



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Ibarra

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA

INSUFICIENCIA DE CONTRATOS LABORALES EN LA EMPRESA UBER
TECHNOLOGIES INC Y EN QUE AFECTA A SUS TRABAJADORES

Línea de investigación 12

Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

AUTORA: LIZBETH ALEJANDRA PAZMIÑO GUANOLUISA

IBARRA- MARZO 2023

Ibarra, 06 de marzo 2023

Dr. Nelson Joaquín Lalama Proaño

ASESOR

CERTIFICA

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigente en el Escuela de Jurisprudencia, de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

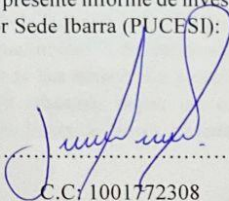
(f:)

Dr. Nelson Joaquín Lalama Proaño

1001772308

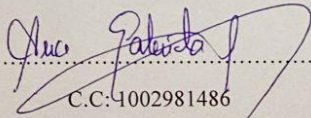
PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):

(f): 

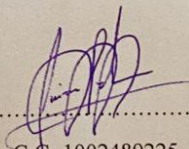
C.C: 1001772308

DR. NELSON JOAQUIN LALAMA PROAÑO

(f): 

C.C: 1002981486

MGS. ANA GABRIELA POZO PANTOJA

(f): 

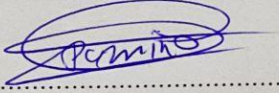
C.C: 1002489225

MGS. PEDRO MURICIO ARIAS ROMERO

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Lizbeth Alejandra Pazmiño Guanoluisa, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: " Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilizaciones de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia. "

Ibarra, 06 de marzo 2023

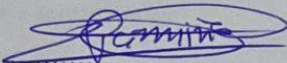
(f): 

Lizbeth Alejandra Pazmiño Guanoluisa

C.C: 1004547228

AUTORÍA

Yo Lizbeth Alejandra Pazmiño Guanoluisa portador de la cedula de ciudadanía No. 1004547228, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad de (los) autor(es), y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

(f): 

Lizbeth Alejandra Pazmiño Guanoluisa

C.C: 1004547228

AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios por darme a mis padres junto a mí ya que ellos son mi motivación y fuerza para el día a día, por proporcionar en mí el conocimiento, constancia y fuerza para lograr este triunfo todo fue por y para mis padres. A mi familia y mejores amigas del colegio y de la universidad, a las experiencias y aprendizajes adquiridos en estos años porque gracias a todo eso ahora soy la persona que soy. A mi gran amiga Abg. Alejandra Ayala que ha sido un gran apoyo no solo como persona sino también como la excelente profesional que es, me ha motivado y apoyado en momentos de abatimiento, me asisto con esta investigación y, por último, a mi sobrino que es un angelito en mi vida, que ilumina y me da felicidad razones para seguir adelante y ser una gran mujer y profesional, para ser su orgullo y ejemplo.

INDICE

| | |
|--|----|
| 1.RESUMEN Y PALABRAS CLAVE | 8 |
| 2.ABSTRACT | 9 |
| 3. INTRODUCCIÓN | 10 |
| 4.ESTADO DEL ARTE | 14 |
| 5. MATERIALES Y MÈTODOS | 30 |
| 6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 33 |
| 6.1.1. ANÁLISIS DE SENTENCIAS | 33 |
| 6.1.2. ANÁLISIS DOCUMENTAL | 40 |
| 6.1.2.1. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS | 46 |
| 6.1.3. MODELO DE NORMATIVA PARA REGULARIZACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS DE SERVICIO DE TRANSPORTE PRIVADO Y LOS CONDUCTORES A NIVEL NACIONAL | 60 |
| MODELO DE NORMATIVA PARA REGULARIZACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS DE SERVICIO DE TRANSPORTE PRIVADO Y LOS CONDUCTORES A NIVEL NACIONAL | 60 |
| 6.2. DISCUSIÓN | 64 |
| 7. COCLUSIONES | 69 |
| 8. RECOMENDACIONES | 71 |
| 9. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA | 72 |
| 10. ANEXOS | 74 |

1.RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

La presente investigación tiene como objetivo identificar y proteger las violaciones de los derechos laborales de Uber contra sus conductores. Hoy en día, se puede realizar una amplia gama de trabajos utilizando plataformas digitales, y esta investigación asume como finalidad comprender los obstáculos y oportunidades que crea la acción colectiva de los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador para hacer cumplir los derechos laborales. Esta investigación pone en evidencia que dentro esta plataforma digital empresa Uber que actúa como base en la intermediación entre sujetos, es decir, entre conductores y usuarios aportando el servicio de transporte de personas y encomiendas, y se caracteriza por disponer de servicios inmediatos por medio de la tecnología que permite su desarrollo que ofrece a disposición un servicio rápido a sus consumidores, surge una gran incertidumbre en la posición que ocupan los sujetos que llevan a cabo la prestación de este servicio. De esta manera, esta investigación permite identificar la necesidad de que se determine la existencia de una relación laboral entre la empresa Uber y los conductores que prestan el servicio de encomiendas y transporte, con la finalidad de que los trabajadores de las plataformas digitales accedan a derechos y protecciones laborales. Por lo tanto, en este propósito hemos diseñado una normativa que regule las relaciones laborales que surgen entre la empresa tecnológica de servicio de transporte de pasajeros y encomiendas y el conductor, con la finalidad de que estas personas en calidad de conductores tendrán una referencia más amplia sobre sus derechos laborales y más aún sobre las sanciones que puede recibir estas empresas digitales ante la vulneración de estos derechos constitucionales.

Palabras clave: plataformas digitales, conductores, Uber, derechos laborales, tecnología, relación laboral, empresa

2.ABSTRACT

This research aims to identify and protect Uber's labor rights violations against its drivers. Today, a wide range of jobs can be performed using digital platforms, and this research assumes the purpose of understanding the obstacles and opportunities created by the collective action of digital platform workers in Ecuador to enforce labor rights. This research evidences that within this digital platform company Uber that acts as a base in the intermediation between subjects, that is, between drivers and users providing the service of transportation of people and parcels, and is characterized by having immediate services through technology that allows its development that offers available a fast service to its consumers, a great uncertainty arises in the position occupied by the subjects that carry out the provision of this service. In this way, this research allows identifying the need to determine the existence of a labor relationship between the company Uber and the drivers who provide the service of parcels and transportation, with the purpose that workers of digital platforms have access to labor rights and protections. Therefore, in this purpose we have designed a Regulation that regulates the labor relations that arise between the technological company of passenger and parcel transportation service and the driver, with the purpose that these people as drivers will have a broader reference on their labor rights and even more on the sanctions that these digital companies may receive in the event of violation of these constitutional rights.

Key words: digital platforms, drivers, Uber, labor rights, technology, labor relationship, company.

3. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se lleva a cabo con el fin de identificar y precautelar los derechos laborales que son vulnerados en la empresa Uber desde su llegada al país en 2017, hacia sus conductores. Hoy en día hay una gran variedad de trabajos que se pueden realizar a través de plataformas digitales, el presente estudio se enfoca en comprender los obstáculos, las oportunidades existentes en Ecuador para que surja la acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales, en busca de derechos laborales y se les reconozca como empleados en relación de dependencia, en tal virtud, se pone atención a diferentes aspectos importantes, primero, en la manera que los trabajadores de estas plataformas digitales se identifican en su relación jurídica con las plataformas digitales, las alianzas que los trabajadores de estas plataformas pueden crear y los recursos que pueden generar.

En este sentido, la evolución de la tecnología es aquella que permite el surgimiento y expansión del trabajo mediante plataformas digitales que generan una problemática en cuanto al estatus de los trabajadores. Estos trabajos nacen como una alternativa para obtener un ingreso económico de una actividad que no exige formalidad y que supuestamente se puede realizar en horas del día que el trabajador decida, en este sentido, estos medios digitales son empleadores que deben otorgar derechos a sus trabajadores, aunque dichas empresas tecnológicas se presten solo como intermediarios.

Dentro de esta plataforma multimedia se encuentra la empresa Uber que actúa como base en la intermediación entre sujetos, es decir, entre conductores y usuarios aportando el servicio de transporte de personas y encomiendas, así mismo, se caracteriza por disponer de servicios inmediatos por medio de la tecnología que permite su desarrollo que ofrece a disposición un servicio rápido a sus consumidores. Sin embargo, surge una gran incertidumbre en la posición que ocupan los sujetos que llevan a cabo la prestación de este servicio.

Para alcanzar tanto el objetivo general como los específicos partimos de la pregunta de investigación:

¿En la empresa Uber existe una posible vulneración a los derechos laborales de los conductores, ya que no se reconoce una relación laboral entre la empresa y sus conductores?

Se ha planteado como objetivo general, “analizar la existencia de una posible relación laboral entre los conductores que brindan el servicio de transporte y encomiendas y la empresa Uber y cuáles son los efectos laborales”. Para conseguirlo se ha perfilado los siguientes objetivos específicos: 1. Determinar, mediante un análisis de sentencias emitidas por jueces de la Corte Constitucional y Nacional de Justicia, como se configura la relación laboral entre empleador y trabajador, 2.- Explicar sobre la existencia de relación laboral entre los conductores que brinda el servicio de Uber y la Empresa Uber, cuáles son los derechos laborales que les ampara a los conductores y cuáles son las sanciones al empleador ante el incumplimiento de los mismos, 3.- Crear un modelo de normativa que regule las relaciones laborales que surgen entre la empresa tecnológica de servicio de transporte de pasajeros y encomiendas y el conductor.

Esta investigación es de fundamental importancia dado que se demostrará la existencia de relación laboral entre los conductores que brinda el servicio de Uber y la Empresa Uber, con la finalidad de verificar que no gozan de sus derechos laborales, que están garantizados en La Constitución de la República del Ecuador reconoce a la relación laboral como un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. El Ecuador al ser un estado constitucional de derechos y justicia, garantiza a la clase trabajadora el pleno respeto de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado. En concordancia con la concepción del Código de Trabajo que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores en las diversas modalidades y condiciones de trabajo, según lo señala el Art. 1 “ (...) los preceptos

de este código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican entre las diversas modalidades de maneras y condiciones de trabajo (...) ''

En este sentido, el presente estudio es relevante debido a que se pretende determinar la existencia de una relación laboral entre la empresa Uber y los conductores que prestan el servicio de encomiendas y transporte, con la finalidad de que los trabajadores de las plataformas digitales accedan a derechos y protecciones laborales.

Nos proponemos proporcionar lineamientos o estándares para identificar, analizar y regular las relaciones laborales entre la empresa Uber de servicio de transporte de pasajeros y encomiendas y los conductores, esto significa que a los trabajadores se les garantizará sus derechos laborales. Esta investigación se la debe tomar como una contribución de carácter científico técnico para los trabajadores en calidad de conductores de la empresa Uber y a la ciudadanía en general. Ya que se genera conocimiento sobre una figura jurídica importante en la actualidad.

Para el desarrollo de la presente investigación se emplea el método socio jurídico, porque de esta forma se puede realizar un análisis, sobre la relación laboral que se produce entre la Empresa Uber y el conductor que brinda este servicio. Este método proporciona varias ventajas, para el estudio de la problemática motivo de investigación, ya que solo a través de él se abarca contextos sobre la normativa vigente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, y los entes sociales que la aplican, y ayuda a guiar el proceso de la investigación para que no se desvíe de su finalidad. Así mismo, para complementar se aplica el método deductivo, ya que es indispensable partir del estudio de conceptualización de diversos autores tanto nacionales e internacionales, normativa vigente, e información científica, en lo pertinente a los elementos para que se configure una relación laboral.

De forma general se benefician los conductores de estas plataformas digitales, ya que, con este proyecto, estas personas en calidad de conductores tendrán una referencia más amplia sobre sus derechos laborales y más aún sobre las sanciones que puede recibir estas empresas

digitales ante la vulneración de estos derechos constitucionales, pues no existe cuantiosas investigaciones sobre este tema

Por lo expuesto, esta investigación se enmarcó en la línea de investigación 11 sobre inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos. Se ha relacionado con esta línea de investigación dado que se abordan temas que guardan relación con los problemas que se han expuesto, ya que existe una vulneración de los derechos humanos de los trabajadores. De igual forma, esta investigación se enmarca dentro del objetivo 1 del Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, que establece, “Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales”, estos dos puntos a los que se hace referencia se adecuan con la presente investigación, lo cual traerá como resultado un mayor entendimiento y conocimiento sobre las relaciones entre empleador y trabajador en las diversas modalidades y condiciones laborales, de las empresas que se desarrollan mediante plataformas digitales.

4.ESTADO DEL ARTE

La pandemia de COVID 2019 ha acelerado y fortalecido la importancia de internet y las aplicaciones como herramientas de intermediación y organización del trabajo. Para empezar, es importante hacer una exposición general sobre la evolución de las relaciones laborales en el marco de neoliberalismo como modelo de organización económico y social que constituye el contexto en el que surge el trabajo en plataformas digitales.

En este sentido la expansión de plataformas digitales como intermediarias que enlazan, ofertan y demanda de trabajo plantean nuevas interrogantes en lo referente a los derechos laborales y la autonomía de los trabajadores. Al respecto, el autor Srnicek (2016), en su obra *“Capitalismo de Plataformas”* sostiene que las plataformas digitales tienen tres características principales “en primer lugar, su capacidad y cualidad de almacenar datos. En segundo lugar, las plataformas funcionan mediante “efectos de red”. En tercer lugar, “subvenciones cruzadas””. (p. 44)

Es decir, estas plataformas digitales son intermediarios que almacenan datos sobre los usuarios, los clientes y las transacciones que los mismos realizan, así mismo tienen la posibilidad de coordinar la oferta de bienes y servicios y utilizar esta información como una ventaja frente a negocios no mediados por plataformas, mientras más usuarios tiene una plataforma más valiosa es. Lo que vendría a configurarse en monopolios, porque una vez que una plataforma acapara la mayoría de los trabajadores y clientes de una ciudad, lo más probable es que la mayoría de las personas quieran trabajar o utilizar como clientes dicha plataforma, porque esta les brinda acceso a clientes o servicios de manera más rápida.

La organización internacional de trabajo en el (2019) señala:

Aunque comparten ciertas características que permiten englobarlas en un sector específico, existen distintos tipos de plataformas. Unas son las plataformas digitales de trabajo, las cuales, a su vez, pueden subdividirse en dos: Las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa, y las aplicaciones móviles (en adelante apps) con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas (OIT, 2019)

Ahora bien, se ha señalado que estas plataformas digitales son empresas que generan trabajo a nivel internacional, sin embargo, varias de ellas no reconocen las relaciones laborales que existe con sus conductores, desconociendo sus derechos laborales. En este sentido, es necesario conceptualizar al derecho del trabajo como un derecho social que contiene normas de derecho público y privado, así como principios que regulan las relaciones jurídicas entre el empleador y el trabajador que nacen de un acuerdo de voluntades, en donde el trabajador se obliga a prestar sus servicios de forma personal y subordinada mientras que el empleador se obliga a pagarle una remuneración a cambio.

Estos derechos laborales se complementan con los principios que sirven para interpretar la legislación laboral en caso de controversias derivadas de una relación de trabajo a través de la aplicación, interpretación o unificación de las normas.

Para el autor Jorge Rendón en su obra ‘‘Derecho al trabajo Teoría General I’’ define a estos principios del derecho laboral como:

“lineamientos u orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido, o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la

consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores”
(p.94)

Entre estos principios se encuentra el protector conocido como tuitivo y es el que nace por la desigualdad de posiciones existentes entre empleador y trabajador, el miso que protege la dignidad del trabajador como persona humana. Por lo tanto, este principio reconoce tres reglas, en primer lugar, al “indubio pro operario”, este principio se encuentra consagrado en el artículo. 326 de la Constitución de la Republica del Ecuador que en su numeral 3 señala “en caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias, o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. Este principio se aplica cuando la duda sobre el sentido de la norma sea insuperable, es decir, cuando se ha ahogado todos los mecanismos de interpretación que contiene el derecho y que impide llegar a una conclusión.

En segundo lugar, está el principio de la norma más favorable, este se aplica en una situación de hecho en donde existe más de una norma jurídica que se pueda aplicar al caso, en donde se utilizara la que otorgue mayores beneficios al trabajador.

Para el autor García Manrique (2010), en su obra “Curso de Derecho del Trabajo” se evidencia supuestos posibles en los cuales procede o no la aplicación de este principio:

Si las dos normas en conflicto son de distinto rango (ley y reglamento), no se aplica este principio ya que el reglamento es inválido al contradecir a una norma superior, aun cuando el reglamento sea más favorable. b) Si se trata de dos normas del mismo rango, se aplicarán las reglas de especialidad y temporalidad, por lo que no cabría la aplicación de este principio. c) Si el conflicto se da entre una ley y un convenio colectivo, en la medida que este último mejore los beneficios que la ley concede al

trabajador se le preferirá por ser más favorable y se aplica la regla. Claro está, si los disminuye, el convenio es inválido y se prefiere la ley, pero no por razón de ser la más favorable. d) Si la ley posterior reduce un beneficio que el convenio anterior otorgaba solamente si se trata de un máximo de derecho necesario se debe aplicar la Ley, aunque el convenio sea más favorable; tampoco se aplica. e) Y si la ley es posterior y mejora un derecho que el convenio anterior otorgó, se aplica la regla y se prefiere la ley por ser más favorable. El convenio recobra su vigencia si la ley es derogada o modificada por una nueva regulación inferior. (p.11-12)

Y en tercer lugar tenemos al principio de irrenunciabilidades de los derechos al trabajo, principio que está amparado por la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 2 que indica que "los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario". es decir que todos los trabajadores gozan de los derechos que les atribuye la constitución y las leyes, por lo tanto, no pueden ser privados de ellos como tampoco pueden renunciar a ellos. Una vez que ha identificado los principios más importantes del derecho laboral es necesario conceptualizar al contrato de trabajo.

Para el doctrinario Toyama Miyagusuku, en su libro "El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque Teórico – Práctico" define al contrato de trabajo como:

Un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expresa o tácito, reconocido o simulado por las partes. (p.65)

De esta manera el contrato de trabajo se clasifica en: Expreso o tácito, a sueldo, a jornal, a prueba, obra cierta, por tarea, en participación, mixto, a destajo, por enganche, de grupo, por equipo, de aprendizaje, por tiempo fijo, indefinido, ocasional, eventual y de temporada.

Para el autor Samaniego Castro (2003), en su obra ‘‘Derecho Laboral’’ señala que el contrato expreso y tácito:

Contrato Expreso y Tácito. - ‘‘Este contrato se perfecciona por el acuerdo de las partes expresando verbalmente o de palabra, o reduciéndolo a escrito. En este caso, entre empleador y trabajador se establecen las condiciones que han de determinar y normar este tipo de relación laboral, en cualquiera de las formas indicadas con anterioridad. El contrato es tácito cuando sin existir las susodichas estipulaciones, la relación de trabajo entre el empleador y trabajador se constituye legalmente a través de cualquier manifestación que así lo determine.

De esta manera cabe mencionar que una de las características esenciales del contrato laboral es el de ser consensual, que refiere a que solo con el consentimiento de las partes el contrato se perfecciona, por lo tanto, el contrato expreso se divide en escrito o verbal. Sin embargo, el código de trabajo exige que el empleador cumpla con la solemnidad para que los contratos de trabajo sean otorgados por escrito, entendiéndose que de esta manera se pueda respetar los derechos a los trabajadores.

Ahora bien, el contrato a sueldo, a jornal, en participación y mixto, se basan en función de la forma de la remuneración, por lo tanto:

A sueldo: este tipo de contrato laboral es cuando se cancela una remuneración económica al trabajador por la prestación de sus servicios lícitos y profesionales, el mismo que debe cumplir con tener un título profesional.

A jornal: este tipo de contrato laboral se usa más cuando se trata de trabajadores en calidad de obreros, es decir, son los que prestan un servicio físico o manual, los mismos que reciben un pago mensual o quincenal, con una jornada de 8 horas.

En participación: el Código de Trabajo en su artículo. - 13 inciso 2 señala que el contrato de participación `` es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo``.

Mixto: este contrato se configura cuando existe el pago de una remuneración determinada (sueldo o salario). Así mismo, el Código de Trabajo en su artículo. - 13 inciso 3 establece que la remuneración es mixta `` además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo`` Por otro lado, los contratos por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada eventual y ocasional se caracterizan en el tiempo de duración de la prestación de servicios.

Por tiempo fijo: este contrato es el que estipula un plazo exacto de duración.

Por tiempo indefinido: este tipo de contrato no establece un plazo de duración, por lo tanto, su prolongación no está determinada por lo cual puede durar varios años, y para su terminación se debe regir a las normas preestablecidas en el Código de Trabajo.

De temporada: el Código de Trabajo en su artículo. - 17 inciso ultimo señala:

Son contratos de temporada aquellos que debido a la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

Eventual: este tipo de contrato se caracteriza porque se realiza en un tiempo menor a un año, con la finalidad de satisfacer necesidades específicas del empleador. De igual manera, el Código de Trabajo señala que:

¡Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de esta.

Ocasional: El Código de Trabajo en su artículo. - 17 inciso 3 establece que son contratos ocasionales:

Aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos

ocasionales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

En referencia a los contratos por obra cierta por tarea a destajo, estos se realizan por una cantidad de obra.

Obra cierta: para el especialista en derecho laboral Samaniego Castro (2003) en su obra “Derecho Laboral” señala, este contrato “consiste en el compromiso adquirido por el trabajador para ejecutar determinada labor, quien percibe una remuneración equivalente a la totalidad del trabajo realizado, sin consideración al tiempo utilizado en dicha actividad.” El Código de Trabajo en su art.- 16 establece que el contrato es por obra “cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierte en ejecutarla”.

Por tarea: este contrato se configura cuando existe de por medio el compromiso de realizar una cantidad de obra por cada jornada de labor. El Código de Trabajo en el artículo. - 16 inciso 2 determina que en el contrato por tarea “el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en una jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o periodo de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea”.

A destajo: el artículo. - 16 inciso 3 del Código de Trabajo tantas veces mencionado señala que en el contrato a destajo “el trabajo se realiza por piezas, trozos, mediadas de superficie y, en general por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor”.

Por otro lado, el contrato por grupo o por equipo es la agrupación de varios trabajadores con la finalidad de efectivizar un trabajo, cabe señalar que no se refiere a un contrato colectivo como esta normado en el código de trabajo.

Por grupo: este contrato se da cuando el empleador da una misma labor a varios trabajadores y dentro de ellos nombran un jefe de grupo para efectivizar el trabajo, sin embargo, el código de trabajo en su artículo. 31 señala que “ si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservara, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador”.

Por equipo: el art.-32 del Código de Trabajo señala que:

Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, ¡no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo. En consecuencia, el empleador no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se considerará como despido de todo el grupo y pagará las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus integrantes.

Y por último nos quedan los contratos especiales los que se clasifican en contrato de aprendizaje y contrato a prueba.

El autor Manuel García (1975), en su libro Curso de “Derecho del Trabajo” determina que:

Es un contrato de intercambio de servicios, en cuanto que al servicio que el empresario, patrono o maestro, proporciona al aprendiz – consiste en las enseñanzas de una profesión u oficio- éste corresponde la prestación de otro servicio que deriva, como consecuencia inmediata y directa, de los mismos conocimientos recibidos. (p21)

Así mismo el artículo. - 157 del Código de Trabajo determina que el contrato de aprendizaje:

es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, el que no podrá exceder de un año, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

Contrato a prueba: de igual forma, el autor Samaniego Castro (2003) en su libro “Derecho Laboral”, ha señalado que:

“Su naturaleza jurídica lo identifica como un contrato preliminar, de duración determinada, autónomo, que se desenvuelve bajo condición, sujeto a la rescisión unilateral o a constituirse como en un contrato de trabajo en todo rigor rebasando el plazo convencional, habitual o de prueba.” (p.83)

Es decir, este contrato a prueba está condicionado a que el trabajador satisfaga las expectativas laborales del empleador quien durante este periodo de prueba que se encuentra establecido en nuestro ordenamiento jurídico, pueda darse por terminado por simple voluntad, sin que genere una estabilidad general.

Por lo expuesto en líneas precedentes, una vez que se ha identificado sobre las plataformas digitales, el contrato laboral y su clasificación, es importante referirnos al servicio de taxi generado a partir del uso de estas plataformas digitales, y en este caso en particular la empresa Uber. La página oficial de la empresa Uber define a esta compañía como “una aplicación que conecta a personas que buscan moverse con conductores que brindan servicio de transporte privado”.

En este sentido, Uber es una empresa tecnológica la que a través de una plataforma virtual conecta a los conductores con los usuarios que solicitan el servicio de transporte de pasajeros y encomiendas. Esta empresa Uber permite que por medio de su aplicación los usuarios que necesiten de transporte los consigan con mayor facilidad y desde el lugar donde se encuentren, sus conductores. La forma de operar de Uber consiste en que los usuarios de la aplicación obtienen un servicio de traslado, dentro de una misma ciudad o sector, a un costo menor al que una operadora de transporte terrestre de taxi ejecutivo y convencional podrían ofrecer.

Los autores Julián Pérez Porto y Ana Gardey (2016), en su obra, “DEFINICIÓN DE PLATAFORMA VIRTUAL” establecen que la empresa Uber es titular de una plataforma virtual y lo conceptualizan como:

Un sistema que permite la ejecución de diversas aplicaciones bajo un mismo entorno, dando a los usuarios la posibilidad de acceder a ellas a través de Internet. Esto quiere decir que, al utilizar una plataforma virtual, el usuario no debe estar en un espacio físico determinado, sino que sólo necesita contar con una conexión a la Web que le permita ingresar a la plataforma en cuestión y hacer uso de sus servicios.

Es importante señalar que para utilizar la plataforma tecnológica de la empresa Uber, los conductores y los clientes necesitan obligatoriamente descargarse la aplicación y aceptar los términos y condiciones establecidas por la empresa Uber para los usuarios. En este sentido, los conductores reciben una contraprestación por parte de la empresa Uber por los servicios de transporte que realizan, considerándose como una remuneración por su trabajo. De esta manera, se puede evidenciar la configuración de una relación laboral entre los conductores que prestan el servicio de transporte y encomiendas y la empresa Uber. Por lo tanto, existe la obligación de respetar y cumplir con los derechos laborales de estos conductores.

En tal virtud es necesario establecer cuáles son los derechos laborales que reconoce los Tratados Internacionales, la Constitución de la Republica del Ecuador, el Código de Trabajo y demás normativa que regula los mismos.

Dentro de nuestra legislación ecuatoriana se ha contemplado significativos y permanentes cambios que buscan fortalecer la protección de los derechos laborales. La Constitución de la Republica del Ecuador (2008) en su art 325 señala que el estado garantizará el derecho al trabajo en donde “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 todos los trabajadores”. En concordancia con lo que señala el art 326 ibidem, que determina que el derecho al trabajo se debe sustentar en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad,

seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios. (...) (p.125)

De esta manera se garantiza una estabilidad laboral, que genera garantías indispensables para mantener una calidad de vida estable y perfeccionada en relación de dependencia, sin embargo cuando nos referimos a la prestación de servicios con el sector privado, se puede establecer que no se cuentan con las mismas garantías, debido a la inexistencia de un fondo

público que pueda cubrir con los rubros que permita satisfacer los pagos de sueldos y salarios a sus trabajadores que prestan servicios físicos e intelectuales en relación de dependencia.

Cabe señalar que para la configuración de la relación laboral es necesario el cumplimiento de algunos requisitos que para efecto de su aplicación pueden configurarse expresa y tacita dependiendo de la existencia o no de un contrato de trabajo, que permita regularizar la arbitrariedad y abuso por parte de algunos empleadores. Por lo tanto, el empleador debe garantizar una remuneración justa al trabajo que realiza su empleado, el artículo 95 del Código de Trabajo señala que:

Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. (p.29)

Otro derecho laboral que beneficia a los trabajadores es el décimo tercero y cuarto sueldo, que se implementó para beneficiar a los trabajadores durante las épocas escolares y las festividades de navidad, el mismo que se condiciona a que el trabajador debe llevar laborando por un lapso menor a un año. El artículo 111 del Código de Trabajo establece que el derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño señala que “Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario”. Así mismo, el artículo 113 del Código de Trabajo establece sobre el derecho a la décimo cuarta remuneración e indica que “Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente

a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general”.

El derecho al fondo de reserva conocido también como trabajo capitalizado, se configura cuando un trabajador presta sus servicios por más de un año, lo que su empleador le abonara una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primer año de la prestación de sus servicios. El Código de Trabajo en su artículo 196 establece que el derecho al fondo de reserva es cuando:

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El derecho a recibir utilidades está garantizado únicamente a los trabajadores del sector privado. De este modo, de las utilidades líquidas que declare la empresa o empleador durante el año fiscal, tiene la obligatoriedad de repartir conforme el artículo 97 del Código de Trabajo que señala que:

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de

hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad. (p.30)

Y por último está el derecho a las vacaciones anuales, mismas que deben ser otorgadas obligatoriamente por el empleador anualmente. El artículo 69 del Código de Trabajo establece que:

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación que se ha llevado a cabo tiene como finalidad realizar un análisis respecto de la existencia laboral entre los conductores que prestan el servicio de transporte y encomiendas en la Empresa Uber, puesto que, no se evidencia que exista una garantía por parte de estas empresas digitales sobre los derechos laborales reconocidos en la normativa vigente.

En este sentido, el estudio se realizó con un enfoque cualitativo, puesto que, permitió realizar y analizar trabajos de diversos autores tanto nacionales e internacionales, normativa vigente, e información científica, en lo pertinente a los elementos para que se configure una relación laboral y el estudio de sentencias emitidas por la Corte Constitucional y Corte Nacional de Justicia, con la finalidad de establecer como se configura una relación laboral entre empleador y trabajador, para que exista el reconocimiento de los derechos laborales y de esta manera evitar una vulneración de derechos.

Por el nivel de profundidad de la investigación es exploratoria por cuanto se realizó un inventario de sentencias de manera dinámica para determinar cómo se configura la relación laboral entre empleador y trabajador, y descriptiva ya que se pormenorizó los derechos laborales que tienen los trabajadores, siendo necesaria la descripción, tanto de la norma como de los efectos jurídicos que genera al empleador el incumplimiento de estos derechos laborales Constitucionales.

Los métodos utilizados son el método socio jurídico, el mismo que permitió realizar un análisis sobre la relación laboral que se produce entre la Empresa Uber y el conductor que brinda este servicio, este método proporcionó varias ventajas, para el estudio de la problemática motivo de esta investigación, ya que solo a través de él se abarcó contextos sobre la normativa vigente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, y los entes sociales que

la aplican, mismo que guío el proceso de la investigación para que no se desvié de su finalidad.

Así mismo, esta investigación se realizó utilizando el método hermenéutico en cuanto nos permitió interpretar sistemáticamente el contenido y alcance de los derechos laborales reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y demás normativa que regula estos derechos, sobre todo en el caso particular de los conductores que prestan el servicio de transporte y encomiendas en la Empresa Uber.

Otro medio que se ha utilizado en la investigación es el método analítico sintético, en el cual implica descomponer el todo, la generalidad y dividirlo en partes o elementos para observar las causas, propiedades, consecuencias y efectos del tema de análisis en este caso el cuestionario que se realizó, para de esta manera luego vincular cada respuesta a través de una síntesis general del fenómeno en estudio y llegar a una deducción factible.

Las técnicas de investigación empleadas para cumplir con el desarrollo de los objetivos son la revisión documental, tanto de doctrina, leyes y sentencias para entender de forma crítica la existencia y como se configura una relación laboral y en especial, de los conductores que brinda el servicio de Uber y la Empresa Uber, cuáles son los derechos laborales que les ampara a los conductores y cuáles son las sanciones al empleador ante el incumplimiento de los mismos; y la entrevista estructurada a los conductores que prestan el servicio de transporte y encomiendas en la Empresa Uber, específicamente en la ciudad de Quito, puesto que, es en donde se desarrolla con más afluencia de usuarios y conductores el uso de la aplicación Uber, a través de lo cual podremos evidenciar si se les respeta sus derechos laborales. Así mismo, se empleó como instrumento de investigación las fichas bibliográficas y el cuestionario estructurado.

Por lo tanto, con los métodos aplicados a dicha investigación se ha podido desarrollar y entender las causalidades y los pormenores que intervienen en la relación de la empresa Uber y sus conductores, entender el punto de vista de los trabajadores y mediante las técnicas utilizadas llegar a una conclusión y resolución de las inquietudes planteadas en el cuestionario que se les realizó con la mayor empatía y profesionalismo que amerita el caso.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de esta sección se tomaron los objetivos específicos a fin de establecer los resultados, a partir de la utilización de la técnica de investigación de revisión documental y de entrevistas. La primera correspondió en la búsqueda de doctrina, normativa y sentencias que permitieron entender de forma crítica la existencia y como se configura una relación laboral, en este sentido, se ha elegido sentencias emitidas tanto por la Corte Constitucional del Ecuador y la Corte Nacional de Justicia, las mismas que reflejan un análisis en cuanto a los parámetros para que se configure una relación laboral entre empleador y trabajador, elementos que aportan a esta investigación, para verificar que entre los conductores que brindan el servicio de Uber y la empresa Uber se configura una relación laboral y como segunda técnica las entrevistas estructuradas a los conductores que prestan el servicio de transporte y encomiendas en la empresa Uber, que permitió evidenciar si se les respeto sus derechos laborales. Lo que permitió que esta sección se cerrara con la discusión que permitió comparar los resultados de algunos autores que fueron citados en el estado del arte y la opinión que obtuvimos de los entrevistados.

6.1. RESULTADOS

6.1.1. ANÁLISIS DE SENTENCIAS

| | |
|--------------------------|----------------------|
| Nro. de sentencia | 093-14-SEP-CC |
| Nro. de caso | 1752-11-EP |

Pretensión: La pretensión concreta del accionante respecto de la reparación de los derechos constitucionales vulnerados es la siguiente:

"...Por lo expuesto, Señores Jueces Constitucionales, demando se declare la nulidad de los procedimientos y la actuación tanto del Juez de primera instancia, así como la de los Señores Jueces de la Sala Especializada de la Corte Provincial de Justicia de Los Ríos y que sean sancionados en base a lo que disponga la ley y al criterio jurídico de los miembros de la Corte Constitucional, por las violaciones constitucionales invocadas en este recurso extraordinaria de protección. De igual manera solicito se ordene el reconocimiento de mis derechos violados, ordenándose el pago de los valores solicitados en el libelo de la demanda presentada ante el Juez Provincial del Trabajo de Los Ríos"

Fundamento legal: artículos 94 y 497 de la Constitución de la Republica del Ecuador, artículos 58,63 y 191 numeral 2 literal d de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

Motivación de la decisión:

"(...) En tal sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de indubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano. Por las consideraciones expuestas, los operadores de justicia no pueden desconocer este derecho constitucional, cuyo reconocimiento ha sido producto de la lucha de los trabajadores a través del tiempo, quienes desde los inicios de la sociedad han sido sujetos a tratos discriminatorios. Debido a lo dicho, en la sustanciación de los procesos laborales, los jueces tienen que aplicar las disposiciones jurídicas pertinentes en atención a los principios que delinear la materia laboral. tomando en consideración las diferentes modalidades de trabajo reconocidas en la normativa, así como también los hechos que originan cada caso concreto. Bajo esta enunciación, se debe tener en cuenta que las relaciones laborales

generadas a partir de cada modalidad de trabajo son diferentes. las cuales requieren de consideraciones que atiendan a la naturaleza de cada una de ellas, sin establecer generalizaciones que puedan restringir el ejercicio del derecho al trabajo. (...)"

Extracto de la decisión:

“(…) En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional expide la siguiente:

1. Declarar la vulneración de los derechos constitucionales al debido proceso, en la garantía de la motivación, principios de aplicación de los derechos y derecho al trabajo consagrados en los artículos 76 numeral 7 literal 1), 11 numeral 3, 33, 325 y 326 de la Constitución de la República y a la dignidad humana reconocida por la Declaración Universal de los derechos humanos en su artículo N.º 23, número 3 y por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7 letra a). (...)"

Observaciones: En el presente caso se determinó la configuración de la relación laboral a pesar de que no existía un contrato escrito y con las instancias agotadas se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores y basándose en los artículos 94 y 497 de la Constitución de la Republica del Ecuador, artículos 58,63 y 191 numeral 2 literal d de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

| | |
|---------------------------|--------------|
| Nro. de Sentencia: | 0314-2014-SL |
| Nro. de caso: | 1589-2012 |

Pretensión: “Que, los Señores Jueces de Segunda Instancia tampoco aplican el artículo 5 del Código del Trabajo, ya que es tuitivo frente al derecho social del trabajo. Que, tampoco se toma en cuenta el artículo 7 del Código del Trabajo, el principio Indubio Pro Operario. Que, en la sentencia impugnada existe falta de aplicación de los artículos 325, 326 y 328 de la Constitución de la República del Ecuador, lo que la actora considera expresamente conlleva a una vulneración de los derechos laborales”.

Fundamento legal:

Artículo 7 del Código del Trabajo.

Artículos 325, 326 y 328 de la Constitución de la República del Ecuador

Motivación de la decisión:

(...) “Respecto a la existencia de relación laboral entre las partes se realiza el siguiente análisis: a) La actora expresa en su demanda que prestó sus servicios lícitos y personales para la empresa “Industrial K Kraae Cía. Ltda.” en calidad de Contadora desde el 16 de julio de 1996 hasta el 20 de agosto de 2009. El demandado al contestar la demanda manifiesta que la actora prestó sus servicios para la empresa que representa en la calidad que alega, pero de manera independiente, sin cumplir un horario y percibiendo honorarios para lo cual suscribía facturas; que no constó en la nómina de trabajadores; que además llevó la contabilidad de otras empresas; y entre las excepciones planteadas, deduce la de prescripción de la acción; b) La prescripción de una acción es un modo de extinguir las acciones y derechos ajenos, por no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto tiempo (Arts. 2392 y 2414 del Código Civil).- Como lo resuelve la abundante jurisprudencia de las Salas de lo Laboral de la ex Corte Suprema de Justicia, criterio que esta S. ha reiterado, quien alega la prescripción implícitamente reconoce la existencia del derecho, es decir en el caso la existencia de la relación laboral, pues de ningún modo puede alegarse prescripción de un hecho inexistente. La existencia de la relación laboral entre las partes, ha quedado demostrada con la excepción planteada por el demandado a la que se hizo referencia; y se corrobora con las

pruebas actuadas: Confesión judicial del demandado, quien reconoce que la accionante laboró bajo su dependencia desde el año 1996 y que luego salió del trabajo cambiando la modalidad de la relación, sin que hubiere demostrado el cambio alegado; de la declaración testimonial de la testigo de la actora S.B.G.S. y de la declaración de la testigo del demandado, V.C.S.M., quien a pesar de que al tenor de la disposición del Art. 216.6 del Código de Procedimiento Civil puede considerarse como no idónea por falta de imparcialidad en su declaración en relación con los hechos preguntados por el demandado y que le favorecen; pues como expresa al responder al interrogatorio formulado, trabaja para la empresa demandada, da cuenta que la actora laboró en calidad de contadora; que cobró honorarios profesionales; que cumplía un horario de 9h00 a 17 h00 (respuesta pregunta 10 interrogatorio); es decir laboraba cumpliendo un horario; percibiendo una remuneración fija y periódica, con exclusividad para los demandados. Siendo inadmisibles que la empresa hubiere contratado una asistente (la testigo) para la contadora independiente en el ejercicio de sus funciones; c) Ahora bien, el hecho de que se hubiera cancelado la remuneración de la actora a través de “honorarios profesionales” y que para ello se haya emitido facturas, no desvirtúa la existencia de la relación laboral. (...)

Extracto de la decisión:

“(…) ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, casa la sentencia dictada por la Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha de 05 de julio de 2012, a las 09h38; en los términos que anteceden reforma la sentencia de primera instancia; y, aceptando parcialmente la demanda, ordena que la Compañía Industrial K. KRAAEE Cia. Ltda., en la persona de su representante legal, W.Y.C., por los derechos que representa en dicha compañía y por sus propios derechos, pague a la actora la cantidad de DOCE MIL TRESCIENTOS OCHENTA

Y UNO DOLARES CON CINCO CENTAVOS (USD 12.381,05), valor al que ascienden los rubros que se ordena pagar. En la etapa de ejecución en los haberes el Juez de Origen deberá calcular los intereses a los que se refiere el Art. 614 del Código del Trabajo, aplicando la tasa de interés legal vigente a la fecha de esta sentencia que es la definitiva. De conformidad con la disposición del inciso segundo del Art. 588 del Código del Trabajo se condena en costas al demandado, regulándose los honorarios del abogado de la actora en el 5% del valor que se ordena pagar. - Notifíquese y devuélvase.”

RATIO DECIDENCI: *“1. Una vez que se comprobado la existencia de la relación laboral la carga de la prueba se invierte, por lo que le corresponde al empleador demostrar que ha cumplido con las obligaciones previstas en la Ley y al no hacerlo le corresponde el pago de los siguientes rubros: Remuneración de a 20 días de agosto de 2009, con más el triple de recargo, décimo tercera y cuarta remuneración, y vacaciones, del período 2005 a agosto del 2009. 2. El despido intempestivo en el presente caso se encuentran probados en base a la declaración de los testigos de la parte actora y como también lo reconoce el demandado en su confesión judicial, ahora una vez que se ha justificado el despido que alega la actora se dispone que el demandado pague a la actora la indemnización por despido intempestivo y el desahucio.”*

Observaciones:

Dentro de la sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia, se comprobó la existe de la relación laboral, estableciendo que se configura el primer elemento, que es la subordinación, que se refiere a relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. De igual manera, percibía una remuneración económica sea diaria o periódica. De esta manera la Corte Nacional de Justicia estableció que al empleador le correspondía cumplir

con sus obligaciones previstas en el ordenamiento jurídico, y al no cumplirlas estableció el pago de un rubro al trabajador, como sanción.

| | |
|-------------------|----------|
| Nro. De sentencia | 902-2011 |
| Nro. De caso | 902-2011 |

Pretensión: la finalidad del empleador que es demostrar la existencia únicamente de una relación de carácter comercial sin ninguno de los elementos propios de las relaciones de dependencia.

Fundamento legal: artículo 8 del Código de Trabajo.

Motivación de la decisión:

“(…) Deja establecido que en virtud de este contrato surge la relación laboral cuando: a) Los servicios son lícitos y personales; b) Existe dependencia; c) Se fija el pago de una remuneración.² Sobre este punto, la actora hizo hincapié en mencionar que de las facturas presentadas se podía evidenciar que ha venido percibiendo una remuneración mensual por el mismo valor, lo que se constituye en el cumplimiento de una obligación de tracto sucesivo por parte de su supuesto empleador, demostrando así su relación laboral con la compañía Reyventas S.A. Pese a la presentación de estas facturas como una de las pruebas más fuertes de la parte actora, es adecuado mencionar que a lo largo del presente caso no se presentó de la parte actora ningún tipo de documento o testimonio que pueda aseverar que la recurrente efectivamente haya ocupado un puesto de trabajo en esta empresa, pues de estas facturas únicamente se desprende que efectivamente se prestaron servicios,

pudiendo ser estos de carácter comercial, sin que esto necesariamente implique la existencia de una relación de dependencia, al no comprobarse otros elementos de suma importancia tales como el hecho de encontrarse subordinada a las órdenes de su empleador en un horario de trabajo determinado, hecho que ninguna de las pruebas aportadas pudo comprobar. (...)”

Extracto de la decisión:

Como se ha podido evidenciar, en este caso la determinación de la existencia o no de relación de dependencia es un aspecto difícil de determinar, que únicamente podrá ser comprobado mediante la correcta valoración de las pruebas presentadas por la parte actora que busca se le reconozca su calidad de empleada. Pero ¿qué sucede cuando las pruebas son por demás escuetas y no permiten su adecuada valoración para la declaración de relación de dependencia? ¿Se debería aplicar el principio in dubio pro-operario pese a que la prueba no sea del todo conducente y pertinente?

Observaciones: Se analizo esta sentencia con base en los siguientes elementos: a) Los servicios son lícitos y personales; b) Existe dependencia; c) Se fija el pago de una remuneración.

6.1.2. ANÁLISIS DOCUMENTAL

Dentro de este análisis documental se evidencio la demostración de los objetivos específicos determinados en esta investigación, los cuales fueron los siguientes: 1. Determinar, mediante un análisis de sentencias emitidas por jueces de la Corte Constitucional, como se configura la relación laboral entre empleador y trabajador, 2.- Explicar sobre la existencia de relación laboral entre los conductores que brinda el servicio de Uber y la Empresa Uber, cuáles son los derechos laborales que les ampara a los conductores y cuáles son las sanciones al empleador ante el incumplimiento de los mismo, 3.- Crear un modelo de normativa que

regule las relaciones laborales que surgen entre la empresa tecnológica de servicio de transporte de pasajeros y encomiendas y el conductor.

El primer resultado corresponde a la explicación de cómo se configura una relación laboral entre empleador y trabajador, cuáles son los derechos que les apara a los trabajadores y cuáles son las sanciones impuestas al empleador ante el incumplimiento de estos. En este contexto se ha determinado que para la configuración de la relación laboral es necesario el cumplimiento de algunos requisitos que para efecto de su aplicación pueden configurarse expresa o tacita depende de la existencia o no de un contrato de trabajo.

En particular se ha logrado identificar los elementos de la relación laboral como la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración, que están presentes en el sistema Uber.

Como primer elemento tenemos la prestación personal de servicios y su posible presencia en el sistema Uber, el autor Neves (2019), en su obra “Introducción al Derecho del Trabajo”, define este primer elemento de la siguiente manera: “para que la prestación de servicios sea de naturaleza laboral, deben ser prestados de manera personal y directa solo por el trabajador como persona natural”.

Así mismo el autor Sanguinetti (2000), en su libro “El contrato de locación de servicios”, refiere que:

La prestación personal de servicios es trabajar para otro, es el compromiso del deudor de poner su energía laboral y actividad en favor del acreedor, todos sus servicios (deuda de actividad y no de resultado), que tiene la característica de ser *intuitio personae*. (p.195-204)

Lo que corresponde definir a que se refiere esta característica de *intuitio personae*, Cabanellas en su diccionario precisa que “por razón de la persona o en consideración de ella. Se refiere a la disposiciones o actitudes que se adoptan sin atenderse estrictamente a derecho o a razón, sino al respeto que alguien merece”. Por lo tanto, dentro de la empresa Uber existe la posibilidad de que otra persona sustituya al prestador de servicios original, puesto que las formas de inspección por parte del empleador son difíciles, ya que bastara con que el prestador original otorgue su usuario o contraseña y/o prestar su aparato celular a otra persona para que este preste el servicio por él.

De esta manera, podemos determinar que el elemento prestación de servicios está presente en este tipo de relaciones como es la existente entre la empresa Uber y sus conductores, ya que cumplen con las condiciones establecidas en la normativa de la materia, esto es que los conductores son personas naturales y prestas sus labores de forma licita, personal y directa.

Como segundo elemento para que se pueda determinar la configuración de una relación laboral entre la empresa Uber y los conductores que prestan el servicio de transporte de pasajeros y encomiendas, es que exista una remuneración económica, es decir, el art.- 9 del Código de Trabajo señala que:

Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. (p.29)

Así mismo, la real academia de la lengua española define la remuneración como “la contraprestación en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que percibirá el trabajador del empleador por causas del contrato de trabajo” por lo tanto, esta remuneración económica se puede presentar de cualquier manera establecida en el artículo precitado, esto es, en dinero en servicios o en especies.

Dentro del caso que nos ocupa tenemos que los conductores de la empresa Uber, lo que usan con el uso de la (APP), es obtener un beneficio económico para su sustento diario. Lo que es importante señalar lo establecido por el profesor Neves (2017), en su libro “Introducción al Derecho del Trabajo”, que indica:

Para que un trabajo sea calificado como productivo, el fin económico procurado por el sujeto que lo presta no tiene que ser el único, ni siquiera el principal, ni tampoco cuantioso. Basta que exista ese objetivo, cualquiera sea su proporción con los demás que comúnmente lo acompañarán. Asimismo, debemos tener en cuenta que el resultado esperado por el sujeto que realiza la tarea podría no alcanzarse. Por ejemplo, si un campesino siembra maíz para después comerciar su producto, pero antes de la cosecha ocurre una inundación y los bienes se destruyen. O que un pintor elabore un cuadro y cuando busca un comprador no lo encuentra. (p.19)

En este sentido, cuando los usuarios solicitan el servicio de taxi a través de la plataforma Uber, indistintamente por el motivo que fuere, cancelan el servicio de taxi, estableciendo que existe un fin económico, configurándose de esta manera este elemento.

Por lo señalado este último elemento de la relación laboral-subordinación, es determinante para establecer el vínculo laboral entre la empresa Uber y sus conductores. De la misma

manera el profesor Neves (2016), en su obra Introducción al “Derecho del Trabajo”, comenta la subordinación es:

La subordinación es un vínculo jurídico que se establece entre el deudor y el acreedor de trabajo, los mismos que individualmente desempeña distintos roles, el primero (trabajador) ofrece su actividad al segundo (empleador), de esta forma le confiere la potestad de dirigirla, ordenar o conducir el trabajo o labor, dando como resultado la sujeción y dirección, lo que configura los dos aspectos centrales del concepto. (p.10)

Es decir, el trabajo subordinado hace reacción a la posición de unos de los sujetos uno respecto del otro, lo que autoriza o faculta la dirección de la prestación del servicio en este caso lo ejerce el empleador. La doctrina establece que esta facultad de dirección que tiene el empleador le permite dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, dentro de los límites del ordenamiento jurídico del derecho laboral, respetando los derechos fundamentales del trabajador.

Así mismo, el trabajador le entrega su actividad al empleador, de esta manera configurándose el primer límite referente a la labor establecida en el contrato de trabajo, tiempo y el lugar en que debe prestar su actividad. El segundo límite está vinculado con los derechos fundamentales del trabajador, en donde el empleador está obligado a respetar, estableciendo que las ordenes que pueda impartir no pueda vulnerar los derechos del trabajador. El autor Eduardo Caamaño (1999), en su obra “LAS CONTRATACIONES ATÍPICAS Y EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL”, señala:

El trabajo dependiente y subordinado es una consecuencia de los procesos de industrialización y el alto nivel de división del trabajo que ello género, planteando

así el por qué se hace indispensable que el trabajador se someta a las instrucciones impartidas por el empleador y que desarrolle su actividad en el tiempo y lugar que este determina, lo que ocasiona una esencial característica, propia y exclusiva de la relación jurídica laboral. (p.59-68)

De esta manera es evidente que este elemento es considerado como el fundamental dentro de la relación laboral, mismo que es corroborado con lo establecido por el autor José Luis Ugarte (2005), en su obra “La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo”, que indica:

Este elemento nace con el derecho del trabajo, como un criterio de calificación de las relaciones de trabajo protegidas por las normas laborales, cumpliendo con la función de brindar autonomía a la legislación social, tratando de conseguir dos cosas: en primer lugar unificar la normativa dispersa existente en ese momento basándose en la dependencia, y en segundo lugar permitió diferenciar al resto de las relaciones de trabajo, derivadas de los contratos civiles, construyéndose de paso el Derecho del Trabajo como ciencia o disciplina de estudio jurídico. (p.25)

De esta forma podemos establecer que las empresas que operan a través de las plataformas virtuales como Uber deciden limitar su poder de dirección, dejando que sus conductores elijan su jornada y horario de trabajo, aclarando que la naturaleza de este tipo de servicios, lo permite, tampoco dictan instrucciones de manera constante respecto a la labor que deben realizar, puesto que estos conductores cuentan con una licencia de conducir. De esta manera, la empresa Uber en cualquier momento del servicio de taxi, utiliza su poder de dirección para dictar nuevas instrucciones a sus conductores los cuales están obligados a cumplirlas, por lo que la empresa Uber al decidir limitar su poder de dirección, no quiere decir que carezca de dicha facultad.

De todo lo expuesto se pudo demostrar que entre la empresa Uber y los conductores que prestan el servicio de pasajeros y encomiendas se cumplen estos tres elementos que se marcan a configurar una relación laboral que garantiza el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo tanto, el incumplimiento e inobservancia de estos derechos constitucionales por parte de la empresa Uber acarrearía a las sanciones establecidas en el ordenamiento jurídico que regula el derecho laboral.

Así entonces, como resultado se ha creado una normativa con la finalidad que regula las relaciones laborales que surgen entre la empresa tecnológica de servicios de transporte de pasajeros y encomiendas y el conductor a nivel nacional.

6.1.2.1. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS

Entrevistas a conductores de Uber

| Entrevistado | Pregunta 1: ¿Como conoció usted la existencia de la empresa Uber? |
|------------------------------|---|
| Sr. Manolo Andrés Ochoa Vega | A través de las redes sociales y de la publicidad que existe en general. |
| Sr. Vicente Marcayata | Preguntaba a las personas que tenían la aplicación de Uber y realizaban el trabajo de conductores, consultaba que tal es el asunto y como se maneja la aplicación de esta manera obtuve buenas referencias. |
| Sr. Cristopher Zambrano | Por medio de publicidad, anuncios y redes sociales. |
| Sr. Mauricio Hermosa | He escuchado a diferentes personas referirse sobre Uber y como trabajan ahí. |
| Sr. Carlos Ruiz | Un primo ha sabido conocer y me comento sobre la aplicación y ahí me indico. |

| | |
|---|---|
| Sr. Josué Moyano | Por un amigo del trabajo entonces el me comento sobre que trabaja de Uber los fines de semana y me pareció interesante. |
| Sr. Cesar Augusto Prado | Por medio de redes sociales y amigos en común que usaban la aplicación. |
| Sr. Luis Zambrano | Un amigo me comento sobre la existencia y como se podía trabajar de conductor. |
| Sr. Marcelo Gonzales | Unos sobrinos me contaron que usan Uber para movilizarse entonces me explicaron cómo funciona y descargue la aplicación |
| Sr. Juan Castro | Estaba viendo Facebook y me salió un anuncio sobre Uber, me llamo la atención, investigue y descargue la aplicación. |
| Sr. Andrés Jurado | Por compañeros de la Universidad que usaban Uber y me pareció interesante. |
| Sr. Mateo Sánchez | Vi un anuncio en internet mientras usaba la computadora. |
| Sr. Ángel Rodríguez | A través de amigos y publicidad en redes sociales. |
| Sr. Manuel García | Por familiares, contaron que usaban Uber y les gusto. |
| Sr. Felipe Vera | Conocidos y familia usaban Uber así que me inquieto e investigue más sobre la aplicación. |
| Comentario sobre respuestas de la entrevista | Los entrevistados concuerdan que la mayoría conoció la aplicación Uber mediante redes sociales y publicidad en general, de la misma manera, mediante comentarios de amigos, familia, conocidos, compañero de trabajo y de universidad que conocían y usaban la aplicación de Uber para movilizarse, ya que consideran un transporte fácil y rápido al alcance de un clic. |

Elaborado: Lizbeth Pazmiño

Fuente: entrevistados

| <p style="text-align: center;">Pregunta</p> <p>Entrevistados</p> | <p>Pregunta 2: ¿Cuál fue el motivo para que usted quiera pertenecer a la empresa Uber?</p> |
|--|---|
| Sr. Manolo Andrés Ochoa Vega | Se dio por la necesidad laboral |
| Sr. Vicente Marçayata | Como una alternativa de trabajo. |
| Sr. Christopher Zambrano | Para general ingresos extras. |
| Sr. Mauricio Hermosa | Por el trabajo, pro laboral económicamente. |
| Sr. Carlos Ruiz | Porque me quedé sin trabajo y vi esto como una opción para generar ingresos. |
| Sr. Josué Moyano | Para poder sacar unos centavos más, para la gasolina y demás cosas extracurriculares que necesito. |
| Sr. Cesar Augusto Prado | Me pareció una buena alternativa para generar un ingreso adicional. |
| Sr. Luis Zambrano | Porque lo vi como un empleo rápido y no es nada complicado. |
| Sr. Marcelo Gonzales | Porque es una buena manera de ocuparme en mis tiempos libres y así igual tengo ingresos adicionales |
| Sr. Juan Castro | La situación económica del país es muy difícil, no se puede conseguir trabajo entonces vi Uber como una opción fácil. |
| Sr. Andrés Jurado | Me ayudaría con los gastos que tengo entonces no vi problema en ser conductor. |
| Sr. Mateo Sánchez | Porque lo veo como una ayuda a la economía ya que sin hacer mucho puedo ganar algunos dólares extra. |
| Sr. Ángel Rodríguez | Tener ingresos adicionales a los que ya tengo para usarlos en cosas que necesito. |
| Sr. Manuel García | La necesidad lleva a buscar mas alternativas y Uber es una de ellas. |
| Sr. Felipe Vera | Porque lo vi como una ayuda para mejorar mi economía |
| <p>Comentario sobre respuestas de la entrevista</p> | <p>La mayoría de los entrevistados concuerdan en que uno de los motivos por los cuales decidieron formar parte de la empresa Uber fue por buscar un ingreso extra, tomando en</p> |

| | |
|--|--|
| | cuenta que algunos de ellos contaban con un trabajo estable; sin embargo, había quienes tenían como única fuente de ingreso ser conductores de Uber. |
|--|--|

Elaborado: Lizbeth Pazmiño

Fuente: entrevistados

| Pregunta Entrevistados | Pregunta 3: ¿Cuántas horas al día usted trabaja como conductores en la empresa Uber? |
|---|--|
| Sr. Manolo Andrés Ochoa Vega | En algunos casos las 12 horas completas que la aplicación nos permite. |
| Sr. Vicente Marçayata | 10 horas diarias |
| Sr. Cristopher Zambrano | Solo trabajo fines de semana |
| Sr. Mauricio Hermosa | Trabajo 12 horas |
| Sr. Carlos Ruiz | Trabajo 12 horas completas al día. |
| Sr. Josué Moyano | Entre semana cuando salgo del trabajo, uso la aplicación 3 horas y fin de semana solo el sábado todo el día. |
| Sr. Cesar Augusto Prado | Dependiendo del día trabajo unas 4 o 5 horas. |
| Sr. Luis Zambrano | A veces duro 12 horas completas en el día ya que solo ese lapso Uber nos permite utilizar la aplicación. |
| Sr. Marcelo Gonzales | A veces unas 2 o 3 horas al día y fines de semana 6 horas. |
| Sr. Juan Castro | En la semana 2 horas al día a veces y fines de semana en la mañana. |
| Sr. Andrés Jurado | 10 horas el sábado y 6 horas el domingo entre semana no, porque estudio. |
| Sr. Mateo Sánchez | Los fines de semana completos 12 horas permitidas y entre semana 2 horas. |

| | |
|---|---|
| Sr. Ángel Rodríguez | 3 horas al día a veces cuando tengo tiempo. |
| Sr. Manuel García | Las horas diarias permitidas todos los días. |
| Sr. Felipe Vera | 5 horas diarias luego de salir del trabajo de medio tiempo. |
| Comentario sobre respuestas de la entrevista | La mayoría de los conductores desempeñan su trabajo las 12 horas completas permitidas por la aplicación. Así mismo, cada individuo tiene diferentes horarios en los que se desempeñan como conductores de Uber es así como depende de su tiempo y obligaciones pendientes, igualmente podemos identificar que la mayoría usa sus tiempos libres para trabajar como conductor de Uber puede ser entre semana o los fines de semana, sin embargo. |

Elaborado: Lizbeth Pazmiño

Fuente: entrevistados

| | |
|------------------------------|--|
| Preguntas | Pregunta 4: ¿Al momento de ingresar a prestar sus servicios como conductor que brindar el servicio de transporte y encomiendas en la empresa Uber, firmó documento que le vincule a la empresa? |
| Entrevistados | |
| Sr. Manolo Andrés Ochoa Vega | No |
| Sr. Vicente Marçayata | No |
| Sr. Cristopher Zambrano | No |
| Sr. Mauricio Hermosa | No |
| Sr. Carlos Ruiz | No |
| Sr. Josué Moyano | No |

| | |
|---|---|
| Sr. Cesar Augusto Prado | No |
| Sr. Luis Zambrano | No |
| Sr. Marcelo Gonzales | No |
| Sr. Juan Castro | No |
| Sr. Andrés Jurado | No |
| Sr. Mateo Sánchez | No |
| Sr. Ángel Rodríguez | No |
| Sr. Manuel García | No |
| Sr. Felipe Vera | No |
| Comentario sobre respuestas de la entrevista | Todos los entrevistados coinciden en que nunca han firmado ningún tipo de contrato que los vincule con la empresa al momento de empezar a trabajar con la empresa Uber. |

Elaborado: Lizbeth Pazmiño

Fuente: entrevistados

| Pregunta | Pregunta 5: ¿La Empresa Uber de manera directa le reconoce a usted alguna remuneración económica? |
|------------------------------|--|
| Entrevistado | |
| Sr. Manolo Andrés Ochoa Vega | De manera directa no, solamente a través de la aplicación que es por el servicio que nosotros brindamos. |
| Sr. Vicente Marçayata | Directa no, todo es a través de las carreras que uno hace. |
| Sr. Cristopher Zambrano | No, solo recibo dinero de las carreras nada más, Uber no paga nada. |
| Sr. Mauricio Hermosa | Si por cada viaje que yo hago. |

| | |
|---|---|
| Sr. Carlos Ruiz | Solo por medio de la aplicación. |
| Sr. Josué Moyano | Presto los servicios con mi auto, los usuarios pagan por el servicio y Uber no da nada. |
| Sr. Cesar Augusto Prado | No nada, todo se recibe de los usuarios nomas. |
| Sr. Luis Zambrano | Dan incentivos, por ejemplo, yo hago 40 viajes y me dan \$25 dólares extra. |
| Sr. Marcelo Gonzales | No nos dan nada, solo usamos la aplicación y los usuarios nos pagan la carrera. |
| Sr. Juan Castro | No existe ningún pago o retribución que nos haga la empresa. |
| Sr. Andrés Jurado | Solo recibo el pago del cliente. |
| Sr. Mateo Sánchez | Únicamente hay ingresos cuando hago carreras y los dan los usuarios. |
| Sr. Ángel Rodríguez | No existe ningún tipo de remuneración. |
| Sr. Manuel García | La verdad solo usamos la aplicación, pero la empresa no da nada, solo pagan las personas que llevamos a su destino. |
| Sr. Felipe Vera | Nunca han dado algo, solo recibo lo de la carrera. |
| Comentario sobre respuestas de la entrevista | En esta pregunta los conductores supieron explicar que reciben un porcentaje de la carrera que se cobra por el transporte de pasajeros y encomiendas, Uber se lleva un porcentaje y la otra parte a los conductores, señalando así mimos que ellos no fijan las tarifas de sus carreras, si no que se someten a las ya establecidas por la empresa Uber, asimismo, tenemos un caso en el que un entrevistado nos manifiesta que tienen una clase de incentivo para recibir un ingreso adicional, sin embargo, esto no ha podido ser comprobado por los demás conductores de la aplicación Uber, no obstante existe la concluyente respuesta donde no reciben una debida remuneración económica por prestar sus servicios. |

Elaborado: Lizbeth Pazmiño

Fuente: entrevistados

| Entrevistados | Pregunta | Pregunta 6: ¿La Empresa Uber le cubre algún seguro social? |
|---|-----------------|--|
| Sr. Manolo Andrés Ochoa Vega | | Ninguno |
| Sr. Vicente Marçayata | | Que yo sepa no |
| Sr. Christopher Zambrano | | No |
| Sr. Mauricio Hermosa | | No |
| Sr. Carlos Ruiz | | No |
| Sr. Josué Moyano | | Seguro de auto, Seguros Equinoccial que solo cubre los daños de terceros y nada al conductor. |
| Sr. Cesar Augusto Prado | | No |
| Sr. Luis Zambrano | | No |
| Sr. Marcelo Gonzales | | No |
| Sr. Juan Castro | | No se |
| Sr. Andrés Jurado | | Yo creo que no |
| Sr. Mateo Sánchez | | No sabría |
| Sr. Ángel Rodríguez | | Nunca nos han dicho algo sobre eso |
| Sr. Manuel García | | No |
| Sr. Felipe Vera | | No |
| Comentario sobre respuestas de la entrevista | | Con respecto al seguro social que es básico y necesario, los conductores supieron manifestar que no tienen ningún tipo de seguro social que los respalde, sin embargo, uno de los conductores supo indicar que si existiera una accidente de tránsito en el transcurso de la carrera con el cliente, que la empresa Uber les reconoce el seguro para terceros, con la empresa de Seguros Equinoccial |

Elaborado: Lizbeth Pazmiño

Fuente: entrevistados

| | |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">Pregunta</p> <p>Entrevistado</p> | <p>Pregunta 7: ¿Al desempeñarse como conductores que brindar el servicio de transporte y encomiendas en la empresa Uber? A su criterio, ¿se configura una relación laboral entre empleador que sería la empresa Uber y usted en calidad trabajador?</p> |
| Sr. Manolo Andrés Ochoa Vega | La verdad es que debería, pero no existe ningún tipo de relación laboral. |
| Sr. Vicente Marçayata | Si claro |
| Sr. Cristopher Zambrano | Directamente creo que no, porque trabajo con la aplicación, pero con mis propios medios. |
| Sr. Mauricio Hermosa | Por lo que me estan dando los trabajos mediante la plataforma creo que si. |
| Sr. Carlos Ruiz | No porque si es que ocurre algo en el vehículo no se puede acudir o pedir ayuda a la empresa y no ayudan al 100% solo se puede notificar y a lo mucho puede existir ayuda con el número de un abogado. |
| Sr. Josué Moyano | No |
| Sr. Cesar Augusto Prado | Yo pienso que no porque solo uso la aplicación y ya. |
| Sr. Luis Zambrano | Si porque es un empleo directo. |
| Sr. Marcelo Gonzales | Si existe porque trabajamos mediante la aplicación. . |
| Sr. Juan Castro | Puede ser, pero la verdad no tengo conocimiento sobre el tema. |
| Sr. Andrés Jurado | Pienso que si porque ellos ponen la aplicación y nosotros trabajamos. |
| Sr. Mateo Sánchez | A mi parecer pienso que si existe porque mediante la aplicación conseguimos las carreras y así nos pagan. |
| Sr. Ángel Rodríguez | No existe, nosotros solo trabajamos. |
| Sr. Manuel García | No entiendo mucho todo el tema, pero pienso que sí. |
| Sr. Felipe Vera | De cierta forma pienso que si |
| <p>Comentario sobre respuestas de la entrevista</p> | <p>Reiteradamente vuelven a concordar algunas de las respuestas de nuestros entrevistados donde nos manifiestan que no existe una relación laboral establecida por</p> |

| | |
|--|---|
| | parte de la empresa Uber y sus conductores, así mismo, notamos el desconocimiento de algunos y el pensamiento de que si se mantiene una relación laboral. |
|--|---|

Elaborado: Lizbeth Pazmiño

Fuente: entrevistados

| <p style="text-align: center;">Pregunta</p> <p>Entrevistado</p> | <p>Pregunta 8: ¿Conoce usted cuales son los derechos laborales que les garantiza a los trabajadores, reconocidos en la constitución y demás normativa que regula el derecho laboral?</p> |
|---|---|
| Sr. Manolo Andrés Ochoa Vega | Si conozco el seguro social, los decimos que también son parte de las remuneraciones. |
| Sr. Vicente Marcayata | Claro básicamente una afiliación del IESS y la seguridad que pueden dar para poder trabajar con la aplicación. |
| Sr. Christopher Zambrano | Si he escuchado sobre los derechos generales como decimos y así. |
| Sr. Mauricio Hermosa | Si algunos como derecho a un seguro y a un sueldo básico. |
| Sr. Carlos Ruiz | La verdad desconozco por dejado, pero solo conozco de los más generales. |
| Sr. Josué Moyano | Derecho de dar una remuneración por prestar un servicio y de los derechos generales como seguro y decimos |
| Sr. Cesar Augusto Prado | Se que deberíamos tener seguro de vida y una remuneración, pero desconozco si existen más. |
| Sr. Luis Zambrano | No conozco muy bien, pero tengo entendido que existen los comunes que todos tienen, pero nosotros no tenemos ninguno. |
| Sr. Marcelo Gonzales | Conozco los derechos generales, pero no sé si hay algunos especiales como para los conductores. |
| Sr. Juan Castro | No tengo muy claro, pero pienso que los más básicos y generales de todos los trabajadores. |

| | |
|---|---|
| Sr. Andrés Jurado | Si conozco algunos como la remuneración, seguro social y los décimos. |
| Sr. Mateo Sánchez | Algunas cosas entiendo, pero a grandes rasgos. |
| Sr. Ángel Rodríguez | Entiendo algo sobre el tema, pero no se nos otorga ningún beneficio. |
| Sr. Manuel García | Mi conocimiento es general creo que deberían asegurar un sueldo, el seguro y los décimos, pero más allá de eso desconozco. |
| Sr. Felipe Vera | No se mucho del tema, pero sé que existen algunos derechos para todos y debe haber más para los conductores. |
| Comentario sobre respuestas de la entrevista | La mayoría de las respuestas de los entrevistados indicaron que conocían los derechos laborales como el seguro social, décimo tercero y décimo cuarto y de la misma manera, coincidieron en que deberían tener estos derechos laborales que se especifican en la Constitución del República del Ecuador y en el Código de Trabajo, también tomando en cuenta que algunos desconocían sobre los derechos a los trabajadores. |

Elaborado: Lizbeth Pazmiño

Fuente: entrevistados

| | |
|------------------------------|--|
| Pregunta | Pregunta 9: ¿Conoce usted cuales serían las sanciones al empleador por el incumplimiento e inobservancia de estos derechos laborales de los trabajadores? |
| Entrevistado | |
| Sr. Manolo Andrés Ochoa Vega | Claramente no, pero sí sé que existen sanciones precisamente por incumplir ese tipo de beneficios al empleado |
| Sr. Vicente Marçayata | Les imponen una multa. |
| Sr. Cristopher Zambrano | No tengo conocimiento |
| Sr. Mauricio Hermosa | Se que hay, pero desconozco. |

| | |
|---|---|
| Sr. Carlos Ruiz | Entiendo que existen derechos especiales de los trabajadores y conductores, pero no conozco a profundidad. |
| Sr. Josué Moyano | Se de los más conocidos como seguro y decimos, pero más allá de eso no tengo conocimiento. |
| Sr. Cesar Augusto Prado | No conozco |
| Sr. Luis Zambrano | No se la verdad peor creo que debe ser el seguro. |
| Sr. Marcelo Gonzales | Desconozco |
| Sr. Juan Castro | No tengo conocimiento sobre el tema. |
| Sr. Andrés Jurado | Me imagino que deben ser sanciones económicas. |
| Sr. Mateo Sánchez | Deberían tener multas por el incumplimiento. |
| Sr. Ángel Rodríguez | No entiendo mucho sobre las sanciones hacia las empresas. |
| Sr. Manuel García | Les correspondería multas con referencia a dinero. |
| Sr. Felipe Vera | Desconozco |
| Comentario sobre respuestas de la entrevista | Existe un conocimiento base o general sobre los derechos de los trabajadores, así mismo, hay quienes no tienen conocimiento acerca de la normativa. |

Elaborado: Lizbeth Pazmiño

Fuente: entrevistados

| | |
|------------------------------|---|
| Pregunta | Pregunta 10: ¿Le gustaría que existiera una normativa que regule las relaciones laborales que surgen entre la empresa tecnológica de servicio de transporte de pasajeros y encomiendas y el conductor? |
| Entrevistados | |
| Sr. Manolo Andrés Ochoa Vega | Por supuesto esto beneficiaría mucho a los conductores como tal, ya que, en este caso, lamentablemente el servicio que nosotros brindamos es de mejor calidad que el |

| | |
|---|--|
| | servicio público y hasta más económico es por eso mismo que Uber se lleva el 33% de las ganancias de cada carrera y es un porcentaje altísimo en relación al servicio y al tipo de cuidado que les dan como dueños o conductores de los autos y sobre todo como es el trato al pasajero. |
| Sr. Vicente Marçayata | Yo pienso que si porque todo debería tener su situación de relación laboral. |
| Sr. Cristopher Zambrano | Si me gustaría, porque Uber se llama gran parte del porcentaje de las carreras y casi son mitad por mitad y solo ponen la aplicación nada más. |
| Sr. Mauricio Hermosa | Si a lo mejor, tenía entendido que en otros países Uber es legal, y aquí en Ecuador solo existe en Guayaquil y Quito e ilegal entonces con una normativa se trabajaría mejor. |
| Sr. Carlos Ruiz | Claro me gustaría, es necesario que se regularice. |
| Sr. Josué Moyano | Si me gustaría que exista unas reglas para así tener una base y hasta podríamos tener beneficios. |
| Sr. Cesar Augusto Prado | Sería perfecto que exista una normativa. |
| Sr. Luis Zambrano | No se creó que, así como beneficios en la normativa también abrían más obligaciones. |
| Sr. Marcelo Gonzales | Pienso que si sería una buena manera de organizarnos para trabajar con más tranquilidad. |
| Sr. Juan Castro | Creo que, si fuera útil, pero nos pondrían muchas normas y ya no tendríamos la libertad que ahora tenemos. |
| Sr. Andrés Jurado | Pienso que sería muy beneficioso para quienes trabajamos en Uber. |
| Sr. Mateo Sánchez | Si me gustaría contar con una normativa para trabajar con la empresa Uber. |
| Sr. Ángel Rodríguez | Sería una buena iniciativa. |
| Sr. Manuel García | Excelente idea ojalá algún día elaboren y se ponga en práctica una normativa. |
| Sr. Felipe Vera | Me gustaría mucho porque sería una gran ayuda para regular aspectos que tal vez no estén tan claros sobre el trabajo en la aplicación. |
| Comentario sobre respuestas de la entrevista | En esta pregunta se ha llegado a la conclusión de que la mayoría de los conductores les gustaría una normativa que |

| | |
|--|--|
| | regule la relación entre conductores y la empresa, ya que existen varios vacíos y problemas. |
|--|--|

Elaborado: Lizbeth Pazmiño

Fuente: entrevistados

Así entonces, dentro de nuestro ordenamiento jurídico existe disposiciones legales que regula las relaciones laborales entre el trabajador y empleador en general, sin embargo, al identificarla falta de una normativa específica para estas plataformas digitales de servicio de transporte de pasajeros y encomiendas, como resultado se ha creado un modelo de normativa con la finalidad que regula las relaciones laborales que surgen entre la empresa tecnológica de servicios de transporte de pasajeros y encomiendas y el conductor a nivel nacional.

6.1.3. MODELO DE NORMATIVA PARA REGULARIZACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS DE SERVICIO DE TRANSPORTE PRIVADO Y LOS CONDUCTORES A NIVEL NACIONAL

De conformidad con lo que señala el artículo 539 del Código de Trabajo y en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales, reglamentarias, estatutarias, el Ministerio de Relaciones Laborales, expide el:

MODELO DE NORMATIVA PARA REGULARIZACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS DE SERVICIO DE TRANSPORTE PRIVADO Y LOS CONDUCTORES A NIVEL NACIONAL

Artículo 1.- Objeto. - El objeto del presente modelo de normativa es regular las relaciones laborales que surgen entre la empresa tecnológica de servicio de transporte privado y el conductor.

Artículo 2.- Conceptos. -Empresa tecnológica de servicio de transporte privado: Es una persona jurídica que ofrece el servicio de transporte privado de pasajeros y encomiendas, a través de una plataforma tecnológica digital.

Conductor: Es la persona física que presta sus servicios personales de transporte privado de pasajeros y encomiendas, a través y bajo la dirección de la empresa tecnológica de servicios de transporte privado de pasajeros y encomiendas.

Usuario: Es la persona que solicita el servicio de transporte privado transporte privado de pasajeros y encomiendas, a través de la plataforma tecnológica digitales.

Servicio de transporte privado de pasajeros y encomiendas: servicio brindado por las empresas tecnológicas digital, a través de una aplicación a cambio de una remuneración económica.

Plataforma tecnológica/ Aplicación: herramienta tecnológica que permite la conexión y el intercambio de información entre los usuarios que requieren el servicio de transporte privado de pasajeros y encomiendas y los conductores que prestan este servicio.

Artículo 3.- Requisitos. - Para que la relación laboral configurada entre la empresa tecnológica de servicio de transporte privado de pasajeros y encomiendas y el conductor sea regulada por este modelo de normativa debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) El conductor debe brindar una prestación personal que consista en el servicio de transporte privado de pasajeros y encomiendas de conformidad con las instrucciones impartidas por la Empresa.

b) Subordinación. - El servicio de transporte privado de pasajeros y encomiendas se ofrece bajo las órdenes, dirección y control de la empresa tecnológica de servicio de transporte de pasajeros y encomiendas o por intermedio de su aplicación.

c) El servicio de transporte privado lo debe realizar el conductor en representación de la empresa tecnológica de servicio de transporte de pasajeros y encomiendas.

d) El conductor debe ser económicamente dependiente de la empresa tecnológica de servicio de transporte privado de pasajeros y encomiendas.

Artículo 4.- Contrato. - Las partes deben suscribir un contrato individual de trabajo en donde al conductor a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo la dependencia de estas empresas tecnológicas digitales, por una remuneración fijada, en el que se indique de manera clara y precisa las condiciones bajo las cuales se prestará el servicio de transporte privado de pasajeros y encomiendas.

Artículo 5.- Jornada laboral. - Los conductores deciden de manera discrecional cuándo estar disponibles en la plataforma tecnológica digitales para realizar viajes, sin embargo, la empresa tecnológica de servicio de transporte privado de pasajeros y encomiendas tiene la posibilidad de establecer en el contrato un tiempo máximo de inactividad en la plataforma tecnológica por parte del conductor. El conductor no está sujeto a una jornada laboral, pero bajo ningún supuesto puede laborar más de 12 horas diarias, si laboraría más de 12 horas consecutivas, se reconocerán las horas extras y suplementarias.

Artículo 6.- Remuneración. - La empresa tecnológica de servicio de transporte privado le pagará al conductor por cada viaje que realice, según el porcentaje acordado por las partes, y se garantizará lo señalado en el artículo 3 del Código de Trabajo, sobre la libertad de trabajo y contratación.

Artículo 7.- Vacaciones. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. En este sentido, después de 45 semanas de realizar viajes, independientemente de la cantidad de viajes realizados, el conductor tendrá derecho a quince días de vacaciones, las cuales corresponderán al promedio de salario devengado por los viajes realizados en esas 45 semanas.

Artículo 8.- Forma de pago. - la empresa tecnológica de servicio de transporte privado de pasajeros y encomiendas le pagará quincenalmente al conductor por los viajes realizados, previa la respectiva liquidación de viajes y porcentajes dicho periodo será determinado por la empresa estará establecido en el contrato.

Artículo 9.- Seguro de riesgos del trabajo. - La empresa tecnológica de servicio de transporte privado tiene la obligación de contratar con el Instituto Ecuatoriano Nacional de Seguros, un seguro contra riesgos del trabajo para los conductores, el cual estará regulado por las disposiciones señaladas por el Código de Trabajo.

Artículo 10.- Seguro social. - Los conductores tendrán derecho al seguro social, es por ello que la empresa tecnológica de servicios de transporte privado de pasajeros y encomiendas deberá aportar el monto correspondiente y rebajarle al conductor la cuota correspondiente. Los conductores tendrán el mismo seguro social que el resto de los trabajadores privados, conforme señala el Código de Trabajo.

Artículo 11.- Poder disciplinario. - La empresa tecnológica de servicio de transporte privado de pasajeros y encomiendas, tiene la potestad de sancionar a los conductores, siempre y cuando este previamente establecido en el contrato leyes o cualquier otro tipo de normativa.

Artículo 12.- Terminación de la relación laboral por parte del conductor. - En caso de que sea el conductor el que dé por terminada la relación laboral por la simple voluntad, se entenderá por terminada la relación, a partir del momento en que se haga la manifestación y no tendrá el conductor derecho a ninguna indemnización , salvo la indemnización por desahucio establecido en la Ley. Sin justa causa.

Artículo 13.- Leyes supletorias. - En todo lo que no estuviera expresamente previsto en este modelo de normativa, se aplicará las disposiciones del Código de Trabajo, las leyes supletorias o conexas.

6.2. DISCUSIÓN

Ahora bien, nos corresponde realizar una comparación entre los resultados obtenidos y los resultados de otros autores, de igual forma, con las opiniones obtenidas por algunos de los entrevistados.

En cuanto al análisis documental que se realizó se determina que para la configuración de la relación laboral es necesario el cumplimiento de algunos requisitos que para efecto de su ejecución pueden configurarse expresa o tácitamente, si existiera o no un contrato de trabajo.

De esta manera, se ha identificado los tres elementos de la relación laboral como la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración, que están presentes en la empresa Uber.

En cuanto a la prestación personal del servicio presente en el sistema Uber, el autor Neves (2019) en su obra Introducción al ‘‘Derecho del Trabajo’’, concuerda en establecer que este elemento debe ser prestado de manera personal y directa solo por el trabajador como personal natural, lo cual el tratadista Sanguinetti (2000) coincide con esta afirmación, estableciendo que este elemento se configura al momento que esa persona natural trabaja para otro, es decir, que tiene la característica de ser *intuitu personae*.

En este caso particular planteamos el escenario desde esta aplicación Uber y las respuestas otorgadas por los entrevistados, se ha mencionado que desde la primera fase para el registro como socio conductor en esta aplicación, la misma que se denomina ‘‘proceso de validación de sus conductores’’, en donde se solicita país o ciudad donde funciona su aplicación, la aplicación Uber toma una foto para el perfil del conductor, fotografía que permite a los usuarios de esta aplicación reconocer al conductor de su viaje. Por otro lado, a fin de fortalecer a lo indicado respecto a la prestación de servicios de los conductores de Uber haremos referencia a las respuestas que dieron los entrevistados sobre cuantas horas diarias trabajan con la empresa Uber, señalando que la mayoría de estos conductores se dedican casi a tiempo completo a trabajar mediante Uber.

Por lo que, la empresa Uber necesita que sus conductores que prestan el servicio de transporte de pasajeros y encomiendas se encuentren a tiempo completo en su conexión con la aplicación, ya que entre más servicio sea prestado, arroja mayores ganancias para la empresa. En este sentido, este primer elemento prestación de servicios está presente en este tipo de relaciones como es la de la empresa Uber y los conductores que prestan este servicio, evidenciándose que se cumple con las condiciones establecidas en el artículo 8 del Código de Trabajo, es decir, los conductores son personas naturales y prestan sus servicios laborales de forma lícita y personal.

En cuanto al segundo elemento, para determinar la existencia de una relación laboral, esto es la remuneración, misma que se encuentra definida dentro del Código de Trabajo, el mismo que establece que la remuneración es todo lo que el trabajador recibe en dinero, servicios o especies. De lo referido, corresponde señalar que los entrevistados usan esta aplicación de Uber con la finalidad de obtener un beneficio económico para su sustento diario. Por lo que, Uber realiza los pagos por servicios prestados mediante depósitos semanales, al número de cuenta que los conductores, que al momento de su registro en la aplicación Uber lo proporcionaron, para el pago de sus servicios prestados. Así mismo, Uber otorga una bonificación por horas trabajadas, por buenas calificaciones, por no rechazar viajes, lo que vendría a ser que el empleador reconoce el buen desempeño de sus conductores a través de estos bonos y han señalado los conductores de Uber que ellos no fijan la tarifa de sus carreras de manera individual, que ellos se someten a las ya determinadas por la empresa Uber.

De esta manera se evidencia que cuando los usuarios solicitan el servicio de taxi a través de esta plataforma digital Uber, indistintamente por el motivo que fuera, cancelan por el servicio de taxi, lo que se configuraría que existe una remuneración económica a los conductores que realizan el trabajo de transporte de pasajeros y encomiendas por la empresa Uber.

Con relación a los elementos antes descritos, estos deben conjuntamente interactuar con el elemento de la subordinación, entendiéndose que este elemento es determinante para considerar una relación jurídica como de naturaleza laboral. Este elemento, surge del hecho que a través de éste, el empleador tiene el poder de dirección, es decir, la facultad al empleador de organizar, supervisar y sancionar al trabajador. Así mismo Neves (2016), en su libro Introducción al ‘‘Derecho del Trabajo’’ ha señalado que la subordinación es un vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador, en donde el trabajador ofrece su actividad y le confiere a el empleador la potestad de dirigirla, ordenar o guiar el trabajo.

De esta manera, los entrevistados han manifestado que la empresa Uber es la que dicta las instrucciones a cada uno de sus conductores, los que están obligados a acatarlas, y de no cumplir estas instrucciones serán sancionados. La sanción más habitual que impone Uber es a través del feedback (calificación) dejado por los usuarios, es decir, es una respuesta dada por los clientes por el servicio que se ofrece, si el conductor de la empresa Uber obtuviera una calificación menos del 4.6 según la opinión de los pasajeros, la empresa Uber con su poder de dirección puede desactivarle del servicio. Otra manera en la que puede perder la licencia de Uber los conductores, es cuando la compañía rastrea frecuentemente los movimientos de sus conductores y observa que un determinado cliente que usa a menudo esta aplicación solo realiza pagos en efectivo, lo que genera indicios de irregularidad que genera la desactivación del chofer, puesto que la empresa Uber prefiere los pagos con tarjetas de crédito para que de esta manera pueda extraer el dinero obtenido por cada carrera.

Otra causa para perder la licencia de Uber es que esta empresa digital verifique una continuidad de rechazos por parte de los conductores del servicio de transporte de pasajeros y encomiendas, lo que genera que Uber los sancione, demostrando de esa manera que al no obedecer con las instrucciones u ordenes que emite la empresa Uber, acarrea sanciones de naturaleza laboral. Por lo tanto, claramente se puede evidenciar que si existe un trabajo subordinado con la empresa Uber, evidenciándose de esta manera que existe esta facultad de dirección que tiene el empleador (Uber) que le permite dirigir, fiscalizar y sancionar al

trabajador (conductor), dentro de los límites del ordenamiento jurídico de derecho laboral respetando los derechos fundamentales del trabajador.

Con relación al análisis de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia, claramente han determinado que para que se determine la existencia de una relación laboral. Las sentencias número 093-14-SEP-CC, caso número 1752-11-EP emitida por la Corte Constitucional, concluye que la Constitución de la República del Ecuador reconoce todas las modalidades de trabajo, y que estas no requieren de mayores exigencias formales para ser demostradas, señala que en nuestro país se caracteriza por varios tipos de trabajos considerados como informales, en razón que en la mayoría de casos los acuerdos y las contrataciones son verbales, y que de igual forma los pagos se realizan sin presencia de ningún documento como respaldo, por lo que, los administradores de justicia deben garantizar los derechos constitucionales a la tutela judicial efectiva y al debido proceso dentro de todos los procesos sometidos a su conocimiento, a través del empleo de todos los medios que el ordenamiento jurídico les otorgue y que acarrea una vulneración a las normas constitucionales y sacrificio a la justicia cuando se sobrepone meras formalidades de manera desproporcionada a la realidad fáctica de cada caso.

Lo que se complementa con la sentencia número 0314-2014-SL, caso número 1589-2012 emitida por la Corte Nacional de Justicia, que ha fundamentado que la subordinación, se refiere a la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en la que está obligado el trabajador a la prestación de sus servicios y cumplir con sus obligaciones, y las instrucciones dadas por el empleador para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa, estableciendo que el empleador le correspondía cumplir con sus obligaciones previstas en el ordenamiento jurídico. Así mismo los jueces de la corte nacional de justicia en la sentencia número 0902- 2011 determinan que no se encuentran únicamente a nivel doctrinario identificados los elementos indispensables que configuran una relación de dependencia laboral, pues el Código de Trabajo en su artículo 8, al tratar sobre el contrato individual de trabajo, deja establecido que en virtud de este contrato surge la relación laboral

cuando: a. los servicios son lícitos y personales; b. existe dependencia; c. se fija el pago de una remuneración.

Así entonces, tanto de análisis documental, de las entrevistas que se realizaron a los conductores que prestan el servicio de transporte de pasajeros y encomiendas y del análisis de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia se evidencia la configuración de una relación laboral entre la empresa Uber y sus conductores, puesto que se configura los elementos esenciales para determinar esta relación jurídica, esto es que existe el elemento de la prestación personal de servicio; un trabajo subordinado; y una remuneración económica. Por lo tanto, ha quedado expuesto que los conductores de la empresa Uber son trabajadores subordinados y por lo tanto deben estar tutelados por los derechos laborales reconocidos y garantizados en el ordenamiento jurídico vigente.

7. COCLUSIONES

A partir de los objetivos planteados dentro de esta investigación y los resultados obtenidos, las conclusiones fueros las siguientes:

1.- El trabajo que es un derecho y un deber social es una rama del derecho que contiene normas y principios que regulan las relaciones jurídicas entre el trabajador y el empleador, el mismo que nace de un acuerdo de voluntades, en donde el trabajador se obliga a prestar sus servicios de forma personal y subordinada y el empleador se obliga a pagarle una remuneración por sus servicios. En la actualidad existen nuevas formas de trabajo, ligadas a la tecnología y en especial al uso de las plataformas virtuales, en donde surge el problema respecto a la existencia o no de una relación laboral.

2.- La empresa Uber es una empresa de plataformas digitales en donde se obtiene servicios de transporte de pasajeros y encomiendas en una determinada ciudad, a través de una aplicación móvil que conecta a los pasajeros con los conductores de vehículos que se encuentran debidamente registrados en la aplicación.

3.- Como consecuencia de lo expuesto se ha determinado que conforme los principios de primacía de la realidad, principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y demás establecidos en el Código de Trabajo se identificó los elementos que configuran la prestación del servicio, subordinación y remuneración de la relación jurídica entre la empresa Uber y los conductores que prestan el servicio de transporte de pasajeros y encomiendas.

4.- Así mismo, se analizaron sentencias emitidas por la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia que han establecido que el estado como deber primordial reconoce todas las modalidades de trabajo y debe garantizar los derechos constitucionales a fin de no

vulnerar las normas constitucionales sobre los derechos laborales y que la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el empleador, en la que está obligado el trabajador a la prestación de sus servicios y cumplir con sus obligaciones, mientras que el empleador debe garantizar los derechos laborales, al determinarse una relación de dependencia laboral conforme señala el código de trabajo en su artículo 8, al cumplir con las condiciones de que el trabajador preste sus servicios lícitos y personales y se fije el pago de una remuneración.

5.- Finalmente, se determinó que a pesar de que existe normas constitucionales que garanticen estos derechos laborales a los trabajadores, así como las disposiciones normativas que regulan a nivel nacional los elementos para la configuración de una relación laboral entre empleador y trabajador, existe vacíos legales en cuanto a estas nuevas modalidades de trabajo realizadas bajo el uso de plataformas digitales de transporte de pasajeros y encomiendas, puesto que, no existe un control normativo por parte del Ministerio de Relaciones Laborales como órgano competente, a estas empresas digitales implementadas en nuestro país, para que regule las relaciones laborales y se verifique el estricto respeto de los derechos laborales a los trabajadores.

8. RECOMENDACIONES

Una vez que se ha identificado cuales son los elementos para determinar la existencia de una relación jurídica, los mismo que se configuran entre la empresa Uber y los conductores que prestan el servicio de transporte de pasajeros y encomiendas, las plataformas digitales, empresas que generan trabajo a nivel internacional, deberán garantizar las normas constitucionales del derecho laboral a sus trabajadores.

De las decisiones judiciales analizadas en esta investigación, se puede tener parámetros que sirvan de fundamentación para delimitar los elementos indispensables que configuran una relación de dependencia laboral, para los estudiantes, abogados y trabajadores de las empresas constituidas en plataformas digitales, en un determinado caso.

Por otro lado, se recomienda que la institución rectora de políticas públicas de trabajo y empleo, Ministerio de Trabajo, realice a estas plataformas digitales implementadas en nuestro país, una fiscalización que permita el control del cumplimiento a las obligaciones laborales, que permitirá conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad para los trabajadores que prestan sus servicios en estas empresas digitales.

Por último, se recomienda a los abogados en libre ejercicio y usuarios del sistema de justicia la revisión y aplicación de la normativa sobre las relaciones laborales entre las empresas tecnológicas de servicio de transporte privado y los conductores a nivel nacional, con la finalidad de garantizar las normas constitucionales y demandar cuando se evidencie la vulneración de los derechos laborales a los trabajadores de estas empresas digitales.

9. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

TEXTOS U OBRAS CONSULTADAS:

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque Teórico – Práctico*. Perú: Gaceta Jurídica.

Rendón, J. (2007). *Derecho al trabajo Teoría General I*. Lima: Grijley.

García Manrique, A. (2010). *¿Cómo se aplican los principios laborales en el Perú?* Lima: Gaceta Jurídica.

García, M. (1975). *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona-España: 5ª Edición, Editorial Ariel.

Cabanellas, G. (1968). *Diccionario de Derecho Usual. Sexta Edición. Tomo II*. Argentina: Bibliografía OMEBA.

Samaniego Castro, V. (2003). *Derecho Laboral*. Loja-Ecuador: 1era Edición, Imprenta del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ugarte Cataldo, J. L. (2005). *La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo*. Venezuela, Maracaibo: Gaceta Laboral v.11, 25.

Página Oficial de la Empresa Uber. (2020) *TÉRMINOS Y CONDICIONES*, Ecuador. Recuperado:
<https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=ecuador&lang=es>.

Sanguinetti, W. (2000). *El contrato de locación de servicios*. Lima: Gaceta Jurídica.

Ugarte Cataldo, J. L. (2005). *La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo*. Gaceta Laboral.

Caamaño Rojo, E. (1999). *LAS CONTRATACIONES ATÍPICAS Y EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL*. Revista de Derecho, Vol. X, 59-68.

Pérez Porto J. y Gardey A, (26 de octubre 2016) “*DEFINICIÓN DE PLATAFORMA VIRTUAL*”. Recuperado de: <http://definicion.de/plataforma-virtual/>

Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de Plataformas*, Argentina, Buenos Aires: Caja Negra Editora.

LEYES Y DEMÁS DOCUMENTOS OFICIALES:

Asamblea Constituyente, Constitución de la República del Ecuador, 2008, Montecristi, Editorial CEP.

Congreso Nacional, Codificación Código de Trabajo, 2021, Quito, Lexis.

Corte Constitucional, la sentencia N° 093-14-SEP-CC, casos N° 1752- 11-EP .

Corte Constitucional, la sentencia N° 0314-2014-SL, caso N° 1589-2012.

Corte Nacional de Justicia, la sentencia N°902-2011, caso N° 902-2011.

10. ANEXOS

ENTREVISTA DIRIGIDA A CONDUCTORES QUE BRINDAR EL SERVICIO DE TRANSPORTE Y ENCOMIENDAS EN LA EMPRESA UBER.

Pregunta 1: ¿Como conoció usted la existencia de la empresa Uber?

Pregunta 2: ¿Cuál fue el motivo para que usted quiera pertenecer a la empresa Uber?

Pregunta 3: ¿Cuántas horas al día usted trabaja como conductores en la empresa Uber?

Pregunta 4: ¿Al momento de ingresar a prestar sus servicios como como conductor que brindar el servicio de transporte y encomiendas en la empresa Uber, firmó documento que le vincule a la empresa?

Pregunta 5: ¿La Empresa Uber de manera directa le reconoce a usted alguna remuneración económica?

Pregunta 6: ¿La Empresa Uber le cubre algún seguro social?

Pregunta 7: ¿Al desempeñarse como conductores que brindar el servicio de transporte y encomiendas en la empresa Uber? A su criterio, ¿se configura una relación laboral entre empleador que sería la empresa Uber y usted en calidad trabajador?

Pregunta 8: ¿Conoce usted cuales son los derechos laborales que les garantiza a los trabajadores, reconocidos en la constitución y demás normativa que regula el derecho laboral?

Pregunta 9: ¿Conoce usted cuales serían las sanciones al empleador por el incumplimiento e inobservancia de estos derechos laborales de los trabajadores?

Pregunta 10: ¿Le gustaría que existiera un modelo de normativa que regule las relaciones laborales que surgen entre la empresa tecnológica de servicio de transporte de pasajeros y encomiendas y el conductor?