



# **Crítica y Derecho**

## **Revista Jurídica**

e-ISSN 2737-6281 / p-ISSN 2737-629X

<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/criticayderecho/issue/view/297>

### ***Derechos individuales y colectivos como base esencial para la construcción de una sociedad sostenible***

---

---

*La protección del derecho al trabajo dentro de la economía virtual como plataforma de desarrollo en las políticas actuales*

*The protection of the right to work within the virtual economy as a platform for development in current policies*

#### **Janetsy Gutiérrez Proenza**

Máster en Derecho Empresarial. Docente en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Central del Ecuador. Ecuador.

[jgutierrezp@uce.edu.ec](mailto:jgutierrezp@uce.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-9151-0801>

#### **Solimar Herrera Garcés**

Máster en Derecho del Trabajo y del Empleo. Docente en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Central del Ecuador. Ecuador.

[sherrera@uce.edu.ec](mailto:sherrera@uce.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-0788-8175>

DOI: <https://doi.org/10.29166/cyd.v4i7.4722>

Recibido: 2023-03-15 / Revisado: 2023-04-05 / Aceptado: 2023-05-05 / Publicado: 2023-07-01





## RESUMEN

El presente trabajo analiza cómo las economías virtuales, en las que interactúan oferentes de bienes, productos o servicios en plataformas en línea, han generado nuevas formas de trabajo que no se ajustan al concepto tradicional de relación laboral establecido en los textos legales clásicos. Se busca demostrar que las tecnologías de la información y comunicación (TICs) y el internet han dado origen a nuevas relaciones laborales que muchos autores consideran marginales al no ser contempladas en la esencia misma del derecho al trabajo conformado por elementos de subordinación, tiempo y tarea, y sobre los que alrededor de ellos se creó un sistema de protección conocido como Derecho Laboral que no responde a las nuevas figuras de una sociedad informatizada, lo que plantea la necesidad de reinterpretar el concepto de relación laboral y analizar si estas nuevas formas de trabajo deben ser reguladas por el derecho. La metodología utilizada es cualitativa descriptiva, mediante el estudio de las diferentes posiciones teóricas en torno a estas nuevas concepciones laborales en la sociedad informatizada.

**Palabras claves:** derecho al trabajo, tecnologías de la información y comunicación, relación laboral, subordinación, economía virtual, plataformas virtuales, sitios webs.

## ABSTRACT

This paper analyzes how virtual economies, in which suppliers of goods, products or services interact on online platforms, have generated new forms of work that do not conform to the traditional concept of employment relationship established in classic legal texts. It seeks to demonstrate that information and communication technologies (ICTs) and the internet have given rise to new labor relations that many authors consider marginal because they are not contemplated in the very essence of the right to work made up of elements of subordination, time and task, and on which around them a protection system known as Labor Law was created that does not respond to the new figures of a computerized society. This raises the need to reinterpret the concept of employment relationship and analyze whether these new forms of work should be regulated by law. The methodology used is qualitative descriptive, through the study of the different theoretical positions around these new labor conceptions in the computerized society.

**Keywords:** right to work, information and communication technologies, employment relationship, subordination, virtual economy, virtual platforms, websites.

## INTRODUCCIÓN

Cuando se establece el derecho al trabajo, generalmente los cuerpos normativos dada su trayectoria histórica como rama del derecho prevén una relación laboral que se determina sobre la base de tres elementos fundamentales: a) la prestación personal de un servicio; b) la remuneración; y c) la subordinación, "entendiéndose de acuerdo a la doctrina y a la jurisprudencia, que tal dependencia no se refiere propiamente a lo técnico ni a lo económico, sino a aquella que mantiene con el empleador, al derecho a que éste tiene para dirigir, ordenar y controlar al trabajador; y, este otro, a la obligación de acatar y obedecer al empleador". Sentencia nº 0075-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012). De esta forma se mantiene una separación entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente, este último regulado por el Derecho Civil y Comercial.

Es así como no puede entenderse que los principios y normas que rigen el derecho laboral están situadas para un trabajo en términos generales de "todos los trabajos", sino que las otras formas en las que puede ejecutarse un trabajo se excluyen del ámbito del sistema de relaciones laborales protegidas por este. A pesar de la existencia de nuevas tipologías laborales seguimos ubicados en un derecho laboral clásico que separa la subordinación del trabajo autónomo, y que no reconoce que cada vez más es difícil -dado el desarrollo social- acoplarse a las nuevas relaciones contractuales que se pactan en materia laboral, y que ya no responden al aforismo de otras épocas pasadas.

En este sentido, el avance tecnológico ha transformado todos los aspectos de la vida, del que no ha escapado el mundo laboral, y en el que las plataformas digitales de trabajo juegan un papel importante al provocar cambios en las organizaciones empresariales, y por consiguiente en los procesos de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y estas. A partir de la pandemia del COVID-19 estos procesos que ya venían desarrollándose se han acelerado en el mundo laboral y por ello el Derecho al trabajo como herramienta garantista del ejercicio de otros derechos ante estas nuevas relaciones laborales -que se orientan no hacia una subordinación clásica- debe reinventarse y ampliar su ámbito de regulación pues es necesario contemplar realidades cada vez más distintas en las que se incorporen nuevas categorías de esta rama jurídica y se garantice el ejercicio de los derechos.

Sin duda alguna, las plataformas digitales se han constituido en una modalidad de trabajo a distancia que ha permitido flexibilidad y alcanzar la oportunidad de obtener ingresos para muchas personas en especial para aquellos que perdieron sus trabajos durante la pandemia, así como para las empresas las que redujeron costos y pudieron mantener sus servicios en la crisis, por ello responden a innovadoras modalidades de trabajo que benefician tanto al empleador, como al trabajador. No obstante, dada la exclusión de un derecho al trabajo como modalidad autónoma, también genera dificultades para los trabajadores entre las que podemos mencionar la no existencia de: ingresos dignos, estabilidad, protección social, salud ocupacional, entre muchas otras. A ello debe sumarse que muchas de estas plataformas se encuentran en países diferentes a la ubicación del trabajador, de forma que su carácter trasfronterizo obliga a adoptar medidas jurídicas más complejas.

Lo cierto es que independientemente de los beneficios o desventajas que trae el uso de plataformas digitales para las economías virtuales, en la actualidad se hace necesario observar esta nueva forma de relación laboral para que el derecho como ciencia que subyace del sentido de la justicia, permita incorporar a partir de una reinterpretación del derecho al trabajo estas nuevas formas de trabajo, creando no sólo seguridad jurídica tanto para los trabajadores como para las empresas, sino para proclamarse como verdaderos gobiernos democráticos y justos en una era que responde no ya a una revolución industrial, cimiento de los derechos laborales sino a una revolución digital transformadora de estos. Como bien menciona Guy Ryder, director general de la OIT:

"Las plataformas digitales de trabajo tienen la capacidad de beneficiar tanto a los trabajadores como a las empresas y, a través de ellas, a la sociedad en general. Pero estas plataformas solo alcanzarán ese potencial y contribuirán a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible si ofrecen oportunidades de trabajo decente. Para ello es vital que se garantice que todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, están cubiertos por las normas fundamentales del trabajo, al igual que el diálogo social" (Ryder, 2021).

La metodología aplicada a este trabajo es de tipo cualitativa descriptiva, lo que implica que se busca comprender y describir las diferentes posiciones teóricas existentes en relación con la inclusión y desarrollo de estas nuevas concepciones laborales. A partir de un enfoque racionalista se analizan y estudian los vacíos legales para comprender la realidad imperante en el ámbito jurídico debido a las normas existentes y aportar en la búsqueda de soluciones a los problemas que conllevan en el derecho laboral el uso de estas plataformas digitales.

## DESARROLLO

### **La revolución digital como un nuevo modelo de las economías virtuales y del trabajo. La transformación de control, subordinación y horas en la relación laboral.**

La economía virtual sin duda alguna ha trastocado las tradicionales formas de comercio y trabajo por medio del internet. En este devenir de nuevas innovaciones se han creado plataformas virtuales en varios sectores de la economía que asociado a la pandemia vivida instauró modalidades de trabajo a distancia, reforzando su impacto dentro de la sociedad. Cuando se habla de economía virtual el uso de estas tecnologías y del internet como herramienta, han permitido construir nuevas formas de organización del trabajo, las que unidas a la creación de destrezas productivas hacen que medir el mundo del trabajo y de la economía en general se vuelva una faena difícil, pues la empresa desaparece sus muros y espacios físicos para ser sustituida por plataformas que modifican el estatus del mercado laboral, mediante un fenómeno en expansión: las aplicaciones.

Es así como el trabajo en línea permite establecer servicios como encargar comida, solicitar un transporte, encomendar un producto, o trabajar desde casa ya sea realizando encuestas, revisando proyectos educativos o simplemente traduciendo un texto, entre muchas otras tareas. Esta nueva conexión entre empresas, trabajadores y usuarios ha incidido en una transformación de los procesos laborales. Asimismo, estas plataformas han generado nuevas oportunidades laborales en especial para aquellos grupos más vulnerables y las empresas se han beneficiado al reducir sus costos y acceder a una fuerza laboral más amplia.

De acuerdo con las categorías aceptadas por la Organización Internacional del Trabajo, en la actualidad las plataformas virtuales pueden clasificarse en dos grandes grupos, las primeras denominadas Plataformas de trabajo en línea en las que los empleados realizan tareas o encargos en línea o a distancia como por ejemplo analizar datos, traducir textos, desarrollar un programa, realizar encuestas, servicios jurídicos de consultas, o cualquier otro trabajo o encargo de corta duración, las segundas son las Plataformas de trabajo localizado las que se ejecutan de forma presencial por los trabajadores suscritos a estas por ejemplo el transporte, servicios de mensajería, mantenimiento y reparaciones a domicilio, encargos, entre otras. Para ser más específicos en nuestro país respecto a estas plataformas contamos con Deliveri, Pedidos Ya, Didi, Uber, Cabifay, entre otros.

Es así como normalmente estas plataformas brindan dos tipos de relación laboral en correspondencia a la modalidad o categorías antes mencionadas. Por ello en la primera de ellas en donde se contrata directamente, se les considera como empleados con una relación laboral con su empleador, mientras que para el segundo caso se les establece como trabajadores independientes o por cuenta propia. Sin embargo, a pesar de la existencia de estas dos formas, la primera constituye un

numero bien reducido de fuerza de trabajo, es decir, los trabajadores que forman parte de esta plataforma son pocos y se cumplen con todas las condiciones de trabajo; la segunda es la más utilizada, de acuerdo con estudios realizados, esta modalidad en Europa y América del Norte alcanzó en el 2019 el 22% en la que se destaca que la población ha estado vinculada a trabajos realizados en plataformas. (OIT, 2021, pág. 20). Lastimosamente esta última modalidad conocida también como “trabajo sobre demanda”, es la que excede la oferta sobre mano de obra, en otras palabras, existen más trabajadores que trabajo, lo que provoca una mayor competencia entre ellos y una baja sobre el pago ante el trabajo contratado, y que para muchos estudiosos es considerada una forma de precarización del trabajo.

Aunque pudiera pensarse que este tipo de economía o trabajos no ejerce un control sobre el trabajo autónomo lo cierto es que se crean nuevos métodos más desarrollados, e incluso a veces más agotador y exigente que las empresas tradicionales, por ejemplo condiciones que deben cumplir los trabajadores, puntajes de calificaciones tanto de la empresa como del cliente en el servicio prestado, que llegan incluso a ser evaluaciones tan rigurosas que determinan la estadía del trabajador en la plataforma, lo cual se puede asemejar a un reglamento o norma laboral. Como bien mencionan (Ginès I Fabrellas y Gálvez Duran, 2016) “Los conductores de Uber no disponen de una auténtica organización empresarial propia y autónoma por cuanto se encuentran sujetos a la dirección, instrucciones y control de la empresa –característica definitoria de la relación laboral”.

Por ello, pensar que no existe una subordinación expresada mediante una relación laboral es un error que ha conllevado a la violación en muchos casos, de los derechos del trabajador al no reconocerse la misma. A nuestro entender si existe una subordinación como parte de los elementos de una relación laboral, que inclusive llega a ser más exigente que la subordinación tradicional, sólo que cambia la esencia de la transmisión y control de las tareas a desarrollar. No es un control directo del empleador al trabajador durante sus horas de trabajo en un lugar determinado, sino que es un control que viene a ser ejercido no sólo por el empleador, sino que pasa incluso por el escrutinio del usuario, fijándose estándares altos de calidad en el servicio por el propio cliente. En este caso no existen indicaciones o instrucciones directas en cómo ejecutar el trabajo sino una veeduría en la integración empresarial que denota en una falta de organización sindical en la exigencia de sus derechos por parte del trabajador. Por ello, es necesario bajo estos nuevos modelos económicos, transformar los conceptos de relaciones laborales posmodernas, en donde a diferencia de las tradicionales, se emplea una forma de subordinación trastocada, con horarios abiertos y emergentes formas de competencias, en donde el mercado laboral exige la creación de nuevas reglas aplicadas al derecho que le permita tomar acciones como disciplina.

Respecto a la autonomía o la dependencia, las plataformas virtuales plantean para el derecho un nuevo reto, consideremos en este caso que la relación laboral vista desde esta nueva forma adquiere también características no tradicionales, pero que no dejan pasar por alto el hecho de una dependencia. La naturaleza de la relación determina cierta autonomía para el trabajador en el sentido de que, a diferencia del trabajo subordinado, este último decide sobre cuestiones referidas a la extensión del horario o por el contrario los descansos a tomar, e incluso sobre sus vacaciones y la retribución que necesita alcanzar. En muchas ocasiones el trabajador es dueño de los medios de producción, como por ejemplo propietario del auto o de las herramientas con las que ejecuta su trabajo. Sin embargo, hemos visto que ello no le proporciona total libertad, por cuanto debe regirse a los términos y condiciones de la

organización empresarial. Por tanto, confluyen ante este nuevo paradigma la autodeterminación, pero también la dependencia. Más allá de ello, la realidad demuestra que existen derechos y obligaciones que deben estar acorde a las nuevas realidades en las que el derecho al trabajo debe adaptarse. Las opiniones más contemporáneas determinan que estas nuevas modalidades de trabajo deben ser incorporadas al derecho al trabajo, no siguiendo las bases típicas del mismo, sino que al existir verdaderos vínculos de trabajo subordinado para evitar contratos precarios y empleos informales el derecho se debe incorporar en la regulación de una realidad que cada vez es más imperante por muy disímil que parezca el mundo del trabajo tradicional.

Es así como se debe construir una nueva categoría o modalidad de trabajo dentro de la ciencia del derecho, en la que se observen las características modernas de las relaciones laborales, y que no permiten ser analizadas desde los estereotipos tradicionales de trabajo. Evidentemente enfrentamos el desafío de superar el conflicto entre un sistema de valores radicados en la tradición y otro que quiere afirmarse, muchas veces en contraste con aquélla (Donati Busnelli, 2015).

Pero lo trascendental de todos estos elementos, es que independientemente de las nuevas categorías a las que puede introducirse el derecho al trabajo, la necesidad de regulación es imperante mediante la transformación de la base legal, que independientemente de los cambios siempre deberán estar presente determinadas tutelas o garantías sociales que se reconocen mediante el derecho a la persona que realice un trabajo productivo y digno.

### **Características de las relaciones laborales en las Economías Virtuales mediante plataformas. Visión en Ecuador**

El estado por su parte no reconoce esta fuerza de trabajo, que implica la evasión de impuesto, el no tener permiso de operación para realizar determinadas actividades ya sea a nivel municipal o nacional, el no contar con las licencias efectivas de una prestación, y un incontable número de obstáculos que se les presenta a aquellos trabajadores que para ejecutar una determinada actividad se ven obligados ello. Por tanto, en este caso existe una corresponsabilidad no sólo de las empresas en brindar una serie de derechos reconocidos, sino también del estado en proporcionarlos y en crear un sistema social con reglas claras que eviten un perjuicio a mediano y a largo plazo entre tareas o trabajos que deben estar conformados para diversas actividades, en las que todas ellas, ya sean laboral, administrativa, tributaria o de cualquier elemento del derecho sean una justa y equilibrada competencia entre sus participantes.

En el caso de nuestro país, ello trajo consigo la queja de muchos trabajadores de taxis ante las autoridades para abolir este tipo de plataformas, a las que consideran “piratas”, quedando por parte de estos sólo en palabras, primero en Guayaquil en el 2017, y luego en Quito, el más reciente en el 2022. Las autoridades por su parte no han hecho nada más que comprometerse a redoblar los operativos para evitar este tipo de actividades “informales”, lo que redundará en la idea de su no reconocimiento, y en la ilicitud del trabajo.

De acuerdo con el Informe Especial No. SCPM-IAC-DNEM-015-2017 Análisis de la normativa legal relacionada con el servicio de transporte comercial terrestre de personas a través de plataformas tecnológicas en el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) de la Superintendencia del Control del Poder del Mercado emitido en el 2018:

“Los gremios de taxistas regulados (convencionales y ejecutivos), argumentan que mientras ellos son sujetos de regulaciones y costos de entrada a diferentes

cooperativas, asociaciones y compañías, nuevos modelos de negocio que no se encuentran regulados como son: CABIFY, UBER y EASY TAXI prestan servicios de transporte a través de plataformas tecnológicas.”

Al respecto se concluye en una de sus partes que:

“Se evidencia que la estructura de negocio de los actores económicos: UBER, CABIFY y EASY TAXI, que operan en el DMQ, se ubican en el mercado de transporte terrestre comercial de personas, que monitorean esta actividad utilizando plataformas tecnológicas que no han sido homologadas, validadas y calificadas por la ANT y el GAD del DMQ; por lo que, estas empresas no se ajustan a la legislación ecuatoriana, obteniendo una ventaja competitiva sobre los taxistas regulados, pudiendo configurarse en una posible práctica desleal tipificada en el numeral 9 del artículo 27 de la LORCPM.”

Lo paradójico del tema es que a estas plataformas por otra parte se les ha estado cobrando el impuesto por servicios digitales de acuerdo con la última reforma a la Ley de Régimen Tributario. Según el artículo 140.1 del Reglamento de la ley de Régimen Tributario Interno son servicios digitales todos aquellos prestados y/o contratados a través de internet, o de cualquier adaptación o aplicación de los protocolos, las plataformas o la tecnología utilizada por internet. El actual catastro cuenta con unos 700 ítems y el SRI explica que en este listado se incluyen las variantes de los nombres de las más de 300 plataformas. Es así, que también se cobra el IVA, pues desde septiembre de 2020, el SRI lo hace por el uso de plataformas digitales que no tengan residencia fiscal en Ecuador, esto tras la aprobación de la Ley de Simplificación y Progresividad Tributaria, lo que incluye a este tipo de servicios, en otras palabras, es una dualidad de conductas cuando no se reconoce el servicio, por un lado, pero se cobra impuestos por otro.

### **Regulaciones Jurídicas en respuesta a las nuevas formas de trabajo mediante las plataformas.**

Existe un sinnúmero de soluciones que desde el ámbito jurídico los países han empezado a adoptar en respuesta a las nuevas realidades sociales y laborales que se aplican a las plataformas virtuales y que indiscutiblemente inciden en el desarrollo no solo de normativa, o reconocimiento jurídico, sino que implican necesariamente la formulación de políticas que permitan junto al derecho laboral dotar de estabilidad y seguridad a todos los trabajos dentro de esta área del derecho. En nuestro caso debemos estar conscientes de que independientemente de que queramos negar la existencia de estos modelos existen muy a pesar de la aceptación o no de los mismos.

Dentro de las estrategia adoptadas, es importante resaltar que debe existir un análisis profundo respecto a las marcadas diferencias que existen entre estos modelos y los tradicionales para buscar soluciones eficientes que se adapten a la realidad; no obstante entre las respuestas más destacadas que tenemos encontramos en primer lugar el hecho de ampliar y reformular las legislaciones laborales en materia de seguridad o salud laboral de los trabajadores de las plataformas como por ejemplo en Brasil, permitiendo incluso hacer extensiva la seguridad social como principio del derecho laboral lo que implica que dentro del seguro se amplie la cobertura hacia accidentes de trabajo, como ocurre en Francia y cubriendo prestaciones de muerte de los trabajadores de estas plataformas.

Las relaciones de trabajo mediante contrato desde el ámbito legal se han visto reconocidas a partir de los elementos antes expuestos, lo que ha incidido en que se reconozca una subordinación o en otros casos se han aplicado modelos novedosos de categorías intermedias para que puedan acceder a determinados derechos y en



última instancia como trabajadores independientes, pero ya hemos explicado lo que ello implica en la garantía de determinados derechos y prestaciones amparados en la norma. Lo que ha conllevado a la creación de un nuevo modelo laboral con derechos independientes y nuevos, como por ejemplo el derecho a la desconexión y determinados pisos de remuneración acordes al trabajo. La adopción de contratos de adhesión por parte de las plataformas, no pueden estar sustentados en la renuncia a los derechos de los trabajadores, por ello se han establecido que estos contratos no pueden ir en contra de determinados derechos o libertades del trabajador, como puede ser ante quien dirimen las controversias surgidas, que en muchos casos se imponen centros de mediación que responden a los intereses de estos grupos y no a los trabajadores coartando a los mismos. “El Tribunal Supremo del Canadá, por ejemplo, dejó sin efecto la cláusula de arbitraje de una plataforma por considerar que desvirtuaba la efectividad de los derechos sustantivos otorgados en el contrato.” (OIT, 2022).

También se ha permitido a los trabajadores la realización de convenios colectivos y se establecen los códigos de conducta ya sea en colectivo o mediante aprobación de entes reguladores, evitando el abuso de parte de las plataformas para con sus trabajadores.

Se han realizado Eventos Internacionales como por ejemplo la Carta de principios para un trabajo de calidad en las plataformas digitales, del Foro Económico Mundial, en la que se abordan temas como la seguridad y el bienestar, la flexibilidad, las condiciones laborales, la protección social, la representación y la participación, y la gestión de datos, en la que los gobiernos exigen a las plataformas su firma para poder operar dentro de su territorio. En este sentido es necesario elaborar y articular instrumentos jurídicos internacionales que, desde el derecho público y privado, permitan el ejercicio de determinados derechos a los trabajadores de las plataformas y al comprometimiento de estas en el ajuste de sus políticas a un orden normativo de carácter internacional con enfoque de desarrollo interno de los países, de tal forma que permita una estandarización de estas nuevas formas de trabajo. Especialmente cuando las mismas son operadas en diferentes países lo que implica que existen dificultades regulatorias tanto para las propias plataformas, como para los trabajadores y usuarios de estas.

En este sentido, así como existen numerosos instrumentos jurídicos desde organismos internacionales que determinan buenas prácticas sociales, políticas responsables y sostenibles; la seguridad jurídica mediante un derecho laboral universal de estos modelos coadyuvaría al ejercicio y protección de derechos consagrados y reconocidos en normas de antaño, que bien pudieran ser aprovechados por las plataformas digitales para fomentar y ofrecer oportunidades de trabajo y contribuir al desarrollo económico de los países y al cumplimiento de los objetivos de Desarrollo sostenible.

Asimismo, es necesario incluir, reconocer y procurar una fiscalización tributaria eficiente, en la que se promueva el cumplimiento efectivo en relación con la economía digital y que permita un marco de respecto y de competencia leal entre trabajadores, empresas y clientes en el ejercicio de las actividades laborales, en los que todos tengan, las mismas obligaciones, pero también las mismas oportunidades y derechos.

En Chile por ejemplo en el año 2020 se discutió el hecho de dejar de considerar a los trabajadores de plataformas como trabajadores por cuenta propia (Senado de Chile, 2020), y se propuso un proyecto de ley en el que dieran garantías básicas sobre salario mínimo frente al tiempo de trabajo. Sobre este mismo punto el Código de

Trabajo Frances (Código del Trabajo, art. L7342-9 (2)) implementó que las plataformas deben permitir al trabajador por “cuenta propia” obtener un salario digno.

En las India se estipuló que los trabajadores de las plataformas deben tener y cumplir con licencias, así como con condiciones de trabajo como lo es el hecho de no trabajar más de 12 horas al día y su descanso obligatorio, cuando se ha excedido el límite de conexión. (Directrices de los intermediarios entre vehículos de motor y pasajeros de la India, 2020, art. 7, 2, inciso d).

Esto demuestra que la relación entre el Salario básico unificado o la remuneración mínima de los trabajadores subordinados a plataformas, aunque es compleja debe ser valorado en el marco del respeto y garantía de los derechos, debiendo ser considerado como un punto de referencia entre las partes intervinientes, de tal forma que sean considerados dentro de las normas pertinentes.

### **Protección Normativa del Trabajador Autónomo**

El Derecho al Trabajo se encuentra plasmado en los principales Convenios Internacionales de la OIT, nos hemos basado principalmente en la Declaración de la OIT sobre Derechos y Principios Fundamentales del Trabajo (OIT, 1998).

En el Ecuador se encuentra enmarcado en los siguientes derechos: La vigente Constitución contempla en el Título II una serie de “Derechos” cuyo respeto, pleno reconocimiento y ejercicio corresponde garantizar al Estado. Así se desprende del artículo 11.8 y 11.9 del Texto Constitucional.

Entre estos derechos se encuentran los siguientes:

a) En el Capítulo II de ese Título I se regulan los “Derechos del buen vivir”, entre los que se encuentran el trabajo y la seguridad social (Sección octava, artículos 33 y 34) reiterando de manera expresa la garantía del Estado en relación con el ejercicio de los mismos.

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

Art. 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.”

EL derecho al trabajo está regulado de manera detallada en el Título VI “Régimen de Desarrollo”, Capítulo sexto “Trabajo y producción” en su sección tercera “Formas de trabajo y su retribución” (artículos 325 a 333), reiterándose la garantía del mismo por parte del Estado.

El derecho a la seguridad social está regulado de manera detallada en el Título VII “Régimen del Buen Vivir”, Capítulo Primero “Inclusión y equidad” en la sección tercera “Seguridad social” (artículos 367 a 374), atribuyéndose el Estado el control de las actividades relacionadas con el seguro social.

## Reconocimiento del Trabajo Autónomo:

De igual manera el artículo 66 numeral 15 reconoce y garantizará a las personas: "el derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental."

El artículo 319 de la Constitución establece que: "se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas."

El artículo 325 de la Constitución prescribe: "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 auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores."

Los incisos tercero y quinto del artículo 329 de la Constitución recalcan que: "se reconocerá y se protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. El estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo."

Por su parte, el artículo 331 de la Constitución señala que: "el estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo."

La organización para la cooperación y desarrollo económico (OCRE), por ejemplo, entiende por empleo no registrado a "...aquel que sin ser ilícito en sí mismo no está declarado a una o varias autoridades que deberían tener conocimiento de él y, por este hecho, se sustrae a la reglamentación o a los impuestos o lleva a una reducción de las prestaciones de la seguridad social". (Rugosa, 2012)

El Derecho social, es abandonado porque todo derecho en el fondo es social, es para la sociedad. El Derecho obrero, es muy restringido porque a medida que se desarrollaba fue protegiendo a trabajadores del agro, a los independientes, a los técnicos, etc. Es rechazado. Derecho de clase. Alude a la clase obrera, pero hoy este derecho es para todos los trabajadores. Es abandonado.

En Italia el fascismo lo denomina derecho sindical o corporativo; por lo sindical estaría en el derecho del trabajo, por lo corporativo en el derecho público. Se promovía la alianza y cooperación entre el empleador y el trabajador, ambos organizarían sindicatos profesionales. Esta denominación es relegada al olvido.

El Derecho del trabajo, es aceptado universalmente porque defiende su objeto: la prestación de trabajo subordinado y dependiente. El Derecho laboral es empleado como su sinónimo. Son los tratadistas italianos los que utilizan la palabra laboral. En los demás países se ha impuesto la denominación de: derecho del trabajo. (Machicado, 2017).

La teoría iuscivilista que promulgó la libertad contractualista y en la cual la voluntad es definida como norma fuente de las relaciones laborales ha sido en el tiempo desplazada por la centralidad en la definición de derechos y obligaciones a las partes, todo esto para encontrar un equilibrio entre el poder que tendría el empleador en la fijación de horas de trabajo, salarios y hasta la terminación de la relación de trabajo que es lo que sucede con las plataformas digitales.

Finalmente, mientras nuestro país se encuentra en el debate de una futura Ley sobre Plataformas Digitales en la Asamblea Nacional (2023) cabría incorporar como

recomendación, la incorporación de una nueva figura jurídica española que se la denomina “Teoría de la Ajenidad” constante en la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la cual se señala que hay relaciones de trabajo con “los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física y jurídica, denominada empleador o empresario”.

Si observamos tanto la teoría de subordinación o la de ajenidad, las dos se encuentran por fuera de la realidad, las cuales esconden elementos que se nos son ajenos para determinarlos dentro de las doctrinas en las cuales hemos teorizado en materia laboral.

Es importante resaltar también, el definir como elementos de la relación laboral los medios de producción que se darán al trabajador para el ejercicio propio de su labor en este tipo de medios digitales, los cuales casi siempre son de propiedad del mismo trabajador.

Francia ha incorporado en su Ley de Trabajo y de seguridad social en los años 2014 y 2016 aunque no específica que se traten de trabajadores subordinados sin embargo les reconoce que se les pague un seguro sobre seguridad y riesgos del trabajo a contratar un seguro colectivo, a ser parte de su formación profesional, les reconocen también sus derechos de organización y sindical, así como también no poner en riesgo estas actividades con sus contratos por su filiación.

## CONCLUSIONES

Cambio en las modalidades de trabajo: Las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) han dado lugar a nuevas formas de trabajo en economías virtuales, donde los oferentes de bienes, productos o servicios interactúan con los administradores de sitios web y plataformas para llegar a los consumidores. Esto ha llevado a un cambio en las modalidades de trabajo, alejándose del concepto tradicional de trabajo basado en la relación de subordinación establecida en los textos legales clásicos.

Necesidad de regulación: Dado que estas nuevas formas de trabajo no están contempladas en la esencia misma del derecho laboral, surge la necesidad de analizar si estas modalidades pueden ser objeto de regulaciones legales. La reinterpretación del concepto de relación laboral se vuelve relevante para determinar si estas nuevas formas de trabajo deben ser sujetas a regulaciones laborales adecuadas que protejan los derechos de los trabajadores involucrados.

En el caso de nuestro país, como se ha podido constatar el ordenamiento jurídico laboral, sólo se aplica a las relaciones laborales tradicionales, lo que limita los derechos que deben ser reconocidos de forma diferente pero necesarios. Por tanto, la protección del trabajo en el campo del derecho laboral proviene de un periodo en que las empresas industriales de una acción limitada de empleo han quedado en el pasado. Siendo necesario que tanto los legisladores como los jueces adquieran en conciencia la necesidad de una legislación laboral reinventada que garantice el derecho de “todos” los trabajadores.

Desafíos en la protección de derechos laborales: La falta de inclusión de estas nuevas concepciones laborales en el sistema de protección del derecho laboral puede plantear desafíos en la protección de los derechos laborales de los trabajadores involucrados en economías virtuales. Es importante considerar cómo las características específicas de estas nuevas formas de trabajo, como la falta de subordinación tradicional, el tiempo y la tarea, pueden afectar la protección de los derechos laborales y cómo se pueden abordar estos desafíos en la regulación. Se

debe reconocer que el ámbito del Derecho del trabajo no será en un futuro únicamente aquel que regula las relaciones de trabajo sino será aquella disciplina que logre asegurar la dignidad en el ejercicio de cualquier actividad productiva y alcanzar la vida digna como parte de los derechos humanos.

Es necesario establecer reglas mínimas de funcionamiento de las plataformas digitales en términos de normativas laborales y de seguridad social, y las iniciativas pueden surgir de organizaciones de la sociedad civil, la academia y los propios trabajadores. El derecho del trabajo debe evolucionar para asegurar la dignidad en cualquier actividad productiva y garantizar una vida digna como parte de los derechos humanos, no limitándose únicamente a las relaciones laborales tradicionales.

Aunque existan posiciones teóricas contradictorias, los trabajadores de las plataformas digitales deberían tener reconocidos muchos derechos en la legislación laboral como premisa de un trabajo decente, y es responsabilidad del Estado, las plataformas y los trabajadores garantizar mejores condiciones laborales y el ejercicio de todos los derechos humanos a través del derecho laboral.

En resumen, la evolución de las economías virtuales y las nuevas formas de trabajo han planteado desafíos en la regulación y protección de los derechos laborales. La reinterpretación del concepto de relación laboral y la necesidad de adaptar el derecho laboral a las realidades de la sociedad informatizada son temas importantes a considerar en la discusión sobre la regulación de estas nuevas formas de trabajo

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) (2020). Las medidas de seguridad social para los trabajadores por cuenta propia en la crisis del COVID-19, 9 de abril.
- Corte Nacional de Justicia (2012) Sentencia N° 0075-2013-SL de Sala de Lo Laboral de Corte Nacional de Justicia, Ecuador.
- Comisión Europea (2016). Business-to-Business Relationships in the Online Platforms Environment: Legal Aspects and Clarity of Terms and Conditions of Online Platforms.
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (C M) (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Ginebra: OIT.
- Donati Busnelli Francesco, (2015) “Quale futuro per le categorie del diritto civile”, en Rivista di Diritto Civile, Milano.
- Fernández Brignoni, Hugo, (2016). “Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno Uber. La llamada Economía disruptiva”. En Rev. Derecho Laboral, T. LIX, N° 261, enero-marzo 2016.
- Foro Económico Mundial (2020). Charter of Principles for Good Platform Work. Ginebra.
- Ginès I Fabrellas Anna y Gálvez Duran Sergi, (2016). “Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, en InDret, Revista para el Análisis del Derecho, Barcelona, pp. 4 y 33. [http://www.indret.com/pdf/1212\\_es.pdf](http://www.indret.com/pdf/1212_es.pdf)
- Informe Especial N° SCPM-IAC-DNEM-015-2017 (2018) Análisis de la normativa legal relacionada con el servicio de transporte comercial terrestre de personas a través de plataformas tecnológicas en el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ). SCPM.

- 
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra. <https://n9.cl/s6p5a>
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (2020). «Apoyar a las personas y las empresas para combatir el COVID-19: opciones para una respuesta inmediata en materia de empleo y política social». *Medidas políticas clave de la OCDE ante el coronavirus (COVID-19)*.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (2020). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2020*.
- Reino Unido, Departamento de Empresas, Energía y Estrategia Industrial (2018). *The Experiences of Individuals in the Gig Economy*.
- Rodríguez Fernández, María Luz (2017). «Plataformas, Microworkers y Otros Retos del Trabajo en La Era Digital». En *El Futuro del Trabajo que Queremos*, editado por Laura Mora Cabello de Alba y María Luz Rodríguez Fernández, 95-113. Albacete: Bomarzo.
- Raso Delgue Juan (2016). El derecho del trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, vol 7, n° 13, 2016, pp. 13-52.
- Senado de Chile (2020). Proyecto de Ley que establece garantías básicas a las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales, Boletín núm. 13, págs. 496-513, art. 3.
- India, Comisión de la Competencia (2020). *Market Study on E-Commerce in India*.
- India, Ministerio de Electrónica y Tecnología de la Información (2020). *Report by the Committee of Experts on Non-Personal Data Governance Framework*.