente la importancia de implementar dentro del Código de Trabajo un salario mínimo y asegurar que todos estén afiliados al sistema del IESS en caso de que exista algún riesgo laboral, de igual manera garantizar el acceso a la salud, entre otros beneficios que el mismo garantiza.

RECOMENDACIONES

Por medio de la función legislativa es conveniente que se adopte una reforma dentro del Código de Trabajo en el cual se agregue un artículo que tenga como finalidad reconocer a las plataformas digitales de delivery y de reparto como una nueva forma de modalidad contractual entre los trabajadores y los empleadores, en donde se incluyan definiciones claras de la relación laboral, salarios mínimos y el que puedan tener acceso a los beneficios que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tiene por ofrecer en caso de accidentes o enfermedades. En este panorama es importante enfatizar el principio de primacía a la realidad y el dinamismo que poseen las normas jurídicas debido a la sociedad, la costumbre y la forma de vida, siendo así imprescindible generar reformas en base a las necesidades que vaya teniendo la sociedad en base a la realidad actual.

Así mismo también es importante mencionar que dentro de esta nueva reforma los trabajadores que laboren bajo las plataformas digitales de delivery y reparto, deberán ser afiliados por sus patronos con relación de dependencia al IESS y que las aportaciones que realicen será en base a su ingreso mensual.

En esta misma línea, por medio de la Función Ejecutiva, el Ministerio de Trabajo como entidad superior y en base a las atribuciones que tiene reconocidas mediante Acuerdos Ministeriales, con el objetivo principal de hacer que todos cumplan con las regulaciones y medidas específicas propuestas, se deben fortalecer y mejorar tanto la fiscalización como los mecanismos para garantizar la transparencia y el cumplimiento por parte de las empresas. Dentro del plan se contempla la aplicación de sanciones por incumplimiento para de esta manera garantizar los derechos laborales de los ciudadanos que laboren bajo esta modalidad y que se les garantice entornos laborales seguros y protegerlos en situaciones de riesgo.

REFERENCIAS

- Altamirano Poveda, E. (2023). El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana. Dspace UNACH. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10498/1/Altamirano%20Poveda%2C%20E.%20%282023%29%20E1%20trabajo%20en%20plataformas%20digitales%20y%20la%20legislaci%C3%B3n%20ecuatoriana.pdf>
- Altamirano Poveda, E. (2023). El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana. Repositorio Digital UNACH, 24. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10498>
- Asamblea de la República del Ecuador. (2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. En A. d. Ecuador. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2001). LEY DE SEGURIDAD SOCIAL. Obtenido de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%c3%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Constitución de la República del Ecuador. Quito. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Constitución de la República del Ecuador. Quito. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). Ley de defensa y desarrollo del trabajador autónomo y del comerciante minorista. Obtenido de https://www.edicioneslegales-informacionadicional.com/webmaster/directorio/3SU211_2022.pdf
- Cañizares Moreno, D. (2021). Relación Jurídica entre Plataformas Digitales de Delivery y sus Repartidores. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17458/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-731.pdf>
- Código de Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Obtenido de <https://www.fielweb.com/>
- Congreso nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- ESPOL. (2022). Así ha crecido el sector del delivery en Ecuador, alistan apertura de nuevos servicios. Obtenido de <https://ceap.espol.edu.ec/es/content/as%C3%AD-ha-crecido-el-sector-de-%E2%80%98delivery%E2%80%99-en-ecuador-alistan-aperturas-y-nuevos-servicios>
- Guerrero, E. (1986). Manual de derecho del trabajo. Editorial Porrúa, 1986.
- Ministerio de Trabajo. (2012). Código del trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Monesterolo Lencioni, G. (2015). Curso de derecho laboral ecuatoriano. Obtenido de <https://web.instipp.edu.ec/Libreria/libro/CURSO%20DERECHO%20LABORAL%20ECUATORIANO.pdf>
- Oficina de la OIT para los Países Andinos. (2022). El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador. Obtenido de https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_864345/lang--es/index.htm
- Palacios Álvarez, V. (2021). La precarización laboral en las plataformas digitales que funcionan bajo el modelo de economía colaborativa en el Ecuador. Repositorio PUCE. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19133/Tesis%20Valeria%20Palacios%20-%20La%20Precarizaci%C3%B3n%20laboral%20en%20las%20plataformas%20digit>

ales%20que%20funcionan%20bajo%20el%20modelo%20de%20econom%C3%ADa
%20colaborativa%20en%20el%20Ecu

Primicias. (2022). Ecuador tiene 41 tipos de contratos laborales, pero solo seis son atractivos. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/contratos-empleo-ecuador-ministerio-trabajo/>

Puente & Asociados. (2022). Ley de defensa y desarrollo del trabajador autónomo y del comerciante minorista. Obtenido de Ley de defensa y desarrollo del trabajador autónomo y del comerciante minorista: <https://www.puenteasociados.com/ley-de-defensa-y-desarrollo-del-trabajador-autonomo-y-del-comerciante-minorista/>

Rodríguez Asanza, J. (2023). La economía colaborativa y los retos para la política social en el Estado ecuatoriano. Caso de estudio: Loja. Dspace UNL. Obtenido de https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26315/1/JoffreAlexander_Rodr%C3%ADguezAsanza.pdf

Romero Olivares, J., & Romero Decimavilla, J. (2023). La vulneración de las plataformas digitales a la naturaleza del contrato de trabajo. Repositorio UCSG.

Supply Chain y Business Intelligence. (2018). Delivery: significado de un paso crucial en la cadena de suministro. Obtenido de <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/delivery-significado-de-un-paso-crucial-en-la-cadena-de-suministro/>

Toapanta Ventura, A. (2022). Trabajadores de reparto en plataformas digitales Condiciones de trabajo y alternativa de regulación en Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9022/1/T3956-MDLSS-Toapanta-Trabajadores.pdf>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Kenia Stefanya Helguero Gomez** con C.C: # **0926369992** autor del trabajo de titulación:
La regularización de los trabajadores de delivery y reparto en plataformas digitales con relación al código de trabajo previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 26 de enero del 2024

f. _____

Nombre: Kenia Stefanya Helguero Gomez

C.C: 0926369992



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA:	La regularización de los trabajadores de delivery y reparto en plataformas digitales con relación al código de trabajo.		
AUTOR(ES)	Helguero Gómez Kenia Stefanya		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Zavala Vela Diego Andrés, Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de enero del 2024	No. DE PÁGINAS:	25
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Delivery, repartidores, precarización laboral, plataformas digitales, seguridad social, dependencia, autonomía, trabajadores, derechos laborales.		
RESUMEN:	<p>Esta investigación exhaustiva evalúa las leyes laborales tanto internacionales como locales que tienen repercusiones para los trabajadores de servicios digitales a domicilio en Ecuador, estableciendo una comparación con casos similares ocurridos en California, Chile y España. Se resalta la imperante necesidad de ajustar las regulaciones laborales al progreso económico para brindarle protección legal a los trabajadores ecuatorianos en estas plataformas. Se destaca tanto la carencia de protección como la imperante urgencia política y social por establecer propuestas legales que regulen las relaciones contractuales y aseguren los derechos básicos, tales como el derecho al seguro socioeconómico. Se enfatiza principalmente en la experiencia de los repartidores, subrayando el valor crucial que tiene establecer un sueldo mínimo y conservar privilegios esenciales dentro del marco del nuevo modelo económico colaborativo. Los detalles del informe revelan las dificultades inherentes a la relación laboral, destacando que es imprescindible contar con una regulación específica para hacer frente a estas peculiaridades. La atención se centra en las aplicaciones de entrega, examinando especialmente el horario flexible y la clasificación del personal como trabajadores independientes, con el propósito de determinar su repercusión en los beneficios laborales. Se valora la independencia en cuanto a tomar decisiones sobre el horario laboral, pero se advierte que es responsabilidad individual de cada empleado garantizar buen estado y correcto uso su vehículo. La conclusión principal del estudio es que se requiere una regulación ajustada a fin de garantizar la protección laboral en el contexto específico de las plataformas digitales dedicadas a entregas en Ecuador.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593987451236	E-mail: kenia.herlguero@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Paredes Cavero, Angela María. Ab. Mgs		
	Teléfono: +593 -997604781		
	E-mail: Angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			