



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A  
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA**

**TÍTULO:**

**REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES AFINES A SERVICIOS DE DELIVERY  
EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO EN LAS LEGISLACIONES DE  
ESPAÑA, CHILE Y ECUADOR**

**AUTORAS:**

**ZAPATA PUSAY DENNISE ALEXANDRA  
CORAISACA PALMA JENNIFER ANDREINA**

**TUTORA:**

**AB. MIRNA MACÍAS SALTOS, MGTR.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2024**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADAS**

**TÍTULO:**

**REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES AFINES A SERVICIOS DE DELIVERY  
EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO EN LAS LEGISLACIONES DE  
ESPAÑA, CHILE Y ECUADOR**

**AUTORAS:**

**ZAPATA PUSAY DENNISE ALEXANDRA  
CORASACA PALMA JENNIFER ANDREINA**

**TUTORA:**

**AB. MIRNA MACÍAS SALTOS, MGTR.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

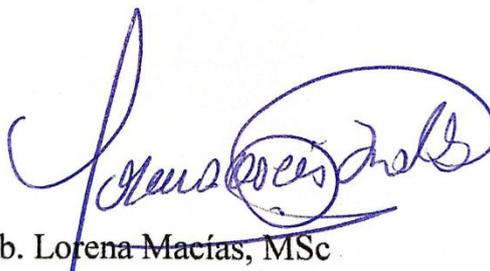
**2024**

## APROBACIÓN DE LA TUTORA

### CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título “**REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES AFINES A SERVICIOS DE DELIVERY EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO EN LAS LEGISLACIONES DE ESPAÑA, CHILE Y ECUADOR**” presentado por las estudiantes **DENNISE ALEXANDRA ZAPATA PUSAY** y **JENNIFER ANDREINA CORAISACA PALMA**, portadoras de las cédulas de ciudadanía N° 0605364561 y N° 0956795652 respectivamente, como requisito previo a optar el título de **ABOGADAS**, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.

Atentamente



Ab. Lorena Macías, MSc

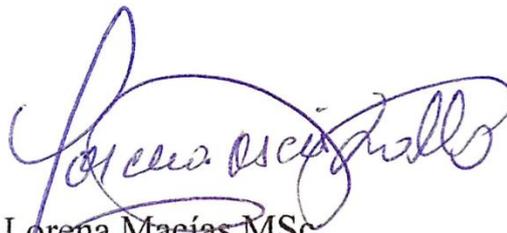
**TUTORA**

Jueves 07 de junio del 2024

## CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Unidad de Integración Curricular “**REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES AFINES A SERVICIOS DE DELIVERY EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO EN LAS LEGISLACIONES DE ESPAÑA, CHILE Y ECUADOR**”, cuya autoría corresponde a las estudiantes **DENNISE ALEXANDRA ZAPATA PUSAY** y **JENNIFER ANDREINA CORAISACA PALMA** de la carrera de Derecho CERTIFICO que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema antiplagio COMPILATIO, obteniendo un porcentaje de similitud del 4%, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.

Atentamente



Ab. Lorena Macías MSc.  
**DOCENTE TUTORA**

## VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

### CERTIFICO:

Yo, **Jhon Harold Muñoz Cucalón**, con C.I.: **2450637315**, mediante la presente indico que he revisado la redacción y ortografía del contenido del trabajo de integración curricular, el cual tiene como nombre: **REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES AFINES A SERVICIOS DE DELIVERY EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO EN LAS LEGISLACIONES DE ESPAÑA, CHILE Y ECUADOR**, elaborado por las Srtas. **Zapata Pusay Denisse Alexandra y Coraisaca Palma Jennifer Andreina**, previo a la obtención del título de: **ABOGADAS**.

Para efecto eh procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo, la ortografía y redacción del texto y eh realizado las correcciones correspondientes dentro del trabajo.

Por lo expuesto y en uso de mis derechos como Magister en Administración de la Educación, autorizo a la peticionaria, hacer uso de este certificado como considere conveniente a sus intereses.

Santa Elena, 06 de junio de 2024.



Lic. Jhon Harold Muñoz Cucalón, Mgtr.

C.I.: 2450637315

Número de registro SENEDU: 7002536004

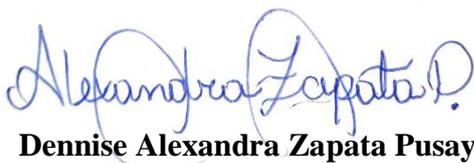
Número de registro SENEYCYT: 6043226278

Correo: munozcucalonjhon@gmail.com

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotras, **ZAPATA PUSAY DENNISE ALEXANDRA** y **CORAISACA PALMA JENNIFER ANDREINA**, estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación con el título **“REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES AFINES A SERVICIOS DE DELIVERY EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO EN LAS LEGISLACIONES DE ESPAÑA, CHILE Y ECUADOR”**. Desarrollado en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente



**Dennise Alexandra Zapata Pusay**  
C.C. 060536456-1



**Jennifer Andreina Coraisaca Palma**  
C.C. 095679565-2

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO



Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt.  
DIRECTOR DE LA CARRERA  
DE DERECHO



Ab. Daniel Procel Contreras, Mgt.  
DOCENTE ESPECIALISTA



Ab. Lorena Macías Saltos, Mgt.  
TUTORA



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt.  
DOCENTE UIC

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a la memoria de mi madre, Teresa Aguirre, cuyas enseñanzas perduran más allá de su ausencia. Agradezco a mi madre María Teresa, mi padre Bolívar Pusay y mi hermano Mateo Zapata por su constante apoyo y amor. A mi familia, tíos y primos, por su confianza y respaldo inquebrantable. A mi novio Miguel Infante, mi inspiración y compañero de aventuras, y a mis adoradas mascotas Gonzalito y Cris, por alegrar mis días. Este logro es fruto de su constante apoyo.

Con mucho cariño

Dennise Zapata

Dedico el fruto de mi esfuerzo, a mi madre Martha Palma, mi padre Hernán Coraisaca, mis abuelos maternos y paternos, mis tíos, mis hermanos y amigos por su apoyo incondicional, por creer en mí y ser un estímulo constante a mi determinación profesional. Su cariño y confianza se han reflejado en mi proceso personal.

Con mucho amor  
Jennifer Coraisaca

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por otórganos sabiduría y resiliencia. Con profunda gratitud, expresamos nuestro reconocimiento al alma máter peninsular “Universidad Estatal Península de Santa Elena”, por la oportunidad de desarrollar nuestra educación como profesionales, también, agradecemos a nuestros docentes y tutora quienes nos han formado como profesionales del Derecho inculcándonos valores que van más allá de los libros y las leyes. A nuestros amigos, quienes han sido fuente de cálido compañerismo y empatía.

## ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DE LA TUTORA .....	iii
CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO.....	iv
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA .....	v
DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	vi
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO .....	ix
ÍNDICE GENERAL .....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema .....	5
1.3. Objetivo general y específicos .....	6
1.4. Justificación .....	7
1.5. Variables de investigación e idea a defender .....	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO REFERENCIAL .....	9
2.1. Marco Teórico .....	9
2.1.1. Trabajo Digital.....	9
2.1.2. Economía de plataformas.....	10
2.1.3. Plataformas digitales de reparto .....	13
2.1.4. Características de las plataformas digitales de reparto .....	14

2.1.5.	Repartidores de las plataformas digitales .....	15
2.1.6.	Flexibilidad de los trabajadores de plataformas .....	16
2.1.7.	Precarización laboral en las plataformas de reparto .....	16
2.1.8.	Incidencia de las plataformas digitales .....	17
2.1.9.	Delivery: Generalidades .....	23
2.1.10.	Calificación jurídica del trabajo de reparto en las plataformas digitales.....	23
2.1.11.	Situación de los repartidores a través de plataformas digitales en el contexto de la estadística laboral en Ecuador .....	24
2.1.12.	Derecho laboral: Generalidades.....	27
2.1.13.	Principios generales del derecho laboral .....	28
2.1.14.	Derechos Laborales del Ecuador .....	32
2.1.15.	Derechos Laborales en Chile .....	33
2.1.16.	Derechos Laborales en España .....	34
2.1.17.	Relación de trabajo .....	35
2.1.18.	Contratación laboral: Generalidades .....	36
2.1.19.	Elementos que conforman la relación laboral .....	37
2.1.20.	Derecho Mercantil .....	38
2.1.21.	Contrato de comisión mercantil.....	39
2.1.22.	Diferencia entre la relación laboral y relación mercantil .....	39
2.2.	MARCO LEGAL .....	42
2.2.1.	Normativa del Ecuador.....	42
2.2.2.	Normativa de Chile .....	48
2.2.3.	Normativa de España .....	54
2.3.	MARCO CONCEPTUAL .....	56
	CAPÍTULO III .....	58
3.	MARCO METODOLÓGICO .....	58
3.1.	Diseño y tipo de investigación .....	58

3.2. Recolección de la información.....	59
3.3. Tratamiento de la información .....	62
3.4. Operacionalización de las variables .....	64
CAPÍTULO IV .....	66
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	66
4.1. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.....	66
4.1.1. España: Sentencia n. 805/2020 (D. Desiderio Vs. Empresa GLOVO APP 23, S.L) 71	
4.1.2. Chile: Rol. No. 395-2020. Álvaro Arredondo Vs. PedidosYa Chile SPA.....	72
4.1.3. Ecuador: Acción de Protección N° 17250-2021-00047 (Yuli Ramírez vs. GLOVOAPP) .....	72
4.2. Verificación de la idea a defender.....	74
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES .....	76
BIBLIOGRAFÍA.....	77

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Plataformas digitales .....	10
Tabla 2 Clasificación de economía de plataformas .....	11
Tabla 3 Funcionamiento de plataformas de reparto .....	13
Tabla 4 Repartidores de plataformas digitales según su género.....	26
Tabla 5 Edades de las y los repartidores de plataformas digitales .....	27
Tabla 6 Población .....	59
Tabla 7 Operacionalización .....	64
Tabla 8 Matriz comparativa.....	66

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES AFINES A SERVICIOS  
DE DELIVERY EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO  
EN LAS LEGISLACIONES DE ESPAÑA,  
CHILE Y ECUADOR**

**Autoras: Dennise Zapata  
Jennifer Coraisaca  
Tutora: Ab. Lorena Macias**

**RESUMEN**

La actividad de servicios de reparto en plataformas digitales ha incidido en los modelos de negocio y se establecen como fuente de trabajo, al existir una intermediación entre la plataforma y el repartidor se desequilibra la relación entre empleador y empleado que repercute las relaciones jurídicas laborales, actualmente se estableció una regulación en España y Chile a través de una ley y disposición adicional, anexadas al Código de Trabajo y Estatuto de Trabajadores, además de precedentes jurisprudenciales que serán examinados ya que reconocen la relación laboral en las plataformas digitales de reparto. El presente trabajo se enmarca en la línea de investigación de Derechos Humanos y de la Naturaleza con un enfoque específico en la regulación laboral en relación con las actividades afines de servicio de delivery en plataformas digitales de reparto, el análisis propuesto busca examinar las implicaciones jurídicas y laborales de delivery entre distintos países. La metodología aplicada en el presente trabajo de investigación se basa en la aplicación de métodos analíticos y comparativos para abordar el estudio de los servicios presentados por las plataformas digitales en el contexto jurídico de España, Chile y Ecuador. En primer lugar, el método analítico se utiliza para dividir el objeto de estudio en varios aspectos y comprender en detalle su funcionamiento y relación con la legislación pertinente. Este método le permite explorar las reglas y principios que aplican a los servicios de entrega e identificar los elementos principales y sus implicaciones legales de los servicios de entrega en los diferentes países. Por último, se usa el método de comparación jurídica para contrastar las legislaciones de los países mencionados para aclarar las similitudes y diferencias entre conceptos legales. Este enfoque permite comprender como cada legislación jurídica regula esta actividad y como reflejan distintas realidades legales en la práctica de los servicios de entrega.

**Palabras claves:** Plataformas, digitales, delivery, trabajo, servicios.

## ABSTRACT

The activity of delivery services on digital platforms has had an impact on business models and they are established as a source of work, as there is an intermediation between the platform and the delivery person, the relationship between employer and employee is unbalanced that affects legal labor relations, currently a regulation was established in Spain and Chile through a law and additional provision, annexed to the Labor Code and Workers' Statute, in addition to jurisprudential precedents that will be examined since they recognize the labor relationship in digital delivery platforms. This work is framed in the line of research of Human Rights and Nature with a specific focus on labor regulation in relation to the related activities of delivery service in digital delivery platforms, the proposed analysis seeks to examine the legal and labor implications of delivery between different countries. The methodology applied in this research work is based on the application of analytical and comparative methods to address the study of the services presented by digital platforms in the legal context of Spain, Chile and Ecuador. First, the analytical method is used to divide the object of study into several aspects and to understand in detail its operation and relationship with the relevant legislation. This method allows you to explore the rules and principles that apply to delivery services and identify the main elements and their legal implications of delivery services in different countries. Finally, the legal comparison method is used to contrast the legislations of the aforementioned countries to clarify the similarities and differences between legal concepts. This approach allows us to understand how each legal legislation regulates this activity and how different legal realities reflect in the practice of delivery services.

**Keywords:** Platforms, digital, delivery, work, services.

## INTRODUCCIÓN

El auge de la economía de plataformas en el mundo ha contribuido al desarrollo económico, a través de plataformas digitales ofrece trabajos ejecutando servicios de entrega en intercambio de bienes y/o productos, por medio de las plataformas digitales, las mismas que conectan mediante aplicaciones las cuales poseen interfaz intuitiva, en el presente estudio se analiza como las plataformas digitales han transformado las formas de trabajo a través de la economía digital.

Esta transformación ha generado un abanico de cuestionamientos relevantes con relación a las condiciones laborales, entre ellos también la precarización laboral que se ha convertido en la preocupación principal de este estudio.

Este trabajo de investigación está conformado por IV capítulos: el primer capítulo contiene el planteamiento del problema de investigación donde se menciona la relación mercantil como escenario jurídico en las actividades de servicio de delivery de las plataformas digitales de reparto deslindando un vínculo laboral existente entre la empresa de la aplicación informática con el repartidor, situación que ha sido analizada mediante fallos jurisprudenciales en España y Chile, países objeto de estudio que denotan una relación laboral existente con el objetivo de valorar su concepción jurídica y contrastar la información manejando la suposición de una restricción de derechos laborales.

En el segundo capítulo del marco referencial engloba un análisis teórico, legal y conceptual abordando los principales temas que explicaran el objeto de estudio y nos faciliten la comprensión del tema como Trabajo Digital, Economía de Plataformas, Plataformas digitales de reparto, características de las plataformas digitales de reparto, repartidores de las plataformas digitales, calificación jurídica, flexibilización y precarización laboral, qué es delivery, definición del derecho laboral, Principios generales del derecho laboral, derechos laborales, contrato individual, modalidades del trabajo en el Ecuador, contratación laboral, elementos que conforman la relación laboral, derecho mercantil, contratación mercantil, Elementos que conforman la relación mercantil, contrato de comisión mercantil, diferencia entre relación mercantil y relación laboral.

En el tercer capítulo comprende la metodología que se llevó a cabo en el presente estudio abarcando una guía total de los procesos a seguir para alcanzar los resultados y explicar el objeto de estudio, por lo tanto, la investigación exploraría se rige en un enfoque cualitativo, utilizando métodos, técnicas e instrumentos para facilitar la recolección de información como citas bibliográficas y la matriz comparativa como apoyo a la obtención de datos.

Para concluir, en el cuarto capítulo de la presente investigación se compone del análisis, interpretación de resultados realizando una comparación de las legislaciones de España, Chile y Ecuador, después de discutir los resultados se expone la verificación de la idea a defender para demostrar si se cumplió o no la proposición previa a mi investigación, posteriormente se exponen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, los avances tecnológicos relativos con internet han influido en el desarrollo del modelo económico, especialmente con el auge de plataformas digitales. La OIT (2022) manifiesta que las plataformas digitales se consideran “como herramientas o aplicaciones tecnológicas con un rol de intermediación que se centra en facilitar la conexión entre quienes buscan comprar un producto y quienes desean venderlo”. (p. 10). En ese contexto, permiten la integración de organizaciones e individuos, así como el intercambio de bienes y servicios.

La intermediación de plataformas digitales en la actividad de prestación de servicios se configura como una economía de plataformas digitales, cuya actividad describe una categoría amplia de todos los modos de intercambio en línea (Toapanta, 2022). En ese sentido, el modelo económico de plataformas de trabajo a demanda, como el servicio de reparto, abarca una nueva forma de trabajo, donde el consumidor mediante una aplicación digital o app de delivery, realiza pedidos en línea para recibir productos a domicilio.

Estas aplicaciones informáticas de reparto actúan como facilitadores de quienes ofrecen productos y quienes los buscan; los repartos se realizan a través de una red de repartidores adheridos a la plataforma digital, la cual ejercen como prestadores del servicio. En ese contexto, las empresas que operan bajo el modelo de reparto en plataformas digitales se caracterizan por el trabajo a demanda; las aplicaciones informáticas conectan a los repartidores con clientes que requieren el servicio específico.

En Ecuador, arriba el fenómeno de la uberización de la economía, precisamente en el año 2017, Glovo (actualmente PedidosYa), la primera plataforma en llegar al país con la

actividad de reparto a través de una aplicación informática, durante la pandemia del COVID-19, debido a la crisis económica, su demanda se incrementó; el modelo de negocio de la economía de plataformas digitales, a través de la entrega de pedidos, se convirtió en una fuente de trabajo, ofreciendo autonomía a los repartidores.

El déficit económico y falta de empleo han incrementado el acceso a esta forma de trabajo en las aplicaciones de delivery, las cuales ejecutan sus servicios bajo sus términos y condiciones. La entrega de pedidos origina una relación jurídica, considerando a los repartidores como comisionistas, lo que genera una comisión mercantil, y aduciendo que el vínculo de la prestación de servicios del delivery tiene una concepción jurídica mercantil. La laboralidad de los repartidores y falta de regulación laboral en las plataformas digitales ha sido un tema de debate por la Asamblea Nacional del Ecuador, mediante el trámite de proyectos de ley, tales como: el Proyecto de Ley Orgánica para regular la relación laboral de las y los trabajadores con las empresas de plataformas digitales, y el 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.

En España, los repartidores, habitualmente conocidos como "riders", trabajan para empresas de reparto de alimentos y otros servicios a través de aplicaciones móviles. A menudo, la situación de los repartidores de plataformas digitales ha sido objeto de debate y litigios en los tribunales debido a acciones legales presentadas, emitiéndose sentencias con efecto vinculante que confirman la existencia de una relación laboral, considerando a estos trabajadores como falsos autónomos y proporcionando derechos y protecciones laborales como salario mínimo, vacaciones pagadas y seguridad social. Consecuentemente, el 12 de agosto del 2021 se promulgó la ley "Rider", una norma pionera que regula la precariedad de los falsos autónomos, con el objetivo de garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

De manera similar, en Chile, el modelo económico de plataformas digitales de reparto se ha desarrollado como una fuente de trabajo, mediante aplicaciones móviles operadas por repartidores. Anteriormente, las empresas reconocían a los repartidores como mandatarios, estableciendo relaciones civiles. Ante una demanda por despido intempestivo, en primera y segunda instancia, las autoridades jurisdiccionales coincidieron en que existe una relación

laboral y falta de autonomía del repartidor. Ante este problema jurídico, surgió la necesidad de regular aspectos de protección ante derechos laborales mínimos del trabajador. Así, el 11 de marzo de 2022 se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.431, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular las relaciones laborales entre la empresa y persona repartidora, procurando regular el alcance de los contratos y servicios de trabajadores en aplicaciones informáticas, ya sea en relación de dependencia o independencia, priorizando el acceso de seguridad social del repartidor y resguardando aspectos de condiciones laborales justas.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cómo las legislaciones de Ecuador, Chile y España regulan la actividad económica de delivery en plataformas digitales de reparto?

### **1.3. Objetivo general y específicos**

#### **Objetivo General**

Comparar el escenario jurídico normativo de las actividades afines a servicios de delivery en plataformas digitales de reparto en España, Chile y Ecuador, mediante el estudio de la doctrina jurídica, precedentes jurisprudenciales y valoración normativa para el contraste de las concepciones jurídicas diferentes relacionadas a la misma actividad.

#### **Objetivos Específicos**

- Analizar la normativa vigente, precedentes jurisprudenciales y fundamentación doctrinaria referente a la actividad de servicio de delivery en plataformas digitales, mediante el estudio bibliográfico.
- Comparar el escenario jurídico de las actividades de servicio de delivery en plataformas digitales en España, Chile y Ecuador, a través del Estatuto de los Trabajadores, Ley 21431 y Código de Comercio.
- Contrastar las concepciones jurídicas respecto a la relación laboral y relación mercantil que versan sobre la actividad de servicio de delivery en plataformas digitales de reparto.

#### **1.4. Justificación**

La importancia de la legislación laboral en los servicios de delivery a través de plataformas digitales de reparto es significativa, ya que establece condiciones de operación y proteger los derechos de los trabajadores en esta modalidad de trabajo.

En la legislación española, los repartidores no son trabajadores autónomos, sino dependientes. Esto implica que deben ser tratados como empleados, con todos los derechos, beneficios y obligaciones que el trabajo asalariado conlleva; En Chile, con el objetivo de garantizar la libertad de los trabajadores y los derechos laborales, conforme a la Constitución Política de Chile, tratados internacionales y la Ley 21.431 se regula las relaciones laborales y asegura condiciones laborales justas, y en Ecuador, ante la falta de reconocimiento de una relación laboral, la actividad de delivery se regula bajo el Código de Comercio, considerando a los repartidores como comisionistas. Esto significa que la relación laboral se rige por un contrato de comisión mercantil, lo que implica una menor estabilidad y protección de los trabajadores.

Es interesante observar cómo cada país ajusta su legislación para abordar las particularidades de una misma actividad laboral. En Ecuador, se aplica una concepción jurídica distinta, lo que hace factible la investigación sobre la situación laboral de los repartidores de plataformas digitales comerciales de reparto, considerando que en las legislaciones chilena y española existe una relación de dependencia que predomina el enfoque de un vínculo mercantil.

La presente investigación busca contribuir al conocimiento académico, comprendiendo el alcance de la protección de los derechos laborales en relación con los trabajadores de plataformas digitales. Este análisis comparativo sobre el trabajo en plataformas digitales de reparto destaca la importancia de garantizar condiciones laborales justas y equitativas, reconociendo una relación jurídica laboral, busca un aporte al ámbito jurídico, al evidenciar la necesidad de una regulación más uniforme y justa para los trabajadores de plataformas digitales en diferentes países. Esto podría inspirar reformas legales que fortalezcan los derechos laborales y promuevan condiciones de trabajo equitativas y dignas en el contexto de la economía digital.

## **1.5. Variables de investigación e idea a defender**

### **Univariable**

Regulación de las actividades afines a servicios de delivery en plataformas digitales de reparto: Legislaciones España, Chile y Ecuador

### **Idea a defender**

La concepción jurídica entre el titular de la plataforma se configura como una relación mercantil, lo cual restringe posibles derechos que podrían generarse en materia laboral.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1. Marco Teórico**

##### **2.1.1. Trabajo Digital**

El auge del trabajo digital es una respuesta a la creciente influencia de la tecnología en todos los ámbitos de la vida moderna, básicamente esto se aplica a cualquier tipo de empleo que utilice tecnologías digitales y herramientas en línea. Esta nueva forma está cambiando fundamentalmente el panorama laboral, creando nuevas oportunidades y desafíos para los trabajadores.

A diferencia de los trabajos tradicionales que requieren la presencia física del trabajador en un lugar determinado, el trabajo digital permite a las personas completar tareas desde el lugar donde tengan acceso a internet. La principal característica es la flexibilidad que brinda a los empleados la posibilidad y libertad de establecer sus propios horarios, también, permite equilibrar mejor el trabajo y sus actividades personales, otra característica importante del trabajo digital es la variedad de posibilidades que ofrece con el auge de las plataformas en línea y el crecimiento de la economía informal, los trabajadores tienen acceso a una amplia variedad de oportunidades laborales con autocontrol de sus tareas.

Por su parte, otra manera de trabajo digital es el trabajo en plataformas donde realizan micro tareas a corto plazo y las macro tareas a mayor plazo, con relación a la prestación de servicios los trabajadores digitales de plataformas en el desempeño de la actividad abarcan el tipo de trabajo de ubicación como entregas a domicilio que requieren movilidad, el modelo de negocio en la economía de plataformas como trabajo digital cambia el paradigma tradicional organizacional que flexibiliza la actividad y en particular puede facilitar la mercantilización del trabajo.

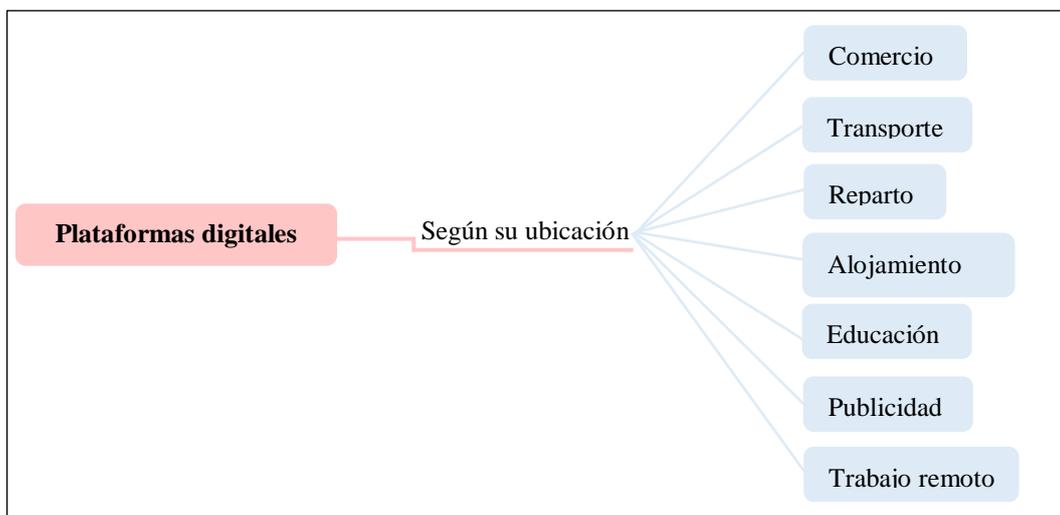
### 2.1.2. Economía de plataformas

La digitalización ha provocado un impacto desde las redes sociales hasta las compras y pedidos en línea cuya ejecución es por medio de las plataformas digitales que se han convertido en parte importante de la vida cotidiana, transformando la forma de comunicación e invirtiendo la mayor parte del tiempo con ello, también cambia la forma de trabajo y crea un nuevo modelo económico.

Los servicios en línea para la ejecución de tareas cambian las modalidades laborales por la conectividad para la asignación de tareas mediante plataformas digitales que surgen como soporte de la organización empresarial, es decir, son espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado, que generan, muchas veces, relaciones laborales no tradicionales. (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019)

Entonces, de acuerdo con el criterio las plataformas digitales se refieren a espacios en línea de aplicaciones informáticas que facilitan la asignación de tareas a particulares trabajadores mediando entre la oferta y demanda a cambio de un beneficio económico por la prestación de servicio, en ese sentido, a continuación, se muestra la categoría basada en la ubicación:

**Tabla 1 Plataformas digitales**

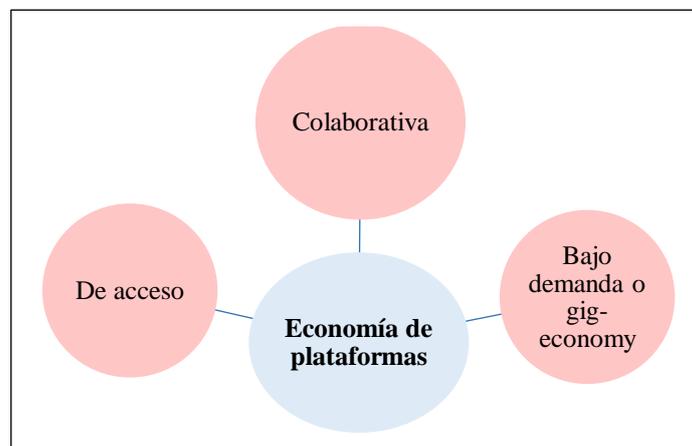


**Elaborado por:** Dennise Zapata y Jennifer Coraisaca.

Según menciona Becerra et al. (2020) la economía de plataformas, también denominada economía colaborativa o economía P2P se refiere a un nuevo modelo de negocio que aprovecha la capacidad de bienes o servicios que pueden ser usados debidamente por medio de plataformas tecnológicas para obtener beneficios económicos promoviendo la confianza y colaboración entre los participantes.

De este modo, este modelo de negocio surgió con el desarrollo de internet, donde las plataformas digitales actúan como intermediarias para establecer y facilitar las conexiones entre usuarios, incluyendo consumidores, proveedores de servicios y desarrolladores que cambian la forma de intercambio y entrega eliminando barreras geográficas y otras limitaciones. La economía de plataformas es considerada como un cambio significativo y fundamental en la economía con dinamismo en el modelo de negocio clasificándose de la siguiente manera:

**Tabla 2 Clasificación de economía de plataformas**



**Elaborado por:** Dennise Zapata y Jennifer Coraisaca.

Cada categorización en la economía de plataformas representa un enfoque distinto de los modelos de negocios, esto es:

- Economía colaborativa que implica la intermediación entre la oferta y la demanda por medio de plataformas virtuales principalmente sin fines de lucro, relacionado se entre particulares, empresas o ambos, sin responsabilizarse directamente de los servicios ofrecidos abarcando modelos de negocios respectivos a la producción, consumo o financiación. (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019)

La conectividad en la aplicación entre el usuario y quién ofrece bienes permite aumentar el uso de bienes o servicios inutilizados para compartir gastos entre usuarios, ejemplificando aquellas aplicaciones móviles como Airbnb, LetGo, carpoolear, couchsurfing, BlaBlaCar, Verkami.

Becerra et al. (2020) advierten que realizar un intercambio, trueque, alquiler para aprovechar la utilización de recursos desaprovechados nos conlleva a un consumo compartido por adquirir y utilizar bienes o servicios entre particulares, en líneas generales, este modelo de negocio busca aprovechar eficazmente los bienes.

- Economía bajo demanda o gig-economy constituye una prestación de servicios, por lo que “se constituye por modelos de consumo y provisión de servicios que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda, habitualmente de profesional a consumidor (B2C).” (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019).

De tal afirmación, los profesionales que ejecutan la actividad de servicio a demanda del usuario a cambio de un pago o compensación enmarcan un modelo que se ajusta a las necesidades del usuario siendo la plataforma intermediaria entre vendedores con clientes, mientras tanto, el modelo colaborativo implica un consumo compartido. El modelo bajo demanda implica que la plataforma al no realizar directamente el servicio no adquiere responsabilidades y en representación a este modelo se considera las plataformas virtuales como Uber, Rappi, IguanaFix, Glovo.

- Economía de acceso constituye el modelo de consumo que se adapta a las necesidades del tiempo en el cual determina la utilización del bien y ubicación, ofrece directamente el servicio, estas plataformas digitales su objetivo es la mercantilización de bienes, donde una empresa muestra y ofrece bienes a determinados usuarios para uso temporal, a su vez, para realizar las transacciones los usuarios no establecen una interacción directa con los usuarios. (Adigital & España, 2017)

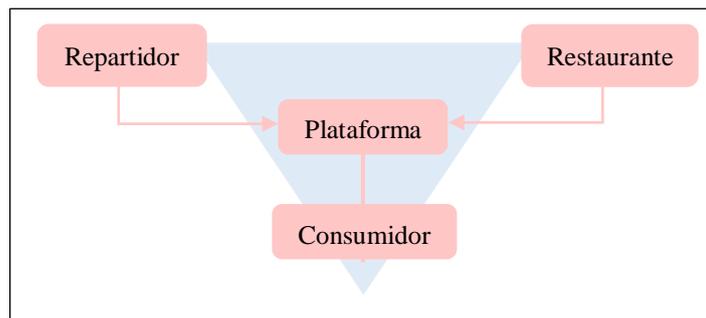
### 2.1.3. Plataformas digitales de reparto

Las plataformas digitales de reparto son servicios en línea que conectan a consumidores y negocios con proveedores de servicios de entrega. Estas plataformas actúan como intermediarios y facilitan la entrega de productos, principalmente alimentos y otros bienes, desde empresas o restaurantes.

En estos entornos en línea, los usuarios utilizan tecnologías para intercambiar información, realizar transacciones y establecer relaciones con personas que ofrecen servicios o productos. Las plataformas, al contratar trabajadores para tareas específicas, crean nuevas oportunidades de empleo, caracterizadas por mayor flexibilidad y menos barreras de entrada, estableciendo relaciones laborales no tradicionales.

En ese contexto, el funcionamiento organizacional de las plataformas digitales de reparto se estructura de la siguiente manera:

**Tabla 3 Funcionamiento de plataformas de reparto**



**Elaborado por:** Dennise Zapata y Jennifer Coraisaca.

El trabajo realizado en plataformas digitales ha crecido significativamente en los últimos años, convirtiéndose en uno de los mayores negocios del mundo gracias al uso de las nuevas tecnologías de la comunicación. Entre las plataformas tecnológicas de reparto, comúnmente conocidas como aplicaciones de delivery, se encuentran ejemplos como:

- Pedidosya
- Rappi
- Deliveroo

- Domicilios.com
- Uber Eats
- Tipti
- Garcela Delivery
- Urbano
- Encargos y envíos
- Picker

Las plataformas de reparto forjan un papel crucial al conectar al prestador de servicio con el cliente, mediante un trabajador denominado comisionista, rider, repartidor o trabajador autónomo. Cada día, millones de personas optan por consumir productos de locales comerciales, restaurantes y otros lugares a través de servicios de entrega a domicilio para realizar intercambios de bienes y servicios popularizando las plataformas en la vida cotidiana.

#### **2.1.4. Características de las plataformas digitales de reparto**

Las características de las plataformas digitales de reparto se definen por la manera en que operan y los servicios que ofrecen. A continuación, se abordan las características más relevantes.

##### **a) Interconexión en línea**

Las plataformas digitales de reparto o aplicaciones de delivery, mantienen una interconexión en línea, ya sea en aplicaciones móviles o en sitios web. Los usuarios pueden realizar pedidos a sus intereses y beneficiarse de la capacidad de rastrear el progreso de la entrega en tiempo real.

##### **b) Interfaces Intuitivas**

Según, Quincho (2020) define “El término “interfaces intuitivas” hace referencia a la conexión que se crea entre el usuario y el sistema de manera irreflexiva y simple” (p.6). En ese sentido, las interfaces intuitivas se distinguen por presentar diseños de páginas claros y

ordenados, con elementos visuales que facilitan la comprensión evitando el exceso de información a los usuarios.

Los íconos representativos cambian de color una vez que han sido seleccionados, lo que permite remplazar al texto y mejorar la imagen y comprensión del usuario, con el objetivo de que los usuarios observen la información necesaria. Las interfaces intuitivas se caracterizan por crear un vínculo entre usuario y el sistema, lo que evita la necesidad de detenerse a pensar en cómo interactuar con la plataforma.

#### **c) Geolocalización**

La ventaja de las plataformas de reparto es la capacidad de rastrear la ubicación de los usuarios y verificar las entregas a tiempo real mediante tecnología de geolocalización que permiten una coordinación eficiente y una mayor precisión de la entrega de los productos o alimentos, mejorando la interacción de la empresa titular de la plataforma digital, con los clientes y los repartidores.

#### **d) Pago en línea**

La mayoría de estas plataformas facilitan las transacciones mediante los pagos en línea. Aunque esta característica varía según el tipo de plataformas y el sector en el que operen, las plataformas digitales de reparto comparten estos elementos para contribuir con un servicio eficiente a los usuarios.

### **2.1.5. Repartidores de las plataformas digitales**

En la economía de las plataformas, las aplicaciones informáticas han incrementado su forma de trabajo, facilitando el acceso a servicios de comida, transporte y otras actividades de conexión en línea eficiente.

Los repartidores de plataformas digitales comúnmente denominados “deliverys”, realizan su trabajo de manera lícita y personal, se consideran trabajadores independientes o autónomos. Este nuevo enfoque de trabajo con incidencia a ser autónomos plantea oportunidades modernas de empleo permitiendo el acceso al mercado laboral a grupos como jóvenes, trabajadores migrantes y desempleados.

Las plataformas digitales de reparto ofertan flexibilidad de trabajo para los repartidores, ser un trabajador independiente y ser tu propio jefe. Sin embargo, detrás de la flexibilidad, investigaciones realizadas a repartidores, revelan que los prestadores del servicio de delivery enfrentan situaciones de riesgo como robos, accidentes de tránsito, hurtos y jornadas laborales extensas que superan las diez horas diarias con descanso limitado para garantizar una buena puntuación y una remuneración menor a un salario mínimo, además, su labor de servicio de reparto es controlada por algoritmos y carecen de beneficios sociales. La importante contribución a la economía de plataformas muestra una realidad diferente al acuerdo, con desprotección laboral y falta de seguridad social.

#### **2.1.6. Flexibilidad de los trabajadores de plataformas**

La expansión de las plataformas digitales de reparto como nueva forma de trabajo ha cambiado la perspectiva del trabajo tradicional. Las plataformas atraen a numerosos empleados a trabajar bajo demanda, lo que permite a los repartidores ajustar sus horarios laborales y realizar sus tareas específicas de entrega de manera más flexible.

En el ámbito de servicio de delivery, la flexibilidad ofrece la libertad laboral, en cuanto a los horarios de trabajo permitiendo que los trabajadores puedan acomodar sus horarios laborales a actividades cotidianas, administrar su tiempo y trabajar de manera autónoma, además permite extender la atención al público mejorando la interacción y comunicación con los clientes para mejorar la experiencia adquiriendo un valor único de la marca con estrategias que posibilitan ventajas competitivas y aumento de ganancias (Urdanivia et al., 2015, p. 82).

#### **2.1.7. Precarización laboral en las plataformas de reparto**

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a acceder a un empleo, un trabajo justo y equitativo. Por su parte, aquellas labores que no cumplen con las regulaciones nacionales correspondientes o que no ofrecen ingresos suficientes para que sus trabajadores puedan llevar una vida digna refieren al trabajo precario. La OIT contempla el trabajo precario como falta de seguridad de conservar el empleo, los trabajadores asumen riesgos y responsabilidades, no existe claridad en la

relación de trabajo, desprotección de beneficios sociales y aquellos vinculados al empleo, del mismo modo, no reciben un salario mínimo, tienen múltiples empleadores y presentan inconvenientes para afiliarse al sindicato oponiéndose a la negociación colectiva.

De acuerdo con Salazar y Hidalgo (2020) indican que las aplicaciones digitales mantienen una relación de poder y desigualdad de modo que controlan su labor bajo tratos de superioridad (p. 89). La economía de plataformas digitales ofrece nuevas oportunidades de empleo, especialmente a la población desempleada, dando lugar a formas de trabajo precario.

El caso de reparto es emblemático pues en el sector se observa como la tecnología trastoca las formas de trabajo y las delicadas condiciones laborales en mercados de trabajo ya deteriorados y como profundiza la explotación y la discriminación de poblaciones vulnerables y excluidas del mercado del mercado de trabajo formal. (Carrión, Maya, Sánchez, 2024, p.251)

Detrás de la aparente comodidad de empleo y libertad que plantean las plataformas, se oculta una realidad preocupante denominada precariedad laboral. La flexibilidad precaria de las condiciones laborales transparenta una aparente claridad en la relación laboral, lo cual influye en la restricción de los derechos de los trabajadores de plataformas, divide la estructura organizacional de una compañía en usuaria y contratante a través de la subcontratación que constituye una labor efectuada bajo cuenta y riesgo propio para la empresa principal ocultando el vínculo real laboral, además, subcategoriza a los trabajadores en independientes, emprendedores o microempresarios despejando el modelo tradicional de empleo con salario fijo que excluye de protección a los derechos devengados del trabajo formal (Morales y Abal, 2020).

### **2.1.8. Incidencia de las plataformas digitales**

A escala global, el proceso de digitalización contribuye al crecimiento general del comercio electrónico, el uso de plataformas de entrega se volvió más común y el desarrollo de las plataformas digitales de reparto con servicio de entrega a domicilio cambió la forma en que los consumidores compran bienes y servicios.

La expansión de la actividad de las plataformas de delivery vendría, en todo caso, avalada por el valor que aportan tanto a los consumidores, como a los establecimientos (restaurantes y comercio minorista), a la par que también crean oportunidades laborales flexibles para los repartidores. Dicho valor es aprovechado por un número creciente de usuarios de los servicios ofrecidos por las plataformas en España, a medida que avanzan los procesos de digitalización (de individuos, pequeñas y medianas empresas y autónomos) y son más frecuentes las compras a través de Internet.

En ese contexto, sobre el impacto de las plataformas de reparto, las plataformas ofrecen un valor significativo tanto a los consumidores como a los comerciantes. Los consumidores disfrutan de la comodidad de los productos entregados a domicilio, mientras que los restaurantes y minoristas pueden ampliar su alcance y aumentar las ventas sin necesidad de invertir en infraestructura adicional. Además, aunque las oportunidades de trabajo flexible para los repartidores han sido controvertidas debido a las condiciones laborales y las preocupaciones de seguridad de los conductores de reparto, brindan empleo a numerosas personas que buscan horarios de trabajo flexible.

Un país pionero en el uso de las plataformas digitales de servicios fue España. Actualmente, reconoce los beneficios que aportan al sector del trabajador en plataformas digitales de reparto. Sin embargo, para garantizar un crecimiento sostenible y equitativo, ha sido necesario abordar los problemas con el marco legal laboral y la protección de los trabajadores.

Una de las principales empresas que marcaron la expansión de las plataformas fue Just Eat, que inició su funcionamiento en 2010, permitió a los consumidores realizar pedidos en una variedad de restaurantes a través de una única aplicación, marcando el comienzo de una nueva era de comida a domicilio. En 2015, la plataforma británica Deliveroo entró en el mercado español, con la entrega de comida rápida a restaurantes de calidad que tradicionalmente no ofrecían servicio a domicilio; el modelo de negocio y enfoque en la calidad del servicio rápidamente lo hicieron popular. Ese mismo año, nació Glovo, un startup española fundada en Barcelona, Glovo no sólo se centra en el delivery de comida, sino que

también ofrece la entrega de una amplia variedad de productos, desde medicamentos hasta compras en supermercado. Esta versatilidad ha permitido a Glovo diferenciarse de sus competidores y crecer rápidamente tanto en España como en el extranjero. En 2017, Uber Eats, filial de la empresa estadounidense Uber, comenzó a operar en España. Uber Eats utiliza la infraestructura y tecnología de Uber para ofrecer una entrega de alimentos eficiente y competitiva.

En 2019, la demanda las compras online aumentó progresivamente debido a los cambios en los hábitos de consumo. Entre las cinco categorías más populares se encuentra la compra alimentos desde el domicilio, lo que refleja el creciente énfasis de los consumidores en la conveniencia y velocidad que ofrecen las plataformas. Estos cambios pueden atribuirse a factores como un ritmo de vida acelerado, un mayor uso de la tecnología y la conveniencia de recibir los productos directamente en casa.

Desde una perspectiva crítica, este crecimiento presenta tanto oportunidades como desafíos. Para los consumidores, significa una mayor variedad y un acceso más fácil a los alimentos, mientras que para los restaurantes representa una expansión del mercado y crecimiento potencial de los ingresos. Sin embargo, también ha planteado dudas sobre la calidad de las condiciones laborales de los repartidores y la necesidad de ofrecer opciones de alimentos saludables. La creciente demanda de entregas indica la evolución de los patrones de consumo en la era digital, lo que requiere ajustes empresariales y de políticas para garantizar beneficios justos y sostenibles para todos los participantes.

Finalmente, desde el lanzamiento de Just Eat en 2010 hasta la proliferación de plataformas como Deliveroo, Glovo y Uber Eats, el mercado de entrega a domicilio en España ha crecido exponencialmente. La pandemia de Covid-19 ha acelerado esta tendencia y la legislación reciente garantiza que el crecimiento del modelo de negocio se adapte a las nuevas normativas, integrando la sostenibilidad laboral y trato justo para los repartidores. Las plataformas han transformado de manera permanente la forma en que los españoles interactúan con las empresas locales, ofreciendo comodidad y acceso a una variedad de productos y servicios simplemente navegando por plataformas digitales.

El surgimiento y desarrollo de las plataformas digitales de reparto en Chile, es un proceso

caracterizado por el avance tecnológico y la demanda del mercado. Hasta la actualidad, las plataformas han operado en el país, pero entre 2000 y 2010, los pedidos de comida a domicilio se realizaban principalmente por teléfono con las pizzerías y restaurantes de comida rápida como los principales proveedores de este servicio, ofreciendo entrega directa a domicilio. Durante este período, algunos restaurantes comenzaron a implementar sistemas de pedidos online a través de sitios web, siendo este el primer paso hacia la digitalización de los servicios de entrega.

Entre 2010 y 2020, con la proliferación de los teléfonos inteligentes y el acceso generalizado a Internet, surgieron en Chile las primeras plataformas de entrega. Uber Eats, lanzado en 2017, transformó el mercado con su extensa red de restaurantes y repartidores. Rappi ingresó al mercado en 2018, brindando no solo servicios de entrega de alimentos, sino también servicios de compras en supermercados y farmacias. Durante esta década, estas plataformas comenzaron a expandirse más allá de las grandes ciudades, llegando a pueblos más pequeños y ampliando su oferta de productos y servicios.

Además de las plataformas descritas, anteriormente, Cornershop, especializada en la compra y entrega de mercancías de supermercados y tiendas minoristas con operaciones desde 2015 y Justo, una plataforma chilena que permite a los restaurantes gestionar sus pedidos online directamente sin depender de intermediarios. Algunas pymes también han comenzado a utilizar redes sociales como Instagram y WhatsApp para gestionar directamente los pedidos, adaptándose a la nueva dinámica del mercado digital.

Las plataformas de entrega actuales han ampliado enormemente sus servicios. Además de la entrega de alimentos, ahora ofrecen servicios de electrónica, ropa y entregas urgentes. Este desarrollo refleja la adaptación de las plataformas a necesidades de usuarios más diversas, el uso de infraestructura logística y la creciente demanda de servicios convenientes y accesibles.

El surgimiento y desarrollo de las plataformas digitales de reparto en Ecuador comenzó con la llegada de Rappi. En Ecuador, varias plataformas digitales de entrega han transformado notablemente el panorama de los servicios de distribución en el país. Rappi, fue lanzada en Ecuador en 2016, se presentó como una innovadora plataforma de entrega a domicilio que

rápidamente ganó atención en el mercado local. El concepto de entrega a domicilio estaba menos desarrollado en el país y las opciones se limitaban mayoritariamente a los servicios telefónicos ofrecidos por unos pocos restaurantes. La entrada de Rappi marca un gran cambio, no solo ofrece comida a domicilio desde una variedad de restaurantes locales, sino que también diversifica su oferta para incluir productos de supermercado, productos farmacéuticos, tecnología y otros artículos. Esta diversificación satisface las nuevas necesidades de los consumidores ecuatorianos que buscan comodidad y variedad de opciones a través de la tecnología móvil. Rappi, se destaca por su rápida expansión a varias ciudades de Ecuador, entre ellas Quito, Guayaquil y Cuenca, lograda mediante la creación de una red de gerentes de suministro que operan en un modelo de economía colaborativa que no solo promueve la entrega rápida y eficiente de pedidos, sino que crea oportunidades de empleo en todas las industrias.

A medida que Rappi se estableció en el mercado ecuatoriano, adaptó sus servicios a las condiciones locales específicas, como la introducción de promociones y descuentos adaptados a los gustos y comportamiento del consumidor del país. Además, la plataforma también introduce innovaciones tecnológicas como la ubicación en tiempo real de los repartidores y métodos de pago electrónico integrados en aplicaciones móviles, mejorando la experiencia del usuario y la eficiencia operativa. En general, la historia de Rappi en Ecuador es un ejemplo de cómo la tecnología está cambiando la industria de servicios de entrega, beneficiando a los consumidores y la economía local, creando empleos y mejorando el acceso a productos y servicios.

Por su parte, Uber Eats la plataforma de entrega de alimentos de Uber, se lanzó en Ecuador en 2018 como parte de una estrategia de expansión global utilizando su plataforma tecnológica probada para ofrecer servicios de entrega de alimentos. Antes de la llegada de Uber Eats, el mercado de entrega de alimentos de Ecuador estaba dominado por servicios de entrega local ofrecidos por restaurantes individuales y algunas plataformas nuevas. La llegada de Uber Eats marca un cambio importante con la introducción de una aplicación móvil que permite a los usuarios elegir entre una variedad de restaurantes y cocinas, agilizando el proceso de pedidos y entregas de forma cómoda y eficiente.

Desde su lanzamiento, Uber Eats ha trabajado estrechamente con restaurantes locales en las

principales ciudades como Quito y Guayaquil para ampliar el servicio y mejorar la experiencia del cliente, su llegada formo parte integral del desarrollo del mercado de entrega de alimentos, brindando nuevas oportunidades y tecnologías avanzadas para aumentar la disponibilidad y conveniencia de los servicios de entrega de alimentos en el país.

Uber Eats enfrenta desafíos y oportunidades, incluida la adaptación a las regulaciones locales y la competencia con otras plataformas de entrega establecidas, sin embargo, la empresa ampliando su presencia en el país, ofreciendo una variedad de opciones gastronómicas y promociones que han sido bien recibidas por los consumidores ecuatorianos. La plataforma es reconocida por su capacidad para integrar la logística global y la infraestructura tecnológica para responder rápidamente a las demandas del mercado y gestionar las entregas de manera eficiente.

Glovo, con sede en Barcelona, España. Inició sus operaciones en Ecuador en 2018, esta plataforma se distingue por su servicio de entrega que abarca una amplia gama de productos, incluyendo alimentos, artículos de farmacia y otros productos disponibles en tiendas locales, enfocando su estrategia en destacarse no solo por la variedad de productos que ofrece, sino por la rapidez y eficiencia en la entrega de sus servicios. Actualmente, denominada PedidosYa, plataforma especializada en entregas a domicilio, lanzada en Ecuador en 2019, como parte de su estrategia de expansión regional. Luego de ingresar al mercado ecuatoriano, apuntó a fortalecer el panorama de servicios de entrega local ofreciendo servicios de entrega de alimentos y productos diversos a través de aplicaciones móviles. Antes de la llegada de PedidosYa al Ecuador, ya existían varias plataformas locales y regionales especializadas en servicios de entrega a domicilio. Sin embargo, la entrada de PedidosYa es una adición significativa al ecosistema existente, al introducir nuevas funciones y promociones diseñadas para atraer a los consumidores ecuatorianos.

PedidosYa destaca por su apuesta por la comodidad y la variedad de opciones gastronómicas que ofrece a sus usuarios, permite a los clientes pedir comida de varios restaurantes locales y otros productos de tiendas asociadas a través de una aplicación móvil desde su hogar o trabajo. Desde su lanzamiento en Ecuador, ha trabajado estrechamente con restaurantes locales para mejorar la logística de entrega y optimizar la experiencia del cliente, esto incluye implementar tecnología de geolocalización para repartidores e integrar métodos de pago

electrónico para facilitar las transacciones. Al operar en Ecuador, PedidosYa ha desempeñado un papel crucial en el desarrollo del mercado de entrega a domicilio en Ecuador aunque enfrenta desafíos comunes a otras plataformas de entrega, como adaptarse a las regulaciones locales y competir con otros operadores tradicionales en el mercado. Sin embargo, la plataforma se ha expandido exitosamente a varias ciudades del país para satisfacer la creciente demanda de servicios de entrega a domicilio.

En 2020, con la pandemia de Covid-19, la popularidad de los servicios de entrega a domicilio se aceleró debido a las restricciones de movimiento y los cierres temporales de restaurantes. Muchos consumidores comenzaron a utilizar estas plataformas para satisfacer sus necesidades diarias. Este aumento en la demanda no solo incrementó el número de usuarios, sino que también amplía los servicios que ofrece la plataforma, incluida la entrega de bienes de primera necesidad y supermercados. La adopción masiva del servicio también implicó el incremento en la prestación de servicio de repartidores generando desafíos regulatorios.

#### **2.1.9. Delivery: Generalidades**

“Delivery” es una palabra inglés que significa entrega o reparto, y hace referencia a la entrega de bienes, productos o servicios directamente a la dirección del cliente, este servicio es comúnmente en la entrega de alimentos, donde los restaurantes ofrecen la opción de entregar la comida directamente a la dirección que proporciona el cliente; pero también se aplica a la entrega de una amplia gama de productos, como ropa, productos electrónicos, comestibles, entre otros. Actualmente, el servicio de entrega a domicilio es muy popular, ya que facilita comodidad a los consumidores al posibilitarles recibir los artículos que desean en sus hogares o lugares de trabajo con facilidad.

#### **2.1.10. Calificación jurídica del trabajo de reparto en las plataformas digitales**

A nivel mundial, se han producido intensos debates, en especial, la Unión Europea por parte de los Eurodiputados, en el año 2019, ratificaron normas que establecen derechos mínimos para todos los empleados con medidas que abracan condiciones de trabajo con claridad y fiables para garantizar bienestar al trabajador, en particular, aquellos con contratos no

tradicionales y en trabajos no estándar inmiscuyendo a los trabajadores de la economía de plataformas, las normas busca que los empleadores proporcionen capacitaciones obligatorias gratuitas, límites en el horario laboral y duración del período de pruebas para nuevos empleados (ES Dirección General de Comunicación, Parlamento Europeo, 2024).

En países de Europa y América Latina, existe un desafío jurídico de la naturaleza del trabajo en plataformas digitales de reparto sobre si existe o no una relación laboral explorando los indicios de elementos relativos a la relación laboral en la prestación de servicios, por su parte, en otros países como España, Países Bajos, Italia, Chile, México, Argentina, responden al desafío legal de la relación jurídica de los trabajadores con empresas a través de las plataformas digitales es regulada a través de normas jurídicas, políticas públicas y pronunciamiento jurisprudencial que reconoce la laboralidad de los trabajadores en plataformas digitales de reparto en el marco de interpretación, estudio de la naturaleza de la prestación de servicio y los elementos de la relación laboral, por lo que, se garantiza los derechos laborales de los trabajadores y acceso a la seguridad social, desestima los falsos autónomos denominado por los titulares de las plataformas, flexibilidad empresarial y visibilizar la incertidumbre jurídica en este tipo de trabajo no tradicional.

#### **2.1.11. Situación de los repartidores a través de plataformas digitales en el contexto de la estadística laboral en Ecuador**

En los últimos años, la economía global ha experimentado un aumento significativo en el uso de plataformas digitales que facilitan a los usuarios una amplia gama de servicios, siendo su principal función la entrega de productos. Esta modalidad de trabajo ha cambiado fundamentalmente el mercado laboral a nivel mundial, y Ecuador no ha sido la excepción a estos cambios. En este contexto, en relación con las estadísticas del mercado laboral ecuatoriano y la evolución de este modelo, es también importante tomar en cuenta las condiciones en las que se desarrolla.

El progreso de las plataformas digitales como Uber Eats, Glovo, Rappi ha dado un nuevo impulso a la economía ecuatoriana al brindar oportunidades laborales flexibles, aunque también ha desatado el debate sobre la seguridad y calidad de estos empleos. Estos servicios surgieron para satisfacer tanto las crecientes demandas de conveniencia de los consumidores

como la necesidad de muchas personas de generar ingresos adicionales o primarios en un mercado laboral en constantes cambios.

Estadísticamente existe un aumento significativo en el número de repartidores que trabajan a través de estas plataformas en Ecuador. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el empleo informal relacionado con estas actividades ha crecido considerablemente, lo que refleja la tendencia global hacia el trabajo temporal. Este tipo de economía se caracteriza por el empleo temporal, donde los trabajadores no mantienen una relación laboral tradicional con la empresa para la que trabajan. El crecimiento de este tipo de trabajo en el Ecuador se debe a varios factores, entre ellos la expansión de Internet y la disponibilidad de dispositivos móviles. Estos elementos permiten que más personas, tanto consumidores como proveedores de servicios, accedan y utilicen estas plataformas.

Sin embargo, este desarrollo también conlleva desafíos. La falta de una regulación específica para este tipo de empleo crea condiciones laborales inseguras para muchos repartidores. Como en otros países, las condiciones laborales de los repartidores en Ecuador se caracterizan por la falta de beneficios laborales. Muchos trabajadores no tienen seguridad social, vacaciones pagadas ni beneficios de jubilación. Además, las políticas y tarifas de pago pueden ser inestables dependiendo de las necesidades de los servicios y las políticas de cada plataforma. Esto deja a los repartidores en una posición vulnerable, con ingresos que varían mucho de un día a otro. A pesar de estos problemas, no se puede negar que las plataformas digitales ofrecen a muchos ecuatorianos una opción de empleo, especialmente durante la crisis económica. En este sentido es preciso mencionar que una de las características más importantes es la flexibilidad que ofrecen estos trabajos permite a los repartidores ajustar sus horarios para adaptarse a las necesidades personales y familiares, lo que no siempre es posible en los trabajos tradicionales.

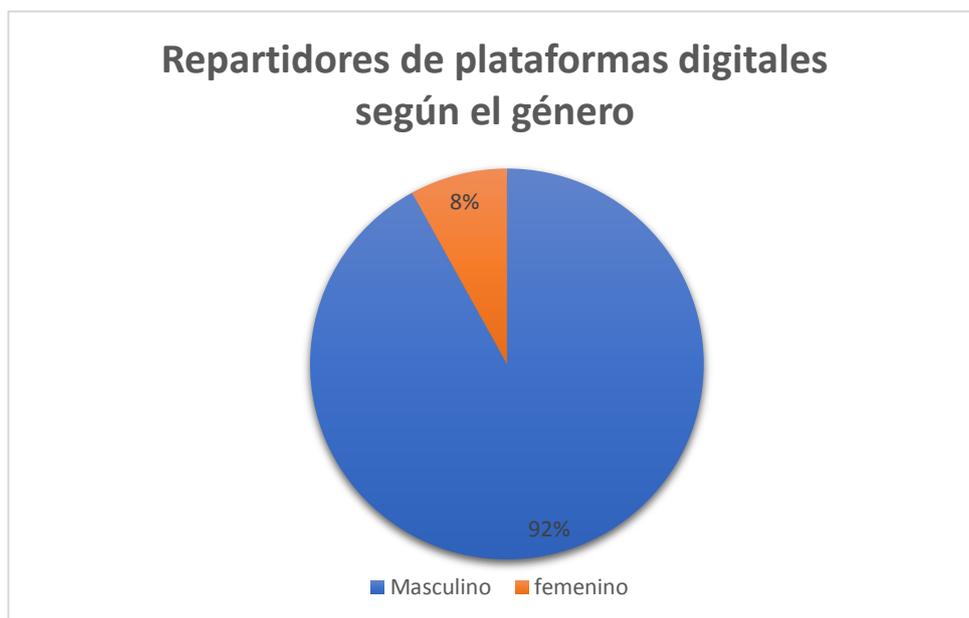
Las actividades de delivery mediante las plataformas digitales de reparto es un segmento importante y creciente del mercado laboral actual en Ecuador. El desarrollo de dicho trabajo refleja las oportunidades y desafíos inherentes a la economía colaborativa. Es necesario adaptar las políticas nacionales y las regulaciones del mercado laboral para garantizar que estos trabajadores puedan trabajar en un entorno que garantice su seguridad y bienestar mientras se benefician de la economía digital.

Ecuador se presentan los siguientes porcentajes relacionados con los trabajadores de delivery:

Esta situación, destaca un problema en el lugar de trabajo para los repartidores que trabajan en plataformas digitales. Según las encuestas de Carrión, a septiembre de 2021, alrededor de 18.819 personas están registradas en el sector a nivel nacional, de las cuales al menos 1.529 son mujeres. Estas cifras muestran que un gran número de personas trabajan en condiciones laborales inseguras, para beneficio de las plataformas digitales de reparto ya que operan sin regulaciones laborales y sociales.

Esto muestra que existe la necesidad de regulaciones y protección más estrictas para estos trabajadores para garantizar que se respeten sus derechos laborales y que trabajen en condiciones justas y seguras.

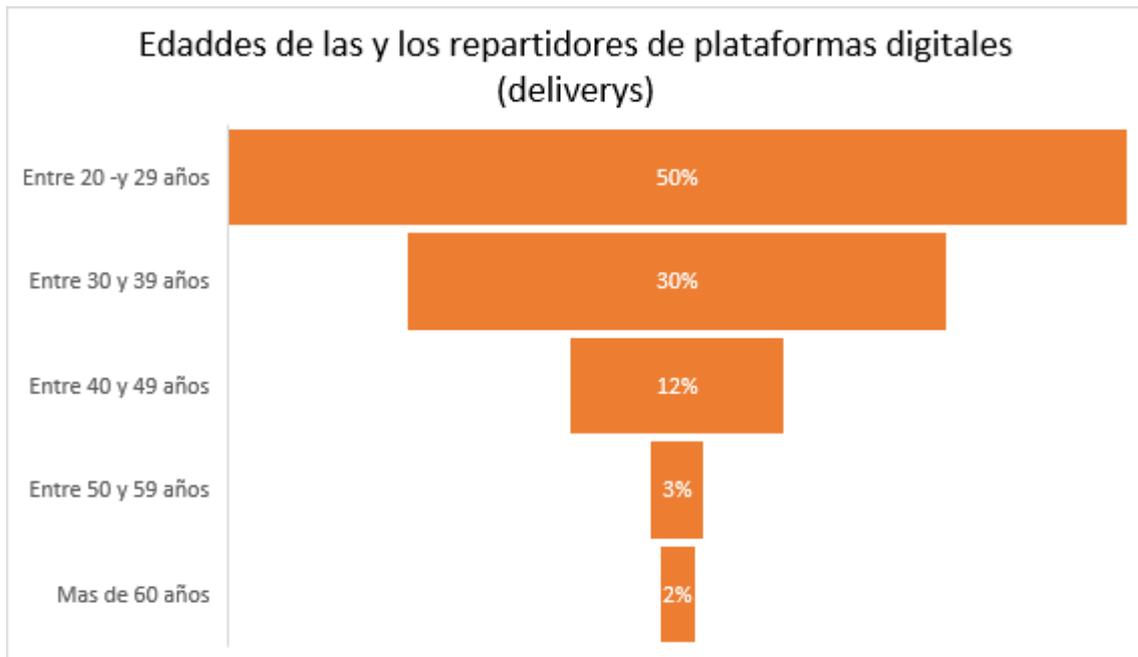
**Tabla 4 Repartidores de plataformas digitales según su género**



**Fuente:** INEC, INEMDU, septiembre del 2021. Elaboración: Dennise Zapata y Jennifer Coraisaca.

Con referencia a los datos generales el 98% de los trabajadores de plataformas de reparto digital en son hombres y al menos el 8% son mujeres, lo que refleja una clara brecha de género en el lugar de trabajo.

**Tabla 5 Edades de las y los repartidores de plataformas digitales**



**Fuente:** INEC, INEMDU, septiembre del 2021. Elaboración: Dennise Zapata y Jennifer Coraisaca.

El análisis muestra que el 80% de los repartidores de la plataforma y personas similares tienen entre 20 y 39 años. La mitad de este grupo tiene entre 20 y 29 años, lo que indica que los jóvenes están predominantemente empleados. Esto puede deberse a las exigencias físicas del trabajo, como cargar objetos y andar en motocicleta, que influyeron en la decisión de participar en esta actividad. Sólo el 5% de los repartidores tienen más de 50 años.

#### **2.1.12. Derecho laboral: Generalidades**

El derecho laboral, desde el punto de vista de Jiménez (2003) considera que:

“se conoce con el nombre de derecho laboral a todo el conjunto de leyes y reglas que tienen por objeto regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano. A diferencia de lo que sucede con muchos otros conjuntos de leyes, el derecho laboral podría decirse que no cuenta con una base anteriormente consuetudinaria o establecida en torno a costumbres previas ya que surge como resultado de las demandas de los trabajadores y obreros recién entre los siglos XIX y XX”

En ese contexto, el derecho laboral es una rama autónoma que se refiere a la acumulación de leyes compuesta de principios, normas e instituciones que se emplean para regular la relación entre el empleado y empleador, a su vez, rige las condiciones y modos de trabajo para alcanzar el objetivo de un trabajo digno, teniendo en cuenta la necesidad de protección de los derechos laborales respetando la dignidad del trabajador como ser humano.

Dicho esto, se encarga de regir las relaciones jurídicas entre un empleador y el trabajador abarcando la limitación de la labor que presta un empleado en relación de dependencia con vínculo individual y colectivo para defender los intereses de los trabajadores (Pérez, 1983). Cabe mencionar que, el Estado participa inspeccionando que tanto empresarios como trabajadores den cumplimiento a las normas laborales procurando proteger al trabajador.

Es importante señalar que el derecho laboral surge de las luchas sociales de la clase obrera, al regular las relaciones entre una persona natural en calidad de trabajador y una persona jurídica o natural en calidad de empleador, coexiste una relación entre particulares que se constituye como Derecho Privado, sin embargo, varios juristas clasifican al derecho laboral como parte del Derecho Público por su fuerza social y obligatoriedad de la norma jurídica sin ser eludido por los sujetos ya que protege el interés general con límite a la autonomía de voluntad (Monesterolo, 2015).

### **2.1.13. Principios generales del derecho laboral**

Los principios generales del derecho laboral son ideas fundamentales que sustentan la estructura legal laboral y que, debido a su función inspiradora o informadora, actúan como guías para la creación de nuevas normas laborales. Los principios son esenciales para garantizar la correcta aplicación de las normas laborales y facilitar la resolución de situaciones no anticipadas por la ley, integrando los vacíos legales existentes en la legislación laboral, en este sentido, los principios son los siguientes:

#### **Principio Protector**

En el ordenamiento jurídico laboral, este principio es el principal y más importante, ya que

reconoce la desigualdad de poder existente entre empleados y empleadores, buscando garantizar la protección especialmente de la parte más débil, el trabajador.

Este principio se basa en tres reglas esenciales: La interpretación a favor del trabajador o *indubio pro operario* que implica si una norma laboral refiere diferentes interpretaciones, existe duda o ambigüedad en la interpretación de una disposición legal, el administrador de justicia debe preferir aquella que sea más favorable a beneficio del trabajador; la regla de la norma más favorable indica que de existir múltiples normas aplicables a un caso particular, se debe elegir aquella que favorezca más al empleado., y; la regla de la condición más beneficiosa, refiere a que una nueva norma laboral no puede reducir los beneficios que el trabajador ya goza, las condiciones laborales del trabajador no pueden ser modificadas, una vez que un trabajador adquiere un beneficio laboral, este beneficio se considera parte de su condición y no será eliminado en perjuicio de esta por una nueva norma.

### **Principio de Buena Fe**

Según la opinión mayoritaria de los doctrinarios, la buena fe puede ser objetiva y subjetiva, la primera se refiere al cumplimiento íntegro y honesto de las obligaciones subyacentes del contrato y la segunda está relacionada con las convicciones o creencia del individuo, en el ámbito del derecho laboral, se hace un especial énfasis en la buena fe objetiva.

Este principio establece que tanto el empleador como el empleado tienen la obligación de actuar de manera honesta, leal y transparente en todas las relaciones laborales y en todas sus etapas, incluso antes de la celebración del contrato, aquello implica el deber de información en el que ambas partes tienen la obligación de proporcionar la información completa y precisa sobre todas las condiciones relevantes del contrato, previo a su celebración, esto incluye aspectos como salarios, horarios, beneficios, responsabilidades laborales, entre otros, también enfatizando el deber de respeto, esto es, las acciones de las partes deben ser diseñadas de forma que no perjudiquen injustamente a la otra parte, es decir, cualquier disposición o cláusula que se incluya en el contrato laboral debe ser justa y equitativa para ambas partes, negando rotundamente que el empleador aprovechándose de su situación de poder impusiera disposiciones injustas.

## **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**

Los derechos reconocidos por ley son irrenunciables, aun cuando el trabajador quiera renunciar a ellos voluntariamente. Este principio busca proteger a los empleados de posibles abusos o prácticas injustas por parte de los empleadores, garantizando así que el trabajador no se vea obligado a renunciar a sus derechos laborales por presiones económicas, diferencias de poder, amenazas o similares de parte de su empleador.

## **Principio de Igualdad y no discriminación**

El principio en mención acoge el precepto de igualdad ante la Ley, trata de prohibir y erradicar toda forma de rechazo, exclusión, diferencia y preferencia entre los trabajadores por razón de raza, color, sexo, religión, opinión política y entre otros aspectos que impliquen en el ámbito laboral un trato desigual por parte del empleador cuando se encuentre el trabajador en condiciones necesarias calificado para el empleo, por su parte, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo contempla un trato igualitario, por lo que, el Estado debe implementar estrategias para el acceso laboral a la población.

En definitiva, el principio de igualdad y no discriminación prepondera tratar igual a los iguales, sin incurrir en actos discriminatorios, preferencias o distinciones por cualidades específicas del trabajador contemplando el precepto “al igual trabajo, igual remuneración”.

## **Principio de Continuidad o estabilidad**

En la relación laboral, este principio se refiere a la conservación del puesto de trabajo a tiempo indefinido, es decir, un convenio laboral con estabilidad y permanencia hasta la jubilación o pensión de invalidez por la pérdida perenne de la capacidad física o mental para desempeñar su labor, el trabajador está obligado a cumplir con sus obligaciones contractuales con el empleador durante la duración, continuidad y prolongación de la prestación de servicios en el tiempo, por su parte, debe existir justa causa de terminación de contrato conforme a la ley frente al despido que concluye la continuidad del trabajo.

Según Monesterolo (2015) plantea una definición a este principio como:

El principio, llámese de conservación, permanencia, estabilidad o continuidad, se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo que, por ser de tracto sucesivo, se ejecuta a lo largo del tiempo y no se agota por la realización instantánea de cierto acto. (p. 51)

Esto es, la estabilidad del acuerdo de las dos partes contractuales, trabajador y empleador, con efecto permanente aún cuando se modifiquen condiciones de trabajo o inclusive un beneficio de remuneración, potestades del trabajador en la relación laboral, este principio da a quien ejecuta el trabajo la confianza de conservar su empleo.

### **Principio de Progresividad**

En la relación laboral, este principio contempla que los derechos de los trabajadores deben continuamente ser mejorados para el goce de protección y aumento de condiciones laborales, de su naturaleza, este principio connota el aumento gradual de los derechos reconocidos, en particular, del trabajo donde toda norma jurídica, política pública o jurisprudencia con el tiempo debe fortalecer y no reducir la garantía de derechos (Monesterolo, 2015).

### **Principio de Intangibilidad y no regresividad**

Este mandato se opone a la alteración o eliminación de los derechos de los trabajadores porque son derechos permanentes que no pueden ser tocados, así mismo, no pueden los legisladores a través de leyes ulteriores hacer que los derechos de la clase trabajadora adquiridos y reconocidos sean restringidos y menoscabados en su efectivo goce siendo los derechos laborales protegidos caracterizados como obligatorios, inderogables e irrenunciables aun cuando se efectúen cambios a las normas jurídicas o convenios.

### **Principio de Primacía de la realidad**

En materia de Derecho Laboral, la primacía de la realidad es un mandato que se opone a la transgresión de derechos de aquellos que no están amparados por las leyes. Según Espín (2020) este principio hace alusión a la perspectiva que se percibe e interpreta de acuerdo con

la realidad procesal, hace referencia a las tareas que realiza el empleado prevalecen por encima de algún acuerdo laboral que sea opuesto a las actividades que deben ejercer.

En ese sentido, este principio advierte que se encarga de examinar la realidad que experimenta el trabajador en sus labores, que no se asocian al convenio establecido con el empleador, es necesario que la naturaleza de la relación bilateral lleve un lineamiento reflejado en la realidad social de las actividades que realiza el trabajador, en definitiva, el principio de primacía busca respaldar los derechos inmiscuidos en el ámbito laboral cuando se traten de ocultar responsabilidades laborales, por tanto, debe abarcar la únicamente realidad procesal y no de aquello que hubiesen acordado las partes contratantes.

#### **2.1.14. Derechos Laborales del Ecuador**

La legislación ecuatoriana para garantizar condiciones de trabajo justas, seguras y equitativas reconoce derechos laborales inalienables en beneficio del trabajador, como:

**Derecho a recibir un salario justo:** Los trabajadores tienen el derecho inherente a recibir una remuneración justa y adecuada por los servicios que prestan y el trabajo que realizan.

**Derecho a un ambiente de trabajo seguro:** Es deber del empleador garantizar un ambiente laboral seguro y saludable a sus trabajadores, libre de riesgos, incluyendo la prevención de accidentes que pongan en situación de peligro al empleado.

**Derecho a jornadas laborales justas:** Establecer límites en la cantidad de horas que un trabajador puede ser requerido a trabajar, garantizando el derecho a periodos de descanso adecuados y a recibir una remuneración adicional en casos de horas extraordinarias y suplementarias trabajadas.

**Derecho a un trato igualitario y la no discriminación:** La ley prohíbe cualquier tipo y forma de discriminación en el lugar de trabajo ya sea por motivos de género, raza, sexo, etnia, religión, opinión política, orientación sexual, estado civil, etc., los trabajadores deben ser tratados de manera justa y equitativa, recibiendo igual remuneración y beneficios y deben tener las mismas oportunidades de empleo.

Libertad sindical y negociación colectiva: Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y a participar en la negociación colectiva con los empleadores sobre sus condiciones laborales y demás aspectos relacionados con su trabajo.

### **2.1.15. Derechos Laborales en Chile**

En la sociedad contemporánea, los derechos laborales se han instaurado como un fundamento importante para garantizar el bienestar y la dignidad de las y los trabajadores. En la república de Chile estos derechos están protegidos y enmarcados en la constitución y diversas leyes para garantizar las condiciones laborales que se implementen de forma justa y equitativa para las y los trabajadores.

La Constitución de Chile y el Código de Trabajo enmarca la protección de estos derechos, recalando que los mismos son respaldados por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Derecho a la igualdad y a la no discriminación: Todos los empleados tienen derecho a un trato igual y sin discriminación por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, etc. El propósito de estos derechos es proporcionar un ambiente de trabajo amplio y justo.

Derecho a una remuneración justa: una remuneración justa y adecuada es un derecho fundamental. Los salarios deben ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias y garantizar una vida digna. En Chile, el salario mínimo está regulado por el Estado para garantizar este estándar.

El derecho a la seguridad social: los trabajadores tienen derecho a la seguridad social, incluidas prestaciones de salud, pensiones de jubilación y seguro de desempleo. Estos derechos brindan protección contra circunstancias imprevistas como enfermedad, discapacidad o desempleo.

Derecho a la seguridad y salud en el trabajo: El ambiente de trabajo debe ser seguro y saludable. La normativa chilena exige a los empleadores implementar medidas de

prevención de riesgos para proteger la salud de los trabajadores.

Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva: los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y celebrar negociaciones colectivas con sus empleadores. Estos derechos son esenciales para equilibrar el poder entre trabajadores y empleadores y garantizar condiciones laborales justas.

#### **2.1.16. Derechos Laborales en España**

Los derechos fundamentales de los trabajadores son los derechos y libertades innatos de toda persona por la única razón de ser persona. Estos derechos se encuentran enmarcados por la constitución y las leyes pertinentes, y el empleador debe respetarlos como parte de la relación laboral.

El libro de la Organización Internaciones del Trabajo afirma lo siguiente:

“Los derechos fundamentales en el Trabajo son universales, es decir, valen para todas las personas en el mundo, por eso forman parte de los derechos humanos” (Organización Internacional del Trabajo, 2009, p.8).

En referencia al texto citado, esta afirmación es acertada y destaca un aspecto fundamental del derecho laboral. Los derechos fundamentales en el ámbito laboral son esenciales en el lugar de trabajo, como el derecho a condiciones laborales justas, derecho a la no discriminación, derecho a la libre asociación, son derechos universales y por lo tanto se consideran parte de los derechos humanos. Estos derechos inalienables están recogidos en varios tratados y convenios internacionales, como el texto ya citado que corresponde a la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El reconocimiento de estos derechos enfatiza la importancia del trato digno y justo en el entorno laboral, siendo así que los trabajadores en España se encuentran protegidos por la constitución, diversas leyes y tratados internacionales.

a) Derecho al Trabajo

Todos y todas tienen derecho a trabajar, y a elegir libremente su profesión u oficio, recibir una justa y adecuada acorde a sus labores desarrolladas con el fin de satisfacer sus necesidades.

b) Derecho a la igualdad y no discriminación

Las y los trabajadores tienen derecho al trato con igualdad y no ser discriminados por razones de orientación sexual, género, religión, discapacidad entre otras especificaciones.

c) Derecho a la negociación colectiva

Las y los trabajadores tienen derecho a participar en cualquier negociación mientras sea lícita, de acuerdos colectivos para mejorar sus condiciones laborales.

d) Derecho a la seguridad Social

Los trabajadores tienen derecho a la seguridad social esto integra la atención médica, prestaciones y jubilación.

### **2.1.17. Relación de trabajo**

Existen diferentes formas en las que el trabajador elige desarrollar su trabajo, ya sea que este prefiera establecer una relación laboral con un empleador o ejercer su actividad económica de forma independiente, sin estar subordinado a un empleador. Entre la diversidad del trabajo encontramos:

**Relación de Dependencia:** El trabajador presta sus servicios a un empleador bajo subordinación y dependencia, esto le da al supervisor la facultad de controlar, dirigir, supervisar el desempeño de las funciones laborales del empleado, estableciendo una jornada laboral y horarios de trabajo específicos, un salario fijo y beneficios laborales estipulados en su contrato laboral y que la ley garantiza.

**Trabajo Autónomo:** Los trabajadores autónomos no están sujetos a la supervisión directa de un empleador y ejercen su actividad económica de forma independiente, si bien, la autonomía no les asegura un salario fijo, ni beneficios laborales, el trabajar de forma independiente les da la libertad de gestionar su propio negocio, teniendo el control sobre su tiempo, la forma en que desempeñan y realizan su labor, los precios que cobran por sus productos o servicios prestados asumiendo los riesgos originados en su gestión.

### **2.1.18. Contratación laboral: Generalidades**

Las empresas, entidades, organizaciones o empleadores realizan un largo proceso para contratar a individuos que sean capaces de desempeñar y contribuir con funciones específicas empresariales, desde la identificación de las necesidades de contratación, la publicación de ofertas de trabajo, la selección de candidatos, la realización de entrevistas hasta la formalización o celebración del contrato de trabajo.

Caldera (2003) define al contrato de trabajo como: “aquel mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una remuneración” (p. 71).

El aporte conceptual antes citado, describe la relación laboral típica en la que un trabajador se compromete a realizar un trabajo o brindar servicios para un empleador o una entidad a cambio de una compensación.

Del mismo modo, Cueva (2002) sostiene que: “contrato de trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa” (p. 291).

Según este autor, la esencia del contrato de trabajo radica en que el trabajador se compromete a disponer su trabajo y habilidades laborales a disposición del empleador quien tiene la facultad de subordinar, dirigir y supervisar el desempeño laboral del empleado.

Es así como, al contrastar las definiciones de estos autores sobre el contrato de trabajo, ambos conciben la idea de la relación laboral como un contrato en el que ambas partes se benefician mutuamente, la parte empleadora recibiendo servicios que contribuyen al desarrollo y crecimiento positivo de la empresa y la parte empleada quien recibe una remuneración, beneficios laborales y demás a cambio de la prestación de sus servicios.

La contratación laboral, puede ser individual y colectiva, aunque ciertamente las condiciones y negociaciones varíen según su tipo. El contrato de trabajo, en particular, es un contrato individual entre el empleador (persona jurídica o persona natural) y trabajador (persona natural) es un acuerdo de voluntades para ejecutar una prestación de servicios personales y lícitos bajo un vínculo dependiente y subordinado a cambio de una remuneración económica, por otro lado, da origen obligaciones en la prestación de servicios en el cual derivan derechos de ambas partes, la contratación puede ser por escrito o verbal.

#### **2.1.19. Elementos que conforman la relación laboral**

La relación laboral es el vínculo legal y contractual entre un empleador, empresario, empresa, persona física o jurídica, quien aporta con el capital y el proceso productivo y el empleado quien aporta su servicio laboral, esta relación laboral se conforma por elementos clave que definen sus características y condiciones.

**Voluntariedad:** Un acuerdo de dos voluntades, tanto el empleador como el empleado tienen la libertad de decidir si desean ingresar a la relación laboral de manera voluntaria, con los términos que decidan sin la implementación de coerción o presión indebida alguna.

**Retribución:** El empleado tiene el derecho de que se refleje el valor del trabajo realizado recibiendo una compensación o remuneración por el trabajo o los servicios que ofrece, esto es su sueldo, jornal o salario el cual en ningún caso podrá ser menor al salario mínimo.

**Ajenidad:** Implica que los resultados del trabajo realizado por el empleado pertenecen al empleador y no al empleado, este último no tiene el derecho sobre los productos o beneficios derivados de su trabajo, debido a que son propiedad del empleador.

**Dependencia:** El empleador posee la subordinación, supervisión por sobre el empleado, quien está sujeto a las órdenes, directrices, instrucciones de su patrono, con la obligación de respetar las normas empresariales, este elemento distingue la relación laboral de otras formas de trabajo independiente o autónomo.

### **2.1.20. Derecho Mercantil**

Santiago (2014) defiende que, conforme a la Doctrina, como un derecho privado especial, este abarca un conjunto de normativas legales que se enfocan en el empresario, abarcando su estatuto jurídico, como las operaciones que lleva cabo en el mercado.

De acuerdo con otros autores, hacen alusión a que el derecho mercantil rige aquellas actividades en relación con el comercio y la industria siendo participes, comerciantes y empresarios, así mismo, comprende el ordenamiento legal respectivo al intercambio de bienes o servicios, en definitiva, el derecho mercantil es la acumulación de normas jurídicas relativas a las actividades comerciales realizadas entre personas naturales o jurídicas como las empresas para el intercambio de bienes comerciales.

Según teorías de expertos el escenario jurídico de manera subjetiva abarca el profesionalismo, se aplica a los comerciantes con precedente al comercio desarrollado a través de la costumbre siendo el derecho mercantil una rama con normas jurídicas y principios hecho por y para ellos en miras de regir su actividad comercial, por el contrario, objetivamente el derecho mercantil enfoca el acto comercial más no al comerciante, y de la corriente mixta se conjuga un criterio ecléctico, es decir, combina elementos de la teoría objetiva y subjetiva para obtener un enfoque práctico adaptable al derecho mercantil, en el cual rige condiciones y criterios para la práctica comercial y comerciantes, además, de actos comerciales aun cuando no sean realizado por comerciantes (Ramírez, 2016).

En los actos comerciales en cierta forma se inmiscuye relaciones civiles, y esto según el Código de Comercio son: la comisión o mandato comercial, compra y venta de local comercial, el seguro, la compra o permuta de bienes inmuebles con el fin de venderlo de la misma forma o para ser arrendados, una asociación y administración donde se forman sociedades comerciales, transporte de bienes o personas, actividades de comercio

electrónico, la producción, transformación, manufactura y circulación de bienes, actividades por medio de título ejecutivo, depósito de mercadería, operación logística, prenda, operaciones de crédito, colaboración empresarial, entre otros.

#### **2.1.21. Contrato de comisión mercantil**

La comisión es una institución familiarizada al mandato denominada como encargo o servicio concede la participación de una persona en un acto de comercio bajo su propio nombre a cambio de una remuneración económica; es un convenio bilateral y consensual, el comisionista debe manifestar su consentimiento, el acuerdo es válido cuando es expreso o tácito que implica la aceptación material o real. (Cevallos, 2013)

De acuerdo con Cevallos (2013), un contrato de comisión mercantil se refiere a un modo de encargo especial relacionado al mandato, el comisionista quien realiza la actividad encargada actúa en nombre del comitente, el acuerdo debe tener dos o más tareas comerciales y debe estar establecido la obligación directa y personal con el comitente, en efecto esto llamamos comisión.

En un contrato de comisión participan dos figuras jurídicas: el comitente y comisionista, el primero es aquel que encarga la actividad comercial, pagar al comisionista su compensación por el trabajo y eximir la responsabilidad de perjuicios que deriven del encargo y el segundo acepta realizar el encargo, es comerciante y presta su servicio para beneficio de terceros actuando a su propio nombre, e inclusive en nombre de su comitente, el comisionista debiendo exigir el pago de sus valores por la comisión ejercida. Ambas partes, tienen derechos correlativos puede el comitente exigir la comisión y la otra parte exigir el pago.

#### **2.1.22. Diferencia entre la relación laboral y relación mercantil**

En distinción de la relación laboral y una relación mercantil es importante tanto el ámbito legal como el ámbito económico, sin embargo, las dos figuras jurídicas comparten el mismo objetivo común de obtener ventajas.

La naturaleza de la relación laboral se caracteriza por la existencia de la subordinación en la relación de trabajo, esto es, una persona denominada empleado o empleada proporciona servicios a la otra parte denominada empleador a cambio de una remuneración o compensación económica. Esta dinámica implica que el empleador tiene la autoridad de supervisar y direccionar como se realiza el desempeño laboral del empleado, a su vez, este último tiene la obligación de acatar y seguir directrices y políticas empresariales que han sido estipuladas en el convenio laboral en beneficio del desarrollo y crecimiento de la empresa.

En el ámbito legal se rige principalmente por el derecho laboral cuyo marco legal consagra las normas para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores, regular las condiciones laborales y garantizar la seguridad y salud en el ambiente laboral, mientras, el derecho mercantil o comercial establece las normas relacionadas con las transacciones comerciales, los contratos comerciales, el comercio internacional y demás aspectos relacionados con las actividades económicas y empresariales.

Por su parte, la relación en el ámbito mercantil involucra una relación comercial entre partes que generalmente son consideradas como iguales en términos de poder negociador, generalmente y a diferencia de la relación laboral no implican una relación de subordinación, el objeto principal de esta figura es la realización de transacciones comerciales o actividades empresariales con el propósito de obtener y maximizar ganancias financieras, tener acceso a nuevos mercados mejorando la posición competitiva, expandir el negocio y, a su vez, promover el comercio y el crecimiento económico.

En una relación mercantil, se establece un contrato mercantil donde la persona realiza la prestación de sus servicios por cuenta propia recibe el pago por medio de facturas, mientras, en una relación laboral subsiste en un contrato de trabajo donde la persona presta sus servicios personales por cuenta ajena y recibe un pago a través de un salario (Rojas, 2023).

También, el acto comercial implica el consentimiento de la persona quien lo va a realizar por lo que puede aceptar o rechazar el encargo, por el contrario, bajo el régimen laboral la persona se obliga con la empresa a la prestación del servicio debiendo cumplir el contrato de trabajo. Aunque ambas relaciones difieren en varios aspectos significativos en su

naturaleza y marco legal, lo cierto es que comparten algunas similitudes y es que, tanto en la relación laboral como en la relación mercantil, las partes dependen unas de otras para lograr sus objetivos los cuales se centran en la obtención de beneficios económicos mutuos.

## **2.2. MARCO LEGAL**

### **2.2.1. Normativa del Ecuador**

#### **Constitución de la República del Ecuador**

En el sistema legal ecuatoriano, la Constitución en el ordenamiento jurídico representa la codificación de normas jurídicas con prelación a otras normas. En 1830, tras la separación de la Gran Colombia, Ecuador nace como República independiente y promulga la primera constitución con 75 artículos, estableciendo un gobierno con un presidente como jefe de estado. Desde entonces, se han proclamado veinte constituciones a lo largo de la historia del país, siendo reformadas y derogadas por conflictos políticos causaron el desequilibrio democrático institucional.

La transición constitucional ecuatoriana presenta avances formales, contraproducentes en la práctica con afectación económica, social y política en el país. El constitucionalismo más influyente fue en 1906, donde la Constitución proclama la separación del Estado con la Iglesia, establece el laicismo que deja a la religión católica sin protagonismo dentro del Estado, además, garantiza derechos abarcando la libertad de trabajo. Desde 1929 hasta 1967, la constitución trasciende al liberalismo garantizando derechos laborales, educación, seguridad social, salud y el derecho al sufragio para mujeres, así mismo, reconoce mínimamente una garantía y recurso judicial. En 1979, el constitucionalismo adiciona derechos fundamentales relativos a los derechos económicos, sociales y culturales, también, garantiza derechos políticos que implican los procesos de participación ciudadana. En 1998, la Constitución política que proclama al Ecuador como un “Estado Social de Derechos” fue aprobada por la Asamblea Nacional, extiende avances significativos en el reconocimiento de la diversidad, derechos a los indígenas, mujeres, personas con discapacidad, niñas, niños y adolescentes, además, contempla una garantía constitucional.

En 2008, el 20 de octubre en la provincia de Manabí, cantón Montecristi, entra en vigencia la Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial 449 con 444 artículos, declarando al Ecuador como Estado Constitucional de derechos y justicia, social, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, se identifica como la

Norma suprema garantista e innovadora, se concibe un neoconstitucionalismo que introduce una transformación en la estructura del Estado, derechos y garantías, reconocimiento de varios sistemas de derechos y un modelo económico social y solidario.

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El mandato constitucional establece el reconocimiento de la actividad laboral como un derecho con garantía de protección del Estado, la sociedad debe tener acceso a oportunidades de empleo a través de la creación de políticas estatales y condiciones necesarias que faciliten y generen empleo en igualdad de oportunidades para solventar las necesidades básicas de los individuos que permitan condiciones de vida digna. Además, el trabajo es una obligación de los individuos que posibilita desarrollar sus habilidades y capacidades, en ese sentido, la labor del trabajador contribuye al desarrollo económico y social del país. Por su parte, el Estado debe asegurar efectivamente a los trabajadores que su actividad implique un nivel de vida adecuado, trato justo que proteja su dignidad inherente como ser humano prohibiendo la discriminación, abuso o acoso, sueldos y salarios justos y equitativos al trabajo realizado, seguridad, salud, libertad de contratación y elección de empleo.

**Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Este artículo establece que el Estado reconoce el derecho fundamental a los trabajadores de seguridad social, por tanto, debe adoptar medidas o políticas que garanticen el cumplimiento y posibiliten el acceso a la protección social a todos los individuos sin discriminación ni exclusión alguna e independientemente de la situación laboral, con el objeto de proteger la dignidad del trabajador frente a un estado de necesidad constituyéndose un apoyo de vida

del trabajador y sus beneficiarios, lo cual, implica a personas que trabajan en su domicilio, trabajadores autónomos, personas que realizan trabajo doméstico no remunerado frente al cuidado de niños o adultos mayores y personas en situación de desempleo. Por su parte, la seguridad social comprende necesidades individuales y colectivas, se rige en ser obligatorio para todos, apoyar a aquellos en situaciones de vulnerabilidad, distribución de beneficios y atención de necesidades del sistema de seguridad social de manera justa y equitativa, uso eficaz de los recursos, intervención del Estado en la seguridad social cuando los individuos no puedan satisfacer sus necesidades procurando que los beneficios y servicios sean adecuados para solventar las necesidades básicas de los individuos, fomentar la transparencia y participación.

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

Dicho artículo determina que el Estado debe asegurar el acceso a una oportunidad de laboral mediante la generación de empleo, la mano de obra o producción contribuye a la economía en la sociedad, por tanto, se reconoce a todos los trabajadores de distintas modalidades de trabajo como actores sociales y productivos, a su vez, identifica una diversidad laboral, subsistiendo los modos de trabajo por subordinación (empleador-empleado) y trabajo por cuenta propia e independiente, inclusive aquellas actividades (informal) que se realizan para satisfacer las necesidades básicas del individuo.

**Art. 327.-** La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

El artículo 327 de la Constitución de la República considera que el vínculo de trabajo entre el empleado y empleador es mutuo y no intervienen terceros entre las partes, tanto el trabajador como el empleador quedan obligados a cumplir con lo pactado, tienen derechos y obligaciones. Con la iniciativa de proteger los derechos del trabajador de modo individual y

colectivo, así como, resguardar condiciones laborales dignas, se impide que las mismas se vuelvan ineficientes provocando una afectación a la seguridad y estabilidad del empleo, también, no puede actuar un tercero como intermediario de las partes contratantes e inmiscuirse en la relación empleador-empleado, además, de la subcontratación de las mismas actividades que desempeña la empresa o persona empleadora, se priva de establecer acuerdos laborales por horas y se prohíbe demás procesos que menoscabe derechos laborales. Por tanto, el empleador debe cumplir con las obligaciones impuestas por la ley teniendo en cuenta su penalización y sanción en actos de fraude (actos engañosos), la simulación y obtención de beneficios económicos del empleador mediante los trabajadores refiriendo una explotación laboral.

### **Código de Trabajo**

El desarrollo económico, las desigualdades sociales de poder y la explotación laboral, incidieron en el auge de la legislación laboral ecuatoriana con avances que representaron un desarrollo de la justicia social del Ecuador, el 5 de agosto de 1938, mediante Decreto 210, entro en vigencia el 18 de noviembre del mismo año, regula la relación entre el obrero y el empleador, estableciendo el contrato individual, sueldo mínimo y trabajo de 44 horas semanales, no obstante, previo a la aprobación del código se expidieron leyes en el ámbito del trabajo, mismas que fueron recogidas y codificadas en el cuerpo normativo laboral.

Hasta el año 2005, debido a la influencia política, el avance económico y social, mediante decretos y leyes reformativas se codifico el Código de Trabajo, la transición normativa reconoce y adhiere principios y derechos laborales de convenios internacionales ratificados por el Ecuador. En el año 2020, a efectos de la pandemia se promulga la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que modifica la legislación laboral, incorporando al teletrabajo como una nueva forma de trabajo y contratación, además, el desarrollo frente al abordaje de la igualdad de género. Después de esto, en el año 2023, se modifica el Código de Trabajo con reformas en los artículos 42, 57 y 58. Por su parte, este código está conformado por un título preliminar, VIII Títulos, 637 artículos y 10 disposiciones transitorias.

**Art. 2.-** Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social.

El artículo advierte que la actividad de producción sea de un bien o servicio ejercida por el individuo para generar un valor económico o remuneración que le permita cubrir y sustentar las necesidades esenciales, es un derecho, que implica la protección especial del Estado y respeto a la dignidad del trabajador, por otra parte, es obligación del Estado ejecutar medidas para la generación de empleo en óptimas condiciones para el libre desarrollo económico del individuo en la sociedad.

### **Código del Comercio**

Las operaciones comerciales en el Ecuador se regulan por el Código de Comercio, desde 1882 cuando entró en vigor el cuerpo legal mercantil. Por la trascendencia de los negocios en la economía del país, en 1906 se promulgó un nuevo Código del comercio, más adelante, en 1960 se rigen las actividades empresariales intervenidas por el Estado y se adoptan instituciones que resultaron contraproducentes.

El 29 de mayo de 2019, en el Registro Oficial N° 497, se promulga el Código de Comercio, contiene siete libros con sus respectivos capítulos, se determina como un cuerpo legal con normas jurídicas que regulan la actividad de comercio adaptando innovaciones necesarias en la sociedad de la información, en ese contexto, regula relaciones jurídicas en el entorno de negocios relativo a las obligaciones de los comerciantes, además, conjuga la infraestructura tecnológica en el comercio con énfasis en las transacciones comerciales, contratos inteligentes y nuevas instituciones que regula los contratos y aduce un liberalismo económico.

**Art. 441.-** La comisión es una especie de mandato por el cual una persona denominada “comitente” encomienda a otra, denominado “comisionista” la ejecución de uno o varios actos mercantiles por un tiempo determinado, a cambio de una retribución económica.

Para efectos de este capítulo, comitente es la persona natural o jurídica que otorga el mandato. El comisionista es la persona natural o jurídica que se dedica habitualmente a realizar encargos por cuenta de otros o actividades que sean afines al encargo recibido.

El artículo determina el acuerdo que lleva a cabo una persona para con otra a fin de realizar un encargo ejecutando actos de comercio se conoce como comisión, posee características similares al mandato, por lo que se considera una forma especial de mandato particularmente

destinada a actos mercantiles; en el convenio de comisión mercantil actúan dos sujetos, una parte contratante llamada “*comitente*” quien encarga la actividad comercial y la parte contratada encargada para efectuar dicha actividad durante un período de tiempo definido se llama “*comisionista*”, tal prestación de servicio recibe a cambio de una compensación económica, en la relación contractual ambos sujetos pueden ser personas naturales o jurídicas, generalmente, el comisionista se ocupa con frecuencia a realizar encomiendas a nombre de terceros o en su nombre propio y actividades relacionadas al encargo recibido.

**Art. 442.-** La Comisión se perfecciona por la aceptación del encargo por parte del comisionista. La aceptación se presume siempre que el comisionista realice alguna gestión en el desempeño del encargo.

Si el comisionista no aceptare el encargo recibido, deberá comunicarlo inmediatamente al comitente. Si no lo hiciera, responderá por los daños y perjuicios que por ello sobrevengan al comitente.

Este artículo se refiere a que una vez que el comisionista manifieste la aceptación otorga el consentimiento para ejecutar la encomienda perfeccionando la comisión como mandato especial específicamente comercial. Se considera que el comisionista ha aprobado implícitamente la encomienda cuando emprenda acciones para ejecutar el encargo. En caso de negativa de consentimiento y aprobación para realizar la encomienda asignada, el comisionista debe informar directamente al comitente, si se abstiene de comunicar deberá asumir la responsabilidad de los daños y perjuicios que le afecten como resultado.

**Art. 443.-** El contrato de comisión deberá ser realizado por escrito y deberá contener necesariamente la descripción del encargo encomendado al comisionista, la duración del mismo en caso de que se otorgare para múltiples gestiones el valor y forma de pago de la comisión; y, de ser necesario, un detalle de los bienes consignados por el desempeño del encargo de la comisión y del valor de la provisión de fondos, en caso de haberla.

Este artículo contempla cómo debe elaborarse el contrato de comisión, este acuerdo de voluntades sobre actos de comercio de prestación de servicio de encargos debe realizarse por escrito, su contenido abarca describir la actividad de encargo asignada al comisionista, en virtud de la asignación de varios encargos debe contener el tiempo que dure la gestión correspondiente, el precio o retribución económica estipulando las maneras de pagar la comisión, si se requiere aquel que desarrolla el encargo debe

realizar una descripción de los bienes que hayan sido entregados para cumplir con la encomienda y de existir, detallar el valor de la provisión de fondos.

### **2.2.2. Normativa de Chile**

#### **Constitución de la República de Chile**

La constitución de 1980, promulgada el 21 de octubre de ese año por la Comisión de Estudios de la nueva Constitución Política, se llevó a plebiscito a la ciudadanía y comenzó a aplicarse el 11 de marzo de 1981, sustituyendo la de 1925, que contenía la protección del trabajo, referida como libertad de trabajo y protección, industria y seguridad social.

El propósito de la Constitución de Pinochet era sustituir el sistema democrático existente con un modelo corporativista de democracia controlada, otorgar un papel de supervisión u control a las fuerzas armadas para intervenir en la política nacional y democracia, además, limitar la diversidad política, contenía un grado de complejidad para ser reformada, sin embargo, hasta el presente año, la Constitución ha tenido cambios entre los más significativos sucedidos en 1989 y 2005.

Actualmente, las dos propuestas de una nueva Constitución Política han sido rechazadas por el pueblo chileno cerrando el Ejecutivo el proceso constitucional, lo cual, mantiene vigente la Constitución de 1980 estructurada con 15 capítulos, 161 artículos y 53 disposiciones transitorias.

**Artículo 19.-** La Constitución asegura a todas las personas:

(...)

16°.- La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. (...)

Este artículo contemplado en la Carta Magna de Chile asegura a todos los ciudadanos la libertad de decidir sobre su empleo, ejercer libremente cualquier actividad laboral, elegir el trabajo y a quién entrega su fuerza laboral a cambio de recibir una remuneración económica justa, sin discriminación referente a las habilidades y capacidades individuales para desempeñarlo, pero la ley exceptúa la nacionalidad y límites de edad. Por su parte, se permite trabajar de diversos modos siempre que no atenten a la moral, seguridad, salud e interés nacional respetando restricciones establecidas por la ley. Tanto la desafiliación como afiliarse a una organización o entidad no podrá ser un requerimiento para desarrollar una actividad laboral exigido por la ley ni disposiciones de orden público.

### **Código de Trabajo**

El código laboral rige el empleo, la relación entre el empleador y el empleado, contratos laborales y derechos u obligaciones de ambas partes. A partir de 1907, se promulga una legislación social que nace de la lucha de la clase obrera para garantizar condiciones de trabajo dignas, así como con el tiempo se impulsaron leyes importantes, decretos y reglamentos destinados para la aplicación en el trabajo hasta 1927.

En 1931 nace el primer Código de Trabajo que contenía la recopilación de las catorce leyes y decretos con fuerza de ley dictadas por poderes políticos para regir las relaciones laborales y proteger al sector obrero, posteriormente, se promulga un nuevo Código del Trabajo en 1987 el cual fue reemplazado en 1994 por un nuevo Código introducido en el Decreto con Fuerza de Ley, más adelante en el 2003 se promulgó un Decreto con fuerza de Ley que reforma el Código de Trabajo, manteniendo actualmente su vigor. Este cuerpo normativo está compuesto de un título preliminar, cinco libros y una Ley Orgánica de la Dirección de Trabajo, modificado y reformado hasta el presente año con regulaciones en plataformas digitales.

**Art. 152 quáter P.** **Ámbito de aplicación.** El presente Capítulo regula las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.

Este artículo hace alusión que el capítulo X del trabajo mediante plataformas digitales de servicios contiene normas jurídicas que rigen sobre la materia de laboralidad en plataformas

digitales de servicios, que el vínculo entre la persona que ejecuta el servicio personal y la empresa que maneja la aplicación informática dirigida desde los dispositivos móviles puede efectuarse la labor por cuenta propia o ajenas, es decir, en relación de dependencia o independiente.

**Art. 152 quáter Q. Definiciones.** Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por:

a) Empresa de plataforma digital de servicios: Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros.

No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este Capítulo, aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma.

b) Trabajador de plataformas digitales: Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.

El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código.

El artículo contempla la noción asignada a la empresa de plataforma digital de servicios considerándose una compañía que administra el sistema informático manejado en aplicaciones a través de un teléfono celular encargándose de la distribución y reparto de bienes a usuarios en un área determinada mediante trabajadores de plataformas digitales que son aquellos que realizan la prestación de servicio personalmente a usuarios o consumidores de la plataforma digital adheridos a la aplicación, la prestación se realiza a nombre de terceros o por cuenta propia. Por su parte, se clasifican en trabajadores dependientes e independientes, también, recalcar que no son empresas de plataformas digitales de servicio aquellas dedicadas a la publicidad de anuncios de servicios de venta, arriendo u otras actividades.

**Art. 152 quáter R. De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales dependientes.** Los trabajadores de plataformas digitales que, en conformidad al artículo 7°, presten servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, se regirán por las normas de los Párrafos I, II y IV de este Capítulo y también les serán aplicables las normas generales del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de

los mencionados Párrafos.

Este artículo hace referencia al ámbito de servicio en plataformas digitales, el cual aquellos trabajadores digitales deben dirigirse mediante las disposiciones contenidas en el capítulo que corresponde a normas comunes aplicables a trabajadores en relación de dependencia e independiente, las definiciones y el contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes y demás normas que revisten de protección legal hacia los trabajadores que ejecutan directa y personalmente la prestación de servicios mediante contrato individual bajo una relación de dependencia y subordinación.

**Art. 152 quáter T. Deber de protección.** Conforme al deber de protección que tiene el empleador, la empresa de plataforma digital de servicios deberá informar por escrito al trabajador de plataformas digitales dependiente acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular de conformidad a la normativa vigente.

El enunciado de este artículo expresa que los trabajadores de plataformas digitales dependientes deben tener protección por parte del empleador, la compañía tiene la responsabilidad de velar por el bienestar y seguridad del trabajador informando por escrito para que el trabajador sea consciente de los riesgos a enfrentarse, por lo tanto, debe indicar medidas y herramientas de precaución que disminuyan los riesgos respecto a cada trabajador en particular.

**Art. 152 quáter U. Jornada de trabajo.** Para los fines de este Capítulo, se considera jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte voluntariamente.

Los y las trabajadoras podrán distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. Se deberá respetar siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en este Código.

(...)

El artículo regula la jornada de trabajo del trabajador dependiente determinando al periodo de tiempo por el que el empleado presta sus servicios a la compañía de plataformas digital, comprendiendo que la duración de la jornada de trabajo comienza desde el acceso a la aplicación digital hasta la desconexión del trabajador. Además, los trabajadores de las plataformas digitales tienen la libertad de disponer la prestación del servicio conforme a su

tiempo, siempre respetar la duración de la jornada ordinaria de trabajo sin exceder las cuarenta y cinco horas semanales, ni las diez horas diarias y descanso por semana relativo a los días domingos y días festivos declarados por ley.

**Art. 152 quáter V. De la remuneración.** Tratándose de trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyan libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, las partes podrán pactar remuneraciones conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de este Código o bien por los servicios efectivamente prestados, tales como un porcentaje de la tarifa que cobra la empresa de plataforma digital de servicios a sus usuarios u otro parámetro objetivo asimilable.

En cualquier caso, la remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, incrementado en un veinte por ciento, el que tendrá por objeto remunerar los tiempos de espera, así como cualquier otro tiempo de trabajo no efectivo a los que pueda estar sujeto el trabajador de plataformas digitales dependiente. (...)

El artículo respectivo establece el pago a los trabajadores de plataformas digitales dependientes que han ajustado su labor organizando su horario conforme a sus necesidades, pueden acordar los pagos por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes, también por pieza, medida u obra, de igual forma, exigir el pago de la prestación derivado del porcentaje del precio que cobra la compañía al consumidor por el servicio brindado u otra medida similar. La remuneración que reciba el trabajador dependiente no puede ser menor al salario mínimo mensual según lo establecido por la ley, aumentando un veinte por ciento para compensar los tiempos de espera o cualquier otro tiempo en el que el empleado no este activo realizando sus actividades laborales.

**Art. 152 quáter Y.** De los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes y el acceso al sistema de seguridad social. Dentro del respectivo período de pago, el que no podrá exceder de un mes, la empresa de plataforma digital de servicios deberá pagar al trabajador de plataformas digitales independiente los honorarios que correspondan por los servicios efectivamente prestados a sus usuarios. Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá otorgar todas las facilidades de registro de información, sistemas de transferencias de pago y otros aspectos operativos necesarios.

(...)

Este artículo advierte la regulación a los trabajadores de plataformas digitales independientes sobre el pago a cambios de sus servicios, cuyo pago no puede sobrepasar el mes, aun siendo trabajador independiente la empresa de plataforma digital de servicios debe realizar el pago

del encargo que haya efectuado a los usuarios mediante la plataforma. En ese contexto, la regulación pretende asegurar una remuneración justa al trabajador independiente y proporcionar accesibilidad al sistema de protección social, así mismo, la empresa debe conceder mecanismos para el registro de información, plataformas para transacciones financieras de forma electrónica e inclusive aspectos operativos como la seguridad de los datos.

**Art. 152 quáter Z.** De la obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de plataforma digital de servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas.  
(...)

El artículo rige la exigencia de desconexión del trabajador independiente para procurar el bienestar del trabajador permitiendo el descanso, debiendo la compañía del sistema informático de aplicación de servicio evitar la disponibilidad a un tiempo mayor de 12 horas, por tanto, debe preservar la permisibilidad de interrumpir la conexión durante un tiempo determinado, asegurándose cada día dentro de las veinticuatro horas un tiempo mínimo de 12 horas de desconexión.

**Art. 152 quinquies B.** De los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales independientes. La empresa de plataforma digital deberá respetar las garantías constitucionales del trabajador de plataformas digitales independiente.  
(...)

El presente artículo advierte el reconocimiento de derechos fundamentales para resguardar la dignidad y procurar el libre desarrollo de los demás derechos del trabajador independiente de las plataformas digitales. A efecto de que la Constitución reconoce los derechos fundamentales al trabajador, se obliga la compañía de plataformas digitales de servicio a garantizar el cumplimiento de esos derechos.

### **2.2.3. Normativa de España**

#### **Constitución Española**

La Constitución de España tiene su auge desde 1812 con cambios en el ordenamiento jurídico en el transcurso del tiempo habiéndose promulgado 8 Constituciones, en 1931 reconociendo la relación laboral y deber de trabajar como obligación social, la última Constitución que actualmente se mantiene en vigor es la de 1978 aprobada por referéndum reconociendo derechos e intereses de la sociedad española, principios de la Nación, del Estado y sus tres poderes, apartado de la Corona, organización territorial, Economía y Hacienda del País, para el establecimiento de un Estado Social y democrático de derecho, con transiciones específicas en 1992 y posteriormente en 2011.

La Constitución Española como norma jurídica suprema se compone de un título preliminar, once títulos, 169 artículos, 4 Disposiciones Adicionales, 9 Disposiciones Transitorias, una Disposición Derogatoria y una Disposición Final.

#### **Artículo 35.**

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El artículo hace referencia la garantía de protección Constitucional para el ejercicio del derecho al trabajo otorgando el acceso a oportunidades de trabajo prohibiendo la discriminación de género y asegurando la igualdad de oportunidades, también reconoce que el trabajo es un deber que obliga a todos los ciudadanos españoles a coadyuvar con su fuerza laboral para el desarrollo económico y social. Así mismo, garantiza escoger libremente la profesión u ocupación con preferencia del tipo de trabajo que ejecutara a cambio de recibir un pago justo para cubrir aquellas necesidades básicas personales y familiares.

## **Estatuto de los Trabajadores**

En 1980, se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, vigente hasta hoy, reconoce los derechos fundamentales del trabajador regulando la relación contractual de los trabajadores, forma del contrato, tipos de contratos y derechos laborales. Con el tiempo, esta ley ha tenido varias modificaciones, significativamente el Real Decreto-ley 9/2021 que busca garantizarlos derechos laborales de las personas que realizan reparto mediante las plataformas digitales.

En ese contexto, el Estatuto de los Trabajadores se divide en un preámbulo, tres títulos, veintiocho disposiciones adicionales, trece disposiciones transitorias, 2 disposiciones finales.

**Disposición adicional vigesimotercera.** Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

(...)

Según establece la disposición en el entorno de las plataformas digitales de reparto la autoridad jurisdiccional determinó como cierta la existencia de una relación laboral, por lo que se emplea a las personas que ejecutan la prestación de servicio de reparto o distribución de productos o mercadería la aplicación de las normas del contrato de trabajo común al alcance de las empresas que brindan oportunidades de trabajo ejerciendo organización, dirigiendo y controlando directa, indirecta o tácitamente, a través de la utilización de algoritmos en aplicaciones informáticas, bajo este enfoque la actividad pretende una garantía con alcance de los derechos laborales.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

**Ajenidad.** - Manríquez (2022) conceptúa que: Se refiere a la actividad laboral que se presta por cuenta ajena. La ajenidad es lo contrario del trabajo prestado por cuenta propia. Es muy común escuchar “relación laboral basada en la ajenidad”, cuando nos referimos a una persona que trabaja para un empleador.

**Gestión algorítmica.** - En el informe final realizado por Holubová (2022) se define: como un conjunto diverso de herramientas tecnológicas y técnicas para la gestión remota de la fuerza de trabajo, basada en la recogida de datos y la vigilancia de los trabajadores para permitir la toma de decisiones automatizada o semiautomatizada.

**Indubio pro operario.** - María Casado (2009) en el Diccionario jurídico indica que es un principio laboral que establece que debe optarse, en caso de duda en un litigio, por la norma más favorable al trabajador.

**Interfaz intuitiva.** - Adereso Team indica que nos referimos a un diseño de interfaz de usuario que es fácil de entender y navegar, sin necesidad de instrucciones u orientación extensas.

**Presunción de Laboralidad.** - En la Revista del Poder Judicial, Sanguineti menciona que constituye, precisamente, el instrumento diseñado por numerosos ordenamientos laborales, ya desde su etapa germinal, con el fin de solventar estos inconvenientes, facilitando a quienes alegan su exclusión ilícita del terreno laboral la acreditación de la subsistencia de un vínculo de este tipo.

**Mandato.** - María (2008) en el diccionario de Derecho es un contrato consensual por el que una de las partes confía su representación personal, o la gestión o desempeño de una o más negocios, a la otra, que lo toma a su cargo. En otros términos, el mandato como contrato tiene lugar cuando una parte da a otra el poder, que ésta acepta, para representarla, al efecto de ejecutar a su nombre y de su cuenta un acto jurídico, o una serie de actos de esta naturaleza u Orden que un superior da a sus subordinados u Encargo o representación que por la

elección se confiere a los diputados, concejales, etc. En especial, cuando el que administra el negocio obra en nombre de la persona que se lo ha encomendado.

**Precarización.** - La Real Academia Española define este término como, Convertir algo, especialmente el empleo, en precario, inseguro o de poca calidad.

**Ecléctico.** – Según la Real Academia Española es perteneciente o relativo al eclecticismo. Para Cabanellas (1979) deriva de la Escuela o actitud filosófica que trata de conciliar principios de distintas doctrinas, sin encerrarse en un dogma, tomando de las demás cuanto juzga razonable. Manera de proceder o de juzgar que acepta un prudente o equitativo término medio, alejándose de soluciones extremas, aun fundadas o justas en rigor

## **CAPÍTULO III**

### **3. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Diseño y tipo de investigación**

##### **Diseño de investigación**

Según Olvera (2015) señala al diseño de investigación como integración de estrategias organizadas para realizar un estudio estructurado del fenómeno que responda a las proposiciones tentativas de la investigación planteando un enfoque y utilizando métodos e instrumentos para recolectar información que logren los objetivos planteados en la investigación (p. 83). La presente investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo que permitió conocer y analizar exhaustivamente la información del fenómeno investigado, efectuando un estudio de comparación que valoró las legislaciones de Chile, España y Ecuador respecto de las concepciones establecidas sobre el vínculo resultante de la actividad económica de servicios de delivery en las plataformas digitales de reparto, así es como la recopilación de la información se llevó a cabo aplicando técnicas que asistieron en un análisis normativo y documental de la problemática objeto de investigación.

##### **Tipo de investigación**

El presente estudio se realizó mediante una investigación exploratoria, de acuerdo con Baquero (2015) la finalidad de este estudio permite acercar al investigador con el problema planteado para estructurar la investigación estableciendo objetivos de estudio que conlleve al desarrollo de la hipótesis.

Este estudio se enmarcó en el enfoque cualitativo, lo que permitió recolectar información mediante la indagación y examen de un problema poco estudiado, que carece de claridad y precisión, por lo que, implicó que el investigador tenga una mayor cercanía con el fenómeno para formular una explicación tentativa del problema. En consecuencia, se exploró y analizó exhaustivamente la concepción jurídica establecida en la legislación de Chile y España, en comparación con Ecuador, con el fin de fundamentar cómo se regulaba la relación jurídica en las actividades de servicio de delivery en plataformas digitales, utilizando estudios y teorías de otros investigadores que aportaron un conocimiento claro acerca del objeto de estudio.

### 3.2. Recolección de la información

#### Población

La población abarca la integración total del grupo de personas, cosas o elementos relacionados con el objeto de estudio y considerada para el análisis del problema investigado, permitiendo conocer y recolectar información durante el desarrollo de la investigación (Castillo y Reyes, 2015). La población que correspondió necesariamente a la presente investigación para realizar el estudio es la siguiente:

**Tabla 6 Población**

	<b>DETALLE</b>	<b>N°</b>
<b>CHILE</b>	Constitución de la República de Chile	1
	Código de Trabajo	1
<b>ECUADOR</b>	Constitución de la República del Ecuador	1
	Código de Trabajo	1
	Código de Comercio	1
<b>ESPAÑA</b>	Constitución Española	1
	Estatuto de los Trabajadores	1
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>

**Elaborado por:** Dennisse Zapata y Jennifer Coraisaca

La muestra se refiere a la selección de una parte del conjunto de elementos objeto de estudio. Al respecto, en este trabajo de investigación de comparación jurídica, el conjunto

comprendió una población absoluta de normas relacionadas con el tema de investigación. Por lo tanto, no se aplicó un muestreo, ya que, debido a la naturaleza específica del estudio, se analizó todo el conjunto de elementos de la población, es decir, las legislaciones nacionales e internacionales que integraron la población.

### **Métodos, Técnicas e Instrumentos**

El estudio se realizó mediante métodos que indicaron el rumbo a tomarse en la investigación. A continuación, en el desarrollo de este trabajo se detalló la aplicación de dichos métodos:

Los métodos de investigación son etapas e instrumentos que se utilizan de manera sistemática, comprenden procedimientos específicos para llevar a cabo la investigación, formular y analizar teorías. Durante el proceso de la investigación, la aplicación de instrumentos y técnicas nos lleva a demostrar la validez o refutación de las proposiciones (Lerma, 2016).

Por su parte, en el trabajo de investigación se aplicaron técnicas e instrumentos para la obtención de resultados que permitieron el estudio y análisis comparativo jurídico de legislaciones nacionales e internacionales, empleando herramientas de investigación como doctrina, artículos científicos, diccionarios y trabajos investigativos relacionados con las actividades de servicio de delivery en plataformas digitales en los países de Chile, Ecuador y España.

### **Método analítico**

El método analítico “comprende la descomposición en todas sus partes, originalmente de un modo implícito coherente con el conjunto total del objeto de estudio” (Castillo y Reyes, 2015, p. 118). En ese contexto, se refiere a separar cada uno de los elementos que configuran el objeto de estudio, examinando y explicando detalladamente sus elementos, teniendo en cuenta la naturaleza del problema y sus efectos.

Este método permitió analizar las legislaciones de España, Chile y Ecuador, así como la doctrina relacionada con la concepción jurídica adoptada para la actividad de servicio de

delivery. Esto incluyó la comprensión de la aplicación normativa y la relación jurídica generada, en función de la naturaleza del objeto de estudio.

### **Método exegético**

Para Martínez (2023) el método exegético se entiende que:

opera como parte de la interpretación del Derecho como una ciencia que su propia naturaleza asume una arista interpretativa que se vincula con la interpretación y aplicación de las normas e instituciones jurídicas, tanto sustantivas como adjetivas, así como el actuar de los organismos y operadores jurídicos. (p. 3)

En ese sentido, el método se refirió a interpretar las normas jurídicas mediante un análisis detallado entre las legislaciones de España, Chile y Ecuador. Además, permitió descifrar el espíritu de la ley y el escenario jurídico de la actividad de delivery en plataformas digitales de reparto, apegado a entender la intención del legislador y el contexto de la aplicación.

### **Método Comparación jurídica**

El método comparativo jurídico abarca un contraste analítico entre dos o más elementos similares, estableciendo semejanzas y diferencias relacionadas al objeto de estudio. Baquero (2015) indica que: “Este método consiste en la comparación de fenómenos por sus semejanzas y diferencias, va de lo desconocido a lo conocido.” (p. 38).

De este modo, concernió el contraste entre las normas jurídicas de los países objeto de estudio: España, Chile y Ecuador, estableciendo similitudes y diferencias de la concepción jurídica establecida a los repartidores de servicio de delivery en plataformas digitales de reparto en los respectivos ordenamientos jurídicos, entendiendo las normas jurídicas determinadas al problema de investigación.

## **Técnicas e Instrumentos**

Este estudio cualitativo para el desarrollo de la investigación, estableció las técnicas usadas para obtener y analizar la información necesaria, comprendiendo la forma, medios e instrumentos utilizados para hacer efectivo los métodos que estructuraron la investigación. La selección de técnicas permitió alcanzar los objetivos de la investigación mediante la recolección de datos.

En ese sentido, se empleó el fichaje documental para recopilar bibliografía relevante de varias fuentes jurídicas, seguido de un análisis detallado de las mismas. Además, se utilizó la técnica del resumen para condensar las ideas principales de la información recopilada, que abarcó aspectos teóricos relacionados con las actividades de servicios de delivery en plataformas digitales, así como el marco legal nacional e internacional que regula dicha actividad. Así mismo, se llevó a cabo la comparación jurídica de las normativas aplicadas en los diferentes países de estudio, permitiendo realizar un contraste de la información recolectada de los distintos ordenamientos jurídicos.

En el estudio, se utilizaron instrumentos para lograr la recopilación de información necesaria en el proceso de investigación empleando herramientas que permitieron conocer y desarrollar el objeto de estudio, así como facilitar la elaboración del marco teórico. En ese sentido, se utilizó la cita bibliográfica para fundamentar el criterio, registrando la información en forma de resumen o textual. Además, se usaron la ficha resumen y elaboración de una matriz de comparación.

### **3.3. Tratamiento de la información**

A partir de la recolección de información y obtención de datos mediante la técnica documental, se analizaron libros consultados como: “Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano”, “Manual de Derecho Mercantil”, “Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina”, “El neoconstitucionalismo transformador. El estado y derecho en la Constitución de 2008”, “Metodología de la Investigación jurídica”, “Curso de Legislación Mercantil”. También se examinaron artículos de revista y científicos que contenían doctrina acerca del fenómeno objeto de estudio de la economía de

plataformas, principios generales del derecho laboral, diccionarios, y el marco legal correspondiente a las legislaciones establecidas en la población estudiada.

El estudio evaluó cómo regulaban España, Chile y Ecuador, en su normativa, comprendiendo el escenario jurídico de los trabajadores de plataformas digitales de reparto. En el ámbito de la relación jurídica derivada de la prestación de servicios, se realizó un análisis comparativo para establecer semejanzas y diferencias en la actividad de servicios de delivery, lo cual proporcionó fundamentos para las conclusiones de la investigación.

### 3.4. Operacionalización de las variables

**Tabla 7 Operacionalización**

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
Título	Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Items/Instrumentos
Regulación de las actividades afines a servicios de delivery en plataformas digitales de reparto en las legislaciones de España, Chile y Ecuador	Actividades afines a servicios de delivery en plataformas digitales de reparto: Legislaciones España, Chile y Ecuador	La economía de las plataformas digitales ofrece un modelo de negocio clasificado en plataforma bajo demanda, que consiste en la prestación de servicios de reparto para de bienes/productos por personas contratadas mediante aplicaciones de delivery. En España y Chile, estas personas laboran bajo la subsistencia de una relación de dependencia con la empresa contratante constituyendo una relación laboral. Sin embargo, en Ecuador la contratación de personas que realizan delivery se establece como una relación mercantil, bajo la figura jurídica de comisionistas.	Plataformas digitales de reparto.	Incidencia de la actividad de servicio de delivery	Plataformas digitales de servicio de reparto. (cita Bibliográfica)  Calificación jurídica del trabajo de reparto en las plataformas digitales. (cita Bibliográfica)  Precarización laboral en las plataformas de reparto. (cita Bibliográfica)
			Marco Constitucional	Modalidades de Trabajo  Principios del Derecho al Trabajo	Subordinación o trabajo por cuenta propia. (cita Bibliográfica)  Reconocimiento de los derechos laborales del trabajador. (cita Bibliográfica)
			Marco normativo laboral  Legislación española  Legislación chilena	Estatuto de los Trabajadores  Código del Trabajo	Presunción de Laboralidad de los trabajadores de plataformas digitales. (cita bibliográfica)  Contrato de prestación de servicios de trabajadores de plataformas digitales dependientes. (matriz comparativa)  Contrato de prestación de servicios de trabajadores de plataformas digitales independientes. (matriz comparativa)
			Legislación ecuatoriana	Código del Comercio	Contrato de comisión mercantil. (matriz comparativa)

			Principales actividades de delivery	Entregas físicas a los usuarios de bienes, productos o mercaderías	Flexibilidad de los trabajadores de plataformas. (matriz comparativa)
--	--	--	-------------------------------------	--	--

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis, interpretación y discusión de los resultados

**Tabla 8 Matriz comparativa**

CUADRO DE COMPARACIÓN					
CRITERIO	ESPAÑA	CHILE	ECUADOR	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS
<b>Ámbito Constitucional</b>	Constitución Española en su artículo 35	Constitución de la República de Chile en el artículo 19	Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33	Tanto España, Ecuador y Chile contienen en su mandato constitucional el reconocimiento de libre contratación y elección del trabajo de acuerdo con sus preferencias.	Chile reconoce la libertad de trabajo donde el trabajador puede o no hacerlo, en cambio, Ecuador y España reconoce el deber social y derecho a acceder a un empleo.
<b>Calificación jurídica del trabajo en plataformas digitales</b>	Reconocimiento de relación laboral	Reconocimiento de relación laboral	Existencia de relación mercantil	España y Chile reconocen la existencia de una relación laboral entre el titular de la plataforma digital y el repartidor.	Ecuador no ha determinado la existencia de un vínculo laboral, por tanto, se ajustan a una relación mercantil por la prestación de servicio de encargo remunerado.

<b>Normativa Reguladora</b>	Estatuto de los Trabajadores mediante la Disposición adicional vigesimotercera.	Código de Trabajo en el artículo 152 quáter P	Código de Comercio en su artículo 441	La naturaleza jurídica de relación laboral en plataformas se regula en España y Chile a través de la norma sustantiva, legislación laboral que versa sobre materia de derechos laborales.	Por su parte, el Ecuador al reconocer una relación mercantil, se centra en la actividad comercial que se rige por el Código de Comercio, lo cual difiere de los otros países porque abarca una concepción laboral.
<b>Tipos de contratos</b>	Contrato de trabajo	Contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes.  Contrato de los Trabajadores de plataformas digitales independientes.	Contrato de comisión mercantil	De la similitud, en España y Chile para las plataformas digitales de reparto el contrato de trabajo se centra en la relación individual de la actividad laboral entre un empleador y trabajador por cuenta ajena caracterizada por dependencia y subordinación.	En Ecuador se establece un contrato de comisión mercantil, los comisionistas prestan sus servicios lícitos y personales con autonomía, por otro lado, del modo de autonomía en Chile, el Contrato de los Trabajadores de plataformas digitales independientes difiere de un contrato tradicional, operan como autónomos, pero respaldados por la normativa laboral.
<b>Desarrollo Tecnológico en la economía digital</b>	-País desarrollado. -Infraestructura tecnológica avanzada. -Acceso de tecnologías avanzadas en plataformas de reparto. -Muy alta capacidad en cobertura de redes.	-País en desarrollo. -Liderazgo en el desarrollo de redes. -Acceso a las tecnologías de plataformas de servicios.	-País en desarrollo. -Evolución gradual de la infraestructura de soporte en la economía digital. -Áreas con conectividad limitada. -Desafíos en la cobertura de redes.	Las plataformas de distribución digital en España, Chile y Ecuador tienen similitudes utilizando tecnologías (como aplicaciones móviles, ubicación geográfica y sistemas de asentamiento digital).	Existen diferencias significativas en innovaciones tecnológicas, infraestructura y adaptación a las reglas locales. Como país desarrollado, España está más avanzada en términos de tecnología y adaptación. Mientras tanto Chile presenta desarrollo de redes, por su parte Ecuador también mejora progresivamente estas tecnologías.
<b>Incidencia de la actividad</b>	En España, comienzan a operar en 2010.	Inician sus operaciones en el año 2015.	Principian desde el año 2016.	No hay similitud	Hay una variación en la llegada y acogimiento del modelo de negocio de las plataformas digitales de servicio en las

					actividades de reparto, lo cual difiere en el tiempo de operación y funcionamiento, el contexto del impacto de la actividad para la implementar regulaciones sobre la actividad.
<b>Tipos de plataformas admitidas</b>	Plataformas digitales de reparto	Plataformas digitales de servicios	Plataformas digitales de servicios	Tanto Chile y Ecuador, tienen similitud en el tipo plataformas digitales admitidas, de esta forma apertura una gama de servicios como, entrega de comida a domicilio, compra y entrega de productos, mensajería y paquetería, entre otros servicios.	En España, indica de forma específica que admite plataformas de reparto lo que limita los tipos de servicios, por lo que difiere de Chile y Ecuador abarcando una serie de actividades y servicios.
<b>Condiciones de trabajo</b>	Trabajo asalariado Límite de horario Descanso semanal Beneficios de tiempo libre y más beneficios sociales.	Deber de protección Jornada de trabajo Remuneración Desconexión Acceso a la seguridad social Derecho a la información.	Pago por comisiones (Facturación) Desconexión Trabajo por cuenta propia No hay seguridad en el trabajo y seguridad social.	Tanto Chile como España abordan la protección de derechos laborales, en razón a la prestación de servicios lícitos y personales.	En cuanto a Ecuador al considerar el servicio independiente del repartidor, establece condiciones que no se enmarcan en los derechos laborales.
<b>Aspectos de Trabajo Justo de las empresas de plataformas digitales de reparto</b>	-JustEat obtienen ingresos por horas iguales e ingresos por encima del salario mínimo. -JustEat y la cooperativa La Pájara establecen protección de la salud y contratos laborales. -Comunicación con representantes humanos de las empresas.	- No obtienen un salario digno. - Las plataformas no han abordado la protección de los riesgos de los repartidores. - Las cláusulas en los contratos no desestiman la exclusión injustificada de la responsabilidad de la plataforma.	-SuperEasy y PedidosYa operan en el país ajustándose a la jurisdicción ecuatoriana con estándares mínimos de trabajo justo.	En los países, de España y Ecuador las plataformas digitales tratan de cumplir los estándares de condiciones de trabajo justo.	Los tres países difieren de los estándares de trabajo justo a cumplirse, entre las plataformas varían los aspectos de cumplimiento en pagos, contratos, condiciones y representaciones justas, mientras que Chile no ha logrado cumplir los estándares de trabajo justo.

Del análisis comparativo de las legislaciones de España, Chile y Ecuador, podemos deducir que existe una correlación entre las normas constitucionales, verificando el reconocimiento fundamental del derecho al trabajo con protección especial para condicionar el trabajo justo y equitativo, no obstante, no existe un margen mayoritario de diferencia con relación a la libertad de trabajo. De la naturaleza jurídica del servicio en plataformas digitales de reparto, España y Chile, enmarca un escenario de relación jurídica laboral, mientras Ecuador establece una relación jurídica mercantil o comercial, en consecuencia, la concepción apegada al Derecho Laboral se rige por la norma sustantiva del Estatuto de los Trabajadores en la disposición adicional vigesimotercera admitiendo su regulación de plataformas digitales de reparto y el Código de Trabajo que establece la regulación de trabajadores de plataformas digitales admitidas a servicios, en calidad de dependientes e independientes estipulado en el artículo 152 quáter P, en cambio, la concepción jurídica mercantil abarca el Derecho Mercantil que se rige por el Código de comercio, a través del postulado de la comisión en el artículo 441.

Por consiguiente, el escenario jurídico de la contratación laboral y mercantil establece que España aplica la forma del contrato de trabajo tradicional para quienes presenten sus servicios personales de reparto con subordinación por la coordinación y dirección de la empresa de aplicaciones móviles. Chile, reconoce el régimen jurídico de contratación especial de los Contratos de trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales de servicios, lo cual difiere de aplicar una relación individual a los trabajadores que presten sus servicios en calidad de autónomos, exceptuando al dependiente por los elementos de dependencia y subordinación, sin embargo, recalcar que la adaptación del trabajo independiente en el Código de Trabajo respalda los derechos laborales que puedan derivarse de dicha relación laboral, por otro lado, Ecuador tiene una diferencia abismal en su contratación se rige por un acuerdo mercantil establecido mediante un pago por comisiones, bajo sentido de mandato donde los repartidores se consideran comisionistas, que considera la normativa como aquella persona natural o jurídica que se encarga de una encomienda a nombre de terceros o a nombre propio, por lo tanto, son caracterizados por las empresas de plataformas digitales de reparto como trabajadores autónomos.

Del criterio abordado el impacto versa sobre la regulación, comprendiendo que España es un país desarrollado con alta cobertura de redes, es decir, influido por la tecnología avanzada

acopla la economía digital desde el año 2010, el país pionero con economía de plataformas desde ese tiempo contemplaba controversias dirimidas a lo laboral, pero las empresas de plataformas defendían la autonomía laboral no subordinada, mientras en España evolucionaba el modelo de negocio, en Chile al ser un país en desarrollo la apertura a la economía de plataformas y específicamente las plataformas digitales de servicios llegan al país en el año 2015, principiando el uso de la tecnología de plataformas de servicio en aplicaciones móviles, un año más tarde, Ecuador con evolución gradual de la economía digital arriba este modelo negocio de plataformas en el año 2016. En efecto, existe un desequilibrio de desarrollo tecnológico que tiene cada país donde varía el acogimiento por su infraestructura tecnológica.

Por su parte se ha logrado evidenciar el establecimiento de los aspectos de trabajo justo de las plataformas digitales de reparto, en este sentido la tabla de comparación revela una diferencia significativa siendo así que JustEat en España asegura que los ingresos excedan el salario mínimo y establezca contratos de trabajo, incluida la protección de la salud y la comunicación con las personas. En contraste, las plataformas chilenas no pueden garantizar un buen salario o protección de riesgos bajo los estándares de condiciones de trabajo justo. Además, los términos del contrato en estas plataformas generalmente no incluyen las obligaciones de la empresa, lo que hace que los empleados sean inestables.

En Ecuador, estas plataformas cumplen con los estándares mínimos de trabajo justo, destaca las diferencias en el pago, los contratos, las condiciones y las representaciones entre España y Chile, pero se adhiere a la jurisdicción ecuatoriana, siendo un avance significativo España parece estar por delante para proporcionar condiciones de trabajo que tiene concordancia con el trabajo justos, por su lado Chile todavía enfrenta problemas importantes para alcanzar estos estándares.

#### **4.1.1. España: Sentencia n. 805/2020 (D. Desiderio Vs. Empresa GLOVO APP 23, S.L)**

En el Tribunal Supremo, en la Sala de lo Social, resuelve el recurso de unificación doctrinal en casación propuesto por el demandante “Desiderio” antiguo repartidor de la empresa Glovo, solicita afirmar que existe entre las relaciones de la empresa un vínculo laboral con el repartidor.

Como antecedente, la sentencia dictaminada el 7 de julio de 2018 dictamina la negación de existir un vínculo laboral entre el repartidor y Glovo, además, la suscripción del contrato de trabajador económicamente dependiente se ajusta a los elementos enmarcados en la ley del trabajador autónomo. En 2019 en el recurso de suplicación se niega la relación laboral, al igual que la existencia de un despido tácito, en el mismo año 2019 se interpuso recurso de casación unificadora de doctrina ya que al no existir una relación laboral el tribunal no puede resolver, contradiciendo al analizar la procedencia e improcedencia de despidos y de resolución de contratos de trabajo.

El Tribunal Supremo casa el recurso y reconoce la existencia de una relación laboral en la prestación de servicios del repartidor con la empresa Glovo., por incurrir en el Derecho al Trabajo, evidenciando elementos del contrato de trabajo como voluntariedad, remuneración, ajenidad y dependencia en la actividad; la ajenidad prepondera la actividad personal asume la realidad de que Glovo cobra directamente por el servicio ofrecido por el repartidor para luego dar el beneficio, por su parte, la realidad material del contrato suscrito con la empresa Glovo se desbordan al campo laboral. Ahora bien, el repartidor puede rechazar clientes o servicios de elegir el territorio específico donde se realizará el servicio o de gestionar varias plataformas laborales, sin embargo, los hechos reflejaban una limitante a la libertad de elección, porque cada día la plataforma puntuaba al repartidor, quienes tenían mejor puntuación gozaban de preferencias de acceso a los servicios o recados, la empresa presta sus servicios en línea y son las plataformas digitales que mantienen una organización de la actividad definiendo el precio, geolocalización y gestión algorítmica considerando que ocurre una falta de autonomía denotando la naturaleza iuslaboral.

#### **4.1.2. Chile: Rol. No. 395-2020. Álvaro Arredondo Vs. PedidosYa Chile SPA**

En 2020, la empresa PEDIDOS YA CHILE SPA, presenta un recurso de nulidad a una sentencia dictada en 2019 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, donde el Juez declara que, entre la empresa PedidosYa Chile SPA y el repartidor Álvaro Felipe Arredondo Montoya existió un vínculo laboral, dictaminando que es nulo e injustificado el despido del trabajador y ordenó el pago de indemnizaciones, y aquellos relacionados con feriado, remuneración entre la fecha del despido, con los intereses y ajustes previstos en los artículos 63 y 183 del Código de Trabajo.

La empresa PedidosYa apela la decisión porque considera que es de naturaleza civil y niega la existencia de una relación laboral con el repartidor, dicha sentencia analiza los elementos esenciales de la relación contractual laboral subordinación y dependencia, ajenidad de la actividad de trabajo, abordando el principio de primacía de la realidad y el pro operario que indica que ante la inconsistencia de lo sucedido en la realidad material y el acuerdo contractual se prioriza los hechos materiales analizando si los elementos se ajustan a la naturaleza del contrato, a su vez, la preferencia de interpretación de una norma laboral relativa a los intereses del trabajador.

En definitiva, el recurso de nulidad interpuesto por PedidosYa fue rechazado porque examinando la sentencia no se ha cometido infracción legal, bajo los principios de primacía de la realidad y pro operario se ha analizado la realidad material de la actividad realizada por el repartidor verificando que la ajenidad existe desde que se realiza la prestación de servicio al conectarse a la plataforma y la empresa era responsable de los riesgos del trabajo desarrollado a través de la plataforma, realizaba el pago a los repartidores y ordenaba la entrega de los pedidos, todos estos factores dedujeron la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral.

#### **4.1.3. Ecuador: Acción de Protección N° 17250-2021-00047 (Yuli Ramírez vs. GLOVOAPP)**

Yuli Ramírez, exrepartidora de la empresa GLOVOAPP, presentó una acción de protección contra la mencionada empresa señalando la vulneración del derecho al trabajo, que luego

fue apelado y resuelto por el Tribunal de la Sala de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha. De los antecedentes, la exrepartidora Yuli Ramírez suscribió un contrato de comisión mercantil con la empresa GLOVOAPP ECUADOR S.A., que luego la compañía de manera unilateral termina la relación de trabajo inhabilitando de la cuenta relativa a la aplicación digital de forma arbitraria.

En primera instancia, se dictamina la fundamentación de vulneración de derecho al trabajo, el juez decide que no existe una relación laboral como alega la accionante, sino mercantil por la suscripción del contrato de comisión mercantil de forma voluntaria sujetándose a las reglas del Código de Comercio.

En segunda instancia, el juez se pronuncia sobre la acción de protección interpuesta rechazando el recurso de casación analizando que la alegación de la garantía constitucional es errada, además entre las consideraciones analiza que la legitimada activa ejerciendo su libertad de contratación y realizar actividades económicas de diferentes modos pacta un contrato de comisión mercantil, figurando como comisionista y GlovoApp Ecuador como comitente, cumpliendo el mandato constitucional del derecho a contratar y desarrollar actividades económicas, así es como por la voluntariedad se acoge la legitimada activa mediante acuerdo entre las partes a desempeñar la comisión por sí mismo y asumiendo riesgos y condiciones de un trabajador por cuenta propia, en definitiva del análisis constitucional persiste en que las alegaciones de afirmación alineadas a una relación laboral por el desarrollo de la actividad es errónea, en ese contexto, el Tribunal fundamenta que no existió relación laboral, que la relación entre la exrepartidora y la compañía se ajusta al contrato de prestación de servicios y que realiza actos de comercio como profesional independiente o comisionista, así como, no existe violación a los derechos de remuneración digna y trabajo digno, por tanto, no se estima una precarización o intermediación laboral.

## 4.2. Verificación de la idea a defender

La enunciación presumible de esta investigación corresponde a: La concepción jurídica entre el titular de la plataforma se configura como una relación mercantil, lo que restringe posibles derechos que podrían generarse en materia laboral, una vez que se ha realizado el análisis respectivo se ha logrado comprobar que SÍ se están limitando los derechos laborales reconocidos en la legislación laboral ecuatoriana al considerarse que las personas que efectúan actividades de delivery a través de plataformas digitales abarcan una labor de comisión respectiva a encargos de un bien/producto de una persona para con otra, la naturaleza jurídica se adhiere a un contrato de comisión mercantil donde surge el vínculo jurídico comercial.

Así es como, las empresas que controlan y direccionan las aplicaciones móviles en el modelo de negocio de plataformas bajo demanda; específicamente las de reparto, contratan a personas para que realizan las entregas de los pedidos a los usuarios, desvirtuando la prestación de servicios lícitos y personales al establecerse una relación mercantil que desequilibra la relación entre un empleador y empleado, por lo tanto, se encuentran en una situación de vulnerabilidad de derechos laborales al incluir este tipo de trabajo como relación mercantil.

En contraste, al existir el reconocimiento laboral les permitiría minimizar los riesgos de transgresión de derechos, en ese sentido, es obligación del Estado erradicar cualquier modo de precarización laboral tomando asunto que la relación mercantil del trabajador “autónomo” que presta sus servicios para realizar un encargo por medio de plataformas digitales nos conlleva a la desprotección social de los repartidores a modo de comisión de mercantil.

## CONCLUSIONES

- Se logró determinar que las relaciones contractuales de las personas que realizan el servicio de delivery en Ecuador se rigen por una relación mercantil a diferencia de España y Chile que reconocen la laboralidad de los repartidores, por tanto, se evidencia que al integrar las actividades de reparto en plataformas digitales como relación mercantil y no laboral restringe aquellos derechos laborales que podrían generarse al reconocer la laboralidad de los repartidores en plataformas digitales.
- Las legislaciones Chile y España regulan la prestación de servicios de reparto adaptándose a la existente modalidad de trabajo de plataforma, mientras que el Ecuador, adaptando la misma actividad laboral no ha adecuado el escenario jurídico de una presunción laboral, representando una regresión a los principios laborales.
- Las empresas de plataformas digitales frente a los repartidores aducen una flexibilidad laboral, sin embargo, en la realidad práctica no cumplen con los parámetros de flexibilidad son controlados y dirigidos por la gestión algorítmica de la empresa y están condicionados a permanecer conectados a las aplicaciones digitales para mantener un ingreso estable y no minorizar su puntuación y tener preferencias.
- La prestación de servicios lícitos y personales como actividad comercial de entrega de pedidos, al determinarse como relación mercantil no asegura buenas condiciones laborales y falta de acceso a la seguridad social.
- Se refleja distintos tiempos de estudio de la problemática jurídica, España país pionero de la economía de plataformas digitales, la controversia laboral empieza en 2010, con avanzada tecnología y adaptabilidad. En Chile, líder en el desarrollo de tecnologías de redes, la discusión sobre la relación laboral inicio en 2015, mientras que Ecuador avanza paulatinamente en la mejora de tecnologías, la controversia en comenzó en 2016.

## RECOMENDACIONES

- Es indispensable establecer la concepción jurídica adecuada a la prestación de servicios de las plataformas digitales de reparto, por tanto, debe reconocerse, la naturaleza jurídica de relación laboral entre las partes contratantes para promover y proteger los derechos de los trabajadores de plataformas digitales.
- Instar a las autoridades del Ministerio de Trabajo a realizar un levantamiento de información examinando la precariedad laboral de los repartidores de plataformas digitales para la implementación de medidas que luego puedan tomarse en cuenta y ser establecidas en el Código de Trabajo.
- Se recomienda que el Ecuador, adopte un enfoque semejante a los contratos de prestación de servicios de los trabajadores dependientes e independientes, reconociendo la existencia de una relación laboral, adecuando una protección eficaz y justa de los derechos laborales para los repartidores de plataformas digitales.
- Se recomienda establecer un análisis de la situación de laboralidad de los repartidores en plataformas digitales en base al principio protector para reconocer la disparidad entre empleador y empleado.
- Se sugiere que se establezca un análisis entre la realidad material y el contrato de comisión de servicios aplicando el principio de primacía de la realidad que rige la actividad como servicio de reparto de plataformas digitales, teniendo en cuenta los elementos del contrato de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Adigital, & España, S. (Edits.). (2017). Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales. Obtenido de [https://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2017/03/informe\\_adigital\\_parte\\_1.pdf](https://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2017/03/informe_adigital_parte_1.pdf)
- Arias, K., Carrillo, P. y Torres, J. (2020). *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/62f60e1b-04e2-4389-9a41-313e20b7e34a/content>
- Ávila, R. (2011). *El neoconstitucionalismo transformador: el Estado y el derecho en la Constitución de 2008*. Quito: Abya Yala, Universidad Politécnica Salesiana. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Fundación Rosa Luxemburg.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria. doi:9786077440031
- Báez, E. (2021). El retorno del derecho laboral. A propósito de la "Ley Rider" y el caso GLOVO. *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, 235, 259.
- Banderas, L. (2023). *La situación laboral de las personas que realizan entregas a domicilio a través de plataformas digitales* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo] Repositorio digital – Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11408/1/Banderas%20Cadena%2C%20M.%20%282023%29%20La%20situaci%C3%B3n%20laboral%20de%20las%20personas%20que%20realizan%20entregas%20a%20domicilio%20a%20trav%C3%A9s%20de%20plataformas%20digitales..pdf>
- Baquero, J., & Gil, B. (2015). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. doi:9789942063267
- Blázquez, E. (2021). La protección jurídico-laboral de los “riders”. El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad. *Derecho social y empresa. La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: Economía digital, Teletrabajo y desconexión digital (II)*, n° 15.
- Castillo, C., & Reyes, B. (2015). *Guía Metodológica de Proyectos de Investigación Social*. Santa Elena, Ecuador: Editorial UPSE. doi:978-9942-8548-5-8
- cep corporacion de estudios y publicaciones . (2021). *Constitucion de la Republica del Ecuador 2008*.

- cep corporacion de estudios y publicaciones . (2023). *Codigo de Trabajo*.
- cep corporacion de estudios y publicaciones. (2022). *Nuevo Codigo de Comercio legislacion conexas y concordancias*.
- Cevallos, V. (2013). *Manual de Derecho Mercantil*. Quito.
- Código del Trabajo (CdT). 6 de octubre de 2023 (Chile).
- ES Dirección General de Comunicación, Parlamento Europeo. (2024). 'Gig economy': *legislación europea para mejorar los derechos de los trabajadores*. Parlamento Europeo. Obtenido de [https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2019/4/story/20190404STO35070/20190404STO35070\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2019/4/story/20190404STO35070/20190404STO35070_es.pdf)
- Fairwork. (2022). *Estándares laborales en la economía de plataformas*, Ecuador Puntuaciones 2022.
- Fernández, M. (2020). La prestación de servicios a través de las plataformas digitales. El caso Deliveroo. *TEMAS LABORALES*, 193-217.
- Irigoyen, J. (2016). El trabajo autónomo en el Ecuador ¿está protegido? *Iuris Dictio*, 163-183.
- Lahera, J. (2023). REGULACIÓN LABORAL EN ESPAÑA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES: Presente y futuro. *Revista de Estudios Jurídicos y de Seguridad Social*, 36-55. doi:2660-437X
- Lascano, G., Méndez, R., & Barcía, R. (2020). El nuevo código de comercio ecuatoriano: Reflexiones para el debate. *YACHANA Revista Científica*, 9(2), 66-76. doi:2528-8148
- Ley 21431 de 2022. Modifica el código de trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. 08 de marzo de 2022. <file:///C:/Users/WORLD%20COMPANY/Downloads/ley-21431-plataformas-digitales.pdf>
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar por una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT.
- Martín, R. (2020). Los nuevos modelos de negocio basados en el uso de plataformas digitales: Un nuevo reto para el derecho del Trabajo. *Estudios Latinoa*, 129-149. doi:2445-0472

- Martínez, H. (2012). *Metodología de la Investigación*. Cengage Learning. doi:9786074817669
- Martínez Montenegro, I. (2023). Editorial. *Revista chilena de derecho y ciencia política*, 14(1). <https://doi.org/10.7770/rchdcp-v14n1-art312>
- Ministerio Secretaria General de la Presidencia. (2005). Decreto 100.
- Monesterolo, G. (2015). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja: Editorial Dykinson, S.L.
- Morales, K., Negri, S., Grohman, R., Dinegro, A., Salazar, C., Hidalgo, K., . . . Cortina, R. (2020). *Precarización Laboral en Plataformas Digitales Una lectura desde América Latina*. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.
- Muriel, P. (2021). Dependencia y Ajenidad en las Nuevas Relaciones Laborales del Entorno Digital.
- Nieto, M. (2021). *Laboralidad de los riders, doctrina finalmente unificada* [Tesis de grado, Universidad Pontificia Comillas] Repositorio Comillas – Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/49460/TFG-NIETO%20BLANCO%2c%20MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2022). El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador. Ecuador: Oficina de la OIT para los Países Andinos. doi:9789220381212
- Pérez, R. (2022). Trabajo y plataformas: el problema de la calificación laboral en el derecho comparado. *REVISTA CHILENA DE DERECHO Y TECNOLOGÍA*, 11(1), 71-102. doi:10.5354/0719-2584.2022.60733
- Porras, A. (2017). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. *Foro: Revista de Derecho*(19), 15-41. doi:2631-2484
- Porras, A. (2023). Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas. *FORO: Revista de Derecho*, 29-45. doi:2631-2484
- Ramírez, C. (2016). *Curso de Legislación Mercantil*. Loja: Indugraf Amazonas.
- Robles, C., Tenenbaum, V. y Jacas, I. (2023). *Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: reflexiones para América Latina*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0a3c7041-9fde-4912-9b7b-8b42e3f22e9b/content>

- Rodríguez, M. (2017). Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital. Madrid. doi:0000-0002-0404-0275
- Solórzano, J. (2022). Evolución histórica del derecho de dominio en el ámbito civil ecuatoriano. Riobamba, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10041/1/Sol%C3%B3rzano%20Gaibor%20J.%20%282022%29%20Evoluci%C3%B3n%20hist%C3%B3rica%20del%20derecho%20de%20dominio%20en%20el%20%C3%A1mbito%20civil%20ecuatoriano..pdf>
- Toapanta, L. (2022). *Trabajadores de reparto en plataformas digitales: condiciones de trabajo y alternativa de regulación en Ecuador* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio Institucional - Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9022/1/T3956-MDLSS-Toapanta-Trabajadores.pdf>
- Vinueza, N., Barcos, I., & Arreaga, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2