



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

## **ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

**Tema:**

**SITUACIÓN JURÍDICA DEL “GLOVERS” EN RELACIÓN CON LOS  
DERECHOS LABORALES ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN  
ECUATORIANA**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado**

**Línea de Investigación:**

Autoempleo, tercerización, precariedad laboral, trabajo colaborativo en  
plataformas digitales, relación de dependencia laboral, beneficios de ley,  
derechos laborales.

**Autor:**

José Ignacio Paredes Rosero

**Director:**

Ab. Mg. Hallo Montesdeoca Danny Fabián

**Ambato - Ecuador**

**Enero 2023**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
SEDE AMBATO  
HOJA DE APROBACIÓN

**Tema:**

**SITUACIÓN JURÍDICA DEL “GLOVERS” EN RELACIÓN A LOS DERECHOS  
LABORALES ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

**Línea de Investigación:**

Autoempleo, tercerización, trabajo colaborativo en plataformas digitales.

**Autor:**

José Ignacio Paredes Rosero

Hallo Montesdeoca Danny Fabián, Ab. Mg.

**CALIFICADOR**

f.-----

Andrea Marlene Altamirano Zavala, Ab. Mg.

**CALIFICADOR**

f.-----

Galo Iván Masabanda Analuiza, Ab. Mg.

**CALIFICADOR**

f.-----

Edgar Santiago Morales Morales, Ab. Mg

**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

f.-----

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

f.-----

 Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SECRETARÍA GENERAL  
PROCURADURÍA

**Ambato – Ecuador**

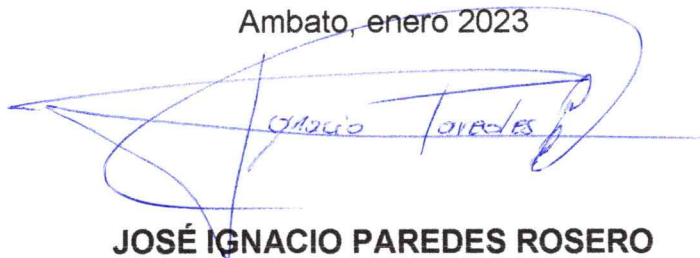
**Enero 2023**

## DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, José Ignacio Paredes Rosero, con C.C. 1804415113, autor del trabajo investigativo de graduación titulado: **“LA SITUACIÓN JURÍDICA DEL “GLOVER” EN RELACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**, previa la obtención del título profesional de Abogado, en la Escuela de Jurisprudencia.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entrar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respeta los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, enero 2023



**JOSÉ IGNACIO PAREDES ROSERO**

**C.C. 1804415113**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, mi familia y a la vida.

Ignacio Paredes Rosero

## RESUMEN

La aplicación Glovo es una herramienta en la cual los ciudadanos ecuatorianos solicitan productos esenciales: comida, medicina o cualquier objeto, que se requiera. Dedicados a realizar este servicio para la compañía están los llamados Glovers. Estos focalizan su economía en proveer sus servicios de encomiendas por una comisión a través de la aplicación Glovo, las personas que ejercen esta actividad son reclutadas por Glovo bajo la imposición de la modalidad de auto empleo, se deslinda así de cualquier responsabilidad laboral hacia los motorizados Glovers sin darles ningún beneficio legal. Es por ello que, el principal objetivo de esta investigación es determinar si las personas que entregan estos servicios se encuentran en dependencia laboral. Para ello, se utilizó un tipo de investigación descriptiva y, se aplicó una metodología cualitativa. Logra el mayor resultado, determinar si esta actividad es un caso de explotación laboral y estas personas son víctimas, asumen que ellos: dan sus servicios legales a una compañía a cambio de una compensación económica, lidian con horarios de trabajo y son presas de sanciones y penalidades en caso de malos servicios.

**Palabras clave:** Economía colaborativa, subordinación, tipo de prestación.

## **ABSTRACT**

The Glovo app is a device in which Ecuadorian citizens can request their essential products: food, medicine or any other object that is required. Dedicated to make a delivery service for the company there are the so called Glovers. These individuals focus their economic activity on providing their delivery services for a commission through the Glovo App, people who carry out this activity are recruited by Glovo under the imposition of self-employment modality, disclaiming any labor responsibility towards their motorized Glovers not giving them any legal benefit. Therefore, the main objective of this research is to determine if those who provide this service are in a dependency work. For which we carried out a type of descriptive research, with the application of a qualitative methodology. Achieving as the main result; the determination if this activity is a case of labor exploitation and those people are victims, assuming that they are: providing their services on behalf of the company for a financial compensation, complying with a labors schedule, and being preys of penalties and sanctions in case of a bad service.

**Keywords:** Collaborative economy, subordination, benefit.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: ESTADO DEL ARTE Y DE LA PRÁCTICA.....	4
1.1. Contexto Histórico del Trabajo.....	4
1.2. Elementos para el Contrato de Trabajo en relación a los “Glovers” .....	9
1.3. Estructura legal del derecho laboral en el Ecuador .....	21
CAPITULO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
2.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
2.2. Población y muestra .....	34
CAPITULO III: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	35
3.1. Análisis general .....	38
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES .....	41
ANEXOS.....	47

## INTRODUCCIÓN

En Ecuador, se han desarrollado varias formas de empleo, una de ellas, el conocido servicio “delivery”, mismo que se realiza en varias plataformas virtuales, una de ellas, por ejemplo, es la plataforma “Glovo”, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2019), se estima que la tasa de subempleo a diciembre de 2019 se encontraba en el 13,6% en la ciudad de Ambato. Este es el ambiente propicio para que empresas transnacionales que operan mediante plataformas digitales, logren ingresar sobre economías con un ambiente laboral lleno de desempleo y subempleo, lo cual hoy por hoy, no se encuentra regulado por el Estado y genera un resultado devastador para los derechos laborales, si se refiere al trabajador motorizado, se da el sobrenombre de “Glovers”.

No obstante, este tipo de actividades no han sido reguladas por las leyes laborales del país y los “Glovers”, se han quedado en una zona gris del derecho laboral, la cual, se apoya en la tercerización generada por la plataforma “Glovo”. Es así, al conocer que en materia de derechos laborales no existe la irrenunciabilidad de los mismos (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008) y que por ende el Estado Ecuatoriano, se impulsa el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008); es notoria la poca aplicación que ejercen las autoridades correspondientes en base a los principios laborales establecidos en la norma magna mencionados anteriormente lo cual ha generado una laguna jurídica.

Por lo mencionado, la presente investigación pretende establecer la existencia de relación de dependencia entre los usuarios motorizados y la empresa “Glovo” en base a la subsunción de una investigación fáctica con la legislación ecuatoriana. Por lo tanto, se pregunta ¿Cuál es la situación jurídica de los “Glovers” con relación a los derechos laborales establecidos en la legislación ecuatoriana? No se sabe, si estos son tutelados, debido a que el Estado ecuatoriano busca regular estas nuevas modalidades de trabajo mediante plataformas virtuales. Así, se está violentado los

derechos laborales de los “Glovers”, todas estas respuestas generan grandes incógnitas no solo a nivel nacional sino “también” internacional, estas nuevas modalidades de trabajo han generado un debate jurídico con respecto a la legalidad de estos. Los objetivos específicos del trabajo son: (1) establecer criterios jurídicos y doctrinarios que logren aclarar la relación laboral-contractual de las personas que colaboran bajo la figura del autoempleo en la empresa “Glovo”, (2) Impulsar al Estado Ecuatoriano a desarrollar nuevas políticas públicas direccionadas a la protección de los derechos laborales y (3) elaborar argumentos jurídicos que permitan aclarar la existencia o inexistencia de relación laboral en el caso de la empresa “Glovo” a través de entrevistas a juristas, jueces y personal de trabajo de la empresa.

La modalidad de los motorizados “Glovers”, no se encasilla en ninguna de los tipos de prestación de servicios y el objetivo del presente trabajo es encasillar esta nueva modalidad de trabajo en la legislación ecuatoriana. Por consiguiente, la evasión de responsabilidades que esto conlleva, motivo por “el cual” la Constitución de la República establece la relación laboral directa y sin ningún intermediario cómo lo establece de la misma forma el mandato constituyente ocho dentro de sus tratados.

Por consiguiente, todos los principios y los derechos son irrenunciables y de igual jerarquía (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, Art. 11.6) es deber del Estado promover el debido respeto a los derechos laborales de cada trabajador, respeta los convenios internacionales y los derechos humanos. Todo esto va de la mano con uno de los objetivos de la política económica planteada por el Estado ecuatoriano “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, Art.284.6) Por ende, el Estado no permite que las personas trabajadoras sufran los inconvenientes del subempleo y la inestabilidad económica para cada una de sus familias.

En consecuencia, la investigación a realizar, se tiene un alcance descriptivo, en donde se aplica un método cualitativo en base de la recopilación de datos científicos mediante la técnica de la entrevista que está dirigida a juristas y usuarios motorizados de “Glovo” con la finalidad de elaborar argumentos jurídicos que permitan aclarar el panorama jurídico de las personas que trabajan bajo estas nuevas modalidades que nos trae la revolución digital a través del internet y los aplicativos móviles. Bajo estas premisas, se plantea un análisis pormenorizado de esta actividad, en relación con la legislación ecuatoriana.

## CAPÍTULO I: ESTADO DEL ARTE Y DE LA PRÁCTICA

### 1.1. Contexto Histórico del Trabajo

Con la lenta eliminación de la esclavitud y el surgimiento del capitalismo a inicios de la edad moderna, se crea el ambiente propicio para la aparición del trabajo asalariado con el fin de asegurar la presencia del obrero en la producción fabril. Todo esto desencadenó una nueva forma de esclavitud, desde el punto de vista del dueño del capital les recompensaba con un salario, visto desde la perspectiva del trabajador ese salario no servía para satisfacer las necesidades mínimas de la época y las condiciones de trabajo era en muchas ocasiones inhumanas, es ahí donde es necesario intervenir la relación entre el trabajador con el dueño del capital para que no, se genere más roces entre estos dos importantes grupos de la sociedad.

Las ideas socialistas y anarquistas de finales del siglo XIX inspiraron a los obreros para organizarse y formar sindicatos que les permitan negociar mejores condiciones de trabajo y salarios más justos. Ecuador en su Carta Magna de 1929 en el Art. 151 en el numeral 14 *“que exijan las necesidades y el progreso sociales”* y en el numeral 18 trataba de la protección al trabajo y su libertad (Paz, 2009).

Después de varias luchas por parte del trabajador, finalmente, se expide el Primer Código de Trabajo bajo la tutela del General Alberto Enríquez Gallo un 5 de agosto de 1938, seguido de una serie de reformas en especial dos, la primera bajo el gobierno de Jaime Roldós Aguilera en la cual, se regulan las jornadas de trabajo en ocho horas diarias por 5 días de la semana, la segunda reforma, se realiza en el gobierno de Gustavo Noboa Bejarano y consistió en unificar los sueldos y salarios de los trabajadores ecuatorianos con lo cual lograría una mejor seguridad en cuanto a sus ingresos.

## **Los Medios de Producción:**

Para que los pueblos mantenga un desarrollo estable a lo largo de la historia están involucrados dos actores fundamentales, por un lado, el capital de la mano de la industria y por otro el trabajador, pero para que este desarrollo económico y social sea sostenible, existe una armonía entre estos dos grandes grupos, de no darse dicho escenario; por lo general el más débil busca una lucha que favorezca su condición desfavorable frente a la sociedad.

Como punto de partida de las principales modalidades de trabajo, se toma a los medios de producción, mismo que es factor fundamental dentro del derecho laboral. Es así, la Revolución Industrial el punto de partida para nuevos pensamientos ideológicos, políticos y filosóficos para la creación de un nuevo sistema de trabajo nunca visto hasta la época (Ayala Mora, 2012). Mediante la promesa del salario los obreros fueron capaces de renunciar muchas veces a su condición humana con tal de satisfacer el hambre insaciable del dueño del capital a cambio de unas cuantas monedas. La aparición de la revolución industrial da apertura para nuevos pensamientos políticos y filosóficos concluyen con un cambio radical en el sistema de trabajo de cual fueron parte los obreros hasta ese entonces, sin embargo, todavía existían muchas luchas pendientes por la clase obrera con el objetivo de equilibrar la balanza entre los más desfavorecidos y los dueños del capital.

Esto origina una conciencia individualista que terminaría imponiéndose al Estado controlado por la burguesía, deja un resultado prometedor para el derecho del trabajo, sin embargo, esta lucha de los más débiles contra los que en ese momento absorbían todo el poder en sus manos, por obvias razones sería una lucha desigual, no obstante, esto origina la necesidad de crear mediante leyes una solución que medie los conflictos entre la clase obrera y la burguesía, a esto, se le conoce como derecho laboral, que es una rama importante en las distintas disciplinas jurídicas.

## Las Conquistas Laborales Obreras

La Primera Guerra Mundial permitió la creación de una nueva legislación laboral con principios fundamentales que rige a la política de los estados (Gordon Proaño, 2017). Esto da origen a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el tratado de Versalles, con el único objetivo de garantizar la paz con una política laboral justa y equitativa para las sociedades.

Existen dos fechas icónicas para la clase obrera, la primera es el 8 de marzo de 1908, en la cual, se produce la explosión de dos bombas lanzadas a las mujeres trabajadoras que protestaban en la fábrica textil “Catton”, mismas que murieron calcinadas, se negaron a salir de la fábrica en señal de protesta por las pésimas condiciones de trabajo y los bajos salarios que recibían.

Los gobiernos frenaban con odio a todos aquellos trabajadores que luchaban por mantener las conquistas laborales, que posteriormente, se transformaban en leyes que no cumplían con las expectativas de los trabajadores y no equilibraban la balanza de la relación entre trabajador y empleador (Paz, 2009).

Un primero de Mayo de 1886, en la ciudad de Chicago un aproximado de 200.000 trabajadores, se declararon en huelga, por las injustas condiciones de trabajo de las cuales eran parte y su objetivo principal fue reducir la jornada de trabajo a 8 horas laborables como lo conocen en la actualidad, muchos trabajadores murieron en una explosión y otros fueron condenados a la horca por motivar estas protestas, este principal motivo por “el cual”, se celebra esta fecha el día mundial de la lucha obrera. Sin embargo, entre los principales logros conseguidos en estas jornadas están: “pertenecer libremente a un sindicato, contar con servicios médicos para cuidar su salud, la indemnización en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, jubilación, jornadas de ocho horas y sueldos” (Soria, 2011)

## **Derecho al Trabajo como un Derecho Social:**

En una sociedad existe el acceso al trabajo lícito y digno sus habitantes lograr un ambiente adecuado para la vida en sociedad, es inimaginable una sociedad con un Estado que no permitir el acceso a fuentes de trabajo que genere prosperidad para los suyos, por ende, el derecho al trabajo es considerado un derecho social imprescindible. “El derecho al trabajo es parte del derecho social, sus principios fundamentales y normas jurídicas tiene por objeto principal la tutela real del trabajo, productivo, autónomo y libre, a cambio de una remuneración que permita al trabajador y a su familia tener una vida digna libre de miseria” (Soria, 2011, pág. 65)

El derecho al trabajo es pilar fundamentales en la sociedad, mediante “el cual” millones de familias sobreviven y prosperan de forma digna y humana. El Estado ecuatoriano garantiza a sus habitantes: salud, alimentación, agua potable, trabajo, empleo, seguridad social, entre otros servicios sociales que permiten los ecuatorianos y ecuatorianas tener una vida digna (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, Art. 66.2) Por ende, el derecho al trabajo entra en la esfera de los derechos sociales fundamentales para los ecuatoriano, sin embargo, en la realidad muchas familias sufren los estragos del desempleo y subempleo del cual” la empresa “Glovo” acoge a personas en un estado laboral informal y les brinda la oportunidad de ser parte de su empresa, con la consigna de que no son trabajadores en dependencia y son considerados como trabajadores autónomos, incluso unos de los requisitos para ser repartidor en la plataforma “Glovo” es obtener un RUC con la actividad comercial de “servicios varios”, permitiéndole deslindar cualquier dependencia laboral entre los repartidores y la empresa.

En Ecuador el empleo informal es una práctica muy común, utilizada desde empresas muy grandes hasta las pequeñas y medianas empresa que son las que concentran la mayor cantidad de fuentes de empleo informal. En el Ecuador, desde 2007, la nueva definición estadística del sector informal comprende a los

trabajadores que se encuentran en establecimientos de 10 trabajadores o menos y no tienen RUC o no llevan contabilidad o no tienen cuadernos de cuentas (Prado, 2016).

Este tipo de modelos de negocio van en contra del sistema económico ecuatoriano, según “el cual” “El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 283). Esto no permite el impulso del pleno empleo para los ecuatorianos y ecuatorianas desvaloriza uno de los derechos sociales para una vida digna en sociedad y permite que a vista y paciencia de todas las autoridades este tipo de empresa extranjeras exploten la necesidad de fuentes de empleo en el país y en muchos otros de latinoamérica y el mundo, las personas que trabajan por este tipo de plataformas no tiene derechos laborales y por ende, beneficios de ley que según la Constitución son irrenunciables bajo cualquier forma de empleo.

La principal característica de los derechos sociales es: “dotar a las personas de bajos recursos de un mínimo de seguridad económica y preservalas de una eventual privación material grave que pone en peligro su dignidad, su libertad, su salud y acaso su vida ” (Borja, 2018).

Por lo tanto los derechos sociales, permiten equilibrar la balanza de la desigualdad social y alcanzar un mínimo de igualdad que para el caso particular es la clase obrera más desfavorecida en relación de las grandes empresas, que con su gran dominio económico y político alcanzan a desviar la atención de las injusticias sociales que perduran hasta la actualidad a plena luz del día, es inahudito considerar la idea de que una persona preste sus servicios en nombre de una empresa de servicios “delivery” e incluso portan ropa y accesorios con la marca de la empresa y, no se le considere parte de la misma, incluso si este trabajador motorizado sufriera un accidente por cumplir la tarea encomendada. La empresa no es responsable por los gastos médicos del mismo. Paradojicamente este tipo de modelos de negocio,

se publicitan en medios nacionales e internacionales, lo cual deja una reflexión sobre la sociedad actual.

En la Constitución, se encuentra uno de los artículos clave para comprender que el derecho a trabajar: “es visto como un derecho y también como un deber social. El Estado garantiza el respeto a su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable, con la libertad del trabajador para que escoga y acepte el trabajo que más le convenga ” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art.33). Por lo cual, el Estado es el principal protector de los derechos de los trabajadores y edecán de la clase obrera explotada por empleadores naturales o jurídicos que buscan beneficiarse de los más desprotegidos.

## **1.2. Elementos para el Contrato de Trabajo en relación a los “Glovers”**

El contrato individual de trabajo es un convenio en “el cual” una persona, se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia de un empleador o varios, a cambio de una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código de Trabajo, 2020, art. 8). En virtud de lo cual, se fijan ciertos elementos necesarios para entender el contrato de trabajo y a su vez, entender los derechos y obligaciones que asume el trabajador y el empleador al suscribir el convenio con la otra parte. Esto permite profundizar en criterios jurídicos y doctrinarios sobre las condiciones propicias de un contrato de trabajo e impide la explotación laboral bajo excusa de no cumplir con los elementos necesarios para suscribir un contrato de trabajo, deja fuera de los beneficios laborales a miles de trabajadores por una laguna jurídica, situación que aprovechan muy bien las empresas internacionales como “Glovo” para desarrollar su modelo de negocio en el país.

Es fundamental analizar los elementos esenciales para un contrato de trabajo y en el caso particular de las personas que presentan sus servicios en la plataforma “Glovo”, analizar si cumplen con los cuatro elementos necesarios para un contrato de trabajo “: 1. Acuerdo de Voluntades ; 2. Prestación de Servicios Lícitos y Personales; 3. Relación de Dependencia o Subordinación; 4. Pago de una Remuneración” (Soria, 2011, pág. 84)

La eliminación de un contrato de trabajo deja abierta la posibilidad para la explotación laboral permite que las condiciones de estos trabajadores sean precarias “La mala calidad del trabajo, relativa a ocupaciones con salarios por debajo de lo mínimo legal, a empleos temporarios e inestables y a la ausencia de beneficios laborales” (Fernández, 2009, pág. 72) Esto permite condiciones de trabajo no adecuadas para la sociedad, eliminan muchos derechos constitucionalmente ganados por los trabajadores lo que incrementa la brecha económica social.

Es necesario aclarar si los trabajadores motorizados de “Glovo” o también conocidos como “Glovers”, se encuentra en la esfera necesaria para un contrato de trabajo, más allá de que en el país “los derechos laborales versan como irrenunciables” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 326.2) Sin embargo, es importante precisar el motivo por “el cual”, se considera necesario un contrato de trabajo para dichos trabajadores, según la doctrina existe un debate entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo, dicho debate, se encaja en si por el solo hecho de prestar un servicio, el trabajador ya es portador de derechos y beneficios laborales o si es obligatoriamente necesario un acuerdo formal entre las partes. Según la OIT “... la ejecución del trabajo y la remuneración son los hechos relativos para la existencia de una relación de trabajo” (Recomendación sobre la relación de trabajo 198, 2006)

Finalmente existe una teoría de carácter mixto que plantea un pilar fundamental dentro de la relación laboral, “la subordinación es el elemento de unificación entre el vínculo contractual y la ejecución del servicio” (Herrera Vergara, 2019, pág. 52) En concordancia, la subordinación es el factor predominante para la existencia de una relación laboral con la complicidad de un contrato de trabajo que permita el acceso a los derechos laborales de los “Glovers”, la teoría del contrato de trabajo nos afirma: “del simple hecho de la prestación del servicio deriva derechos y obligaciones para los trabajadores y empleadores mediante la hipótesis de la subordinación ” (Germán Reyes Gaitán, 2017, pág. 238).

Por ende, con la simple relación de trabajo, se considera que existe un cuasicontrato “Ciertas situaciones laborales, que surten los efectos legales del contrato de trabajo sin necesidad de recíproco consenso de las partes, han conducido a proponer que la relación de trabajo, se caracterice como cuasicontrato” (Cabanellas, 1968, pág. 339) concuerda con la realidad y el modelo de negocio que evita a toda costa, un contrato de trabajo para sus colaboradores con la finalidad de omitir los derechos y obligaciones que Constitucionalmente les corresponde y que cubre con la sombra de las ambigüedades jurídico laborales que hasta hace poco fueron reformadas con el teletrabajo en el Código de Trabajo, con la finalidad de evitar la precariedad laboral de la cual son víctimas varios ecuatorianos y extranjeros residentes en el país.

El trabajo autónomo por cuenta propia efectivamente tiene que ser realizado fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, actividad económica o profesional para que esta sea acogida como tal (Pablo, 2019, pág. 113) A pesar de que buscan la manera de denominar a los “glovers” como trabajadores autónomos, la realidad demuestra algo totalmente contradictorio, es la plataforma la que concentra las funciones de asignación de servicios, pagos, gestión y demás, aparte de los medios de producción que es la aplicación en materia, por que que es evidente que los “glovers” son trabajadores que prestan sus servicios dentro del ámbito de organización de un tercero.

## **El acuerdo de voluntades**

Todas las personas tienen autonomía para elegir y prestar libremente sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración, “Sólo el trabajo libre, prestado en función de la autonomía de la voluntad es objeto de esta nueva regulación (...). Se abolen los trabajadores vinculados, y ahora el trabajador, en el ejercicio de su autonomía de la voluntad, decide cómo y con quien contrata su libertad de trabajo” (Chamocho Cantudo, 2013, pág. 27) La voluntad entre las partes es el primer indicador para una relación de trabajo y posterior contrato de trabajo, su importancia radica en la libertad de las personas para contratar y ser contratados (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 66.16). Sin embargo, este derecho de libertad llega acompañado de la prohibición de la explotación laboral, por lo cual, es importante precisar que los derechos de libertad no pueden ser confundidos con el libertinaje de los mismos y mucho menos, se mitiga los derechos constitucionales de los trabajadores so pretexto de la libertad de contratación.

La voluntad de las partes no es suficiente para establecer condiciones contrarias a los derechos laborales en concordancia con los derechos de los trabajadores versan como irrenunciables (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art.326.2) No es excusa contar con la mera voluntad del trabajador para omitir sus derechos laborales y constitucionales que, mediante un pretexto de consentimiento mutuo encubierto por la necesidad del trabajador de llevar el sustento a su hogar, este tipo de empresas internacionales buscan y logran introducirse en países en vía de desarrollo con una alta tasa de desempleo y subempleo con el objetivo de aprovecharse de personas con necesidad de trabajo y explotarlos diariamente sin tener que ser responsables de ningún derecho laboral.

En la práctica del derecho es común, observar que la materialidad del contrato de trabajo, se encuentra fuera de los lineamientos inicialmente acordados entre las partes por lo que es importante puntualizar que la objetividad de las voluntades no

es precisamente la que esta estipulada en el contrato sino, la que en la practica, se realiza “la relación de trabajo no depende necesariamente de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador, se encuentra colocado” (Germán Reyes Gaitán, 2017, pág. 54) Esto permite que los hechos revelen la verdadera situación y condiciones de trabajo en la, que se encuentran los trabajadores y no la realidad que relata el empleador, permite que la intervención de las autoridades correspondientes a materia laboral que equilibren la balanza a favor del mas desprotegido.

En la plataforma “Glovo” la voluntariedad de las partes es el punto de inicio de la relación contractual, la persona que desea prestar sus servicios en dicha plataforma tiene que iniciar voluntariamente un registro para la posterior creación del perfil como motorizado “Glover”, una vez concluido todo el registro, la plataforma voluntariamente acepta o rechaza el nuevo perfil. Se cita a la página web de dicha plataforma, en el proceso de registro “Simplemente regístrate en esta página, ve una breve sesión informativa en línea y envía los documentos solicitados” (Glovo, 2021). Esto muestra que existe la voluntariedad de las dos partes “la voluntariedad supone que, en el marco de una relación laboral, las dos partes, empresario y trabajador, expresan su voluntad de establecer dicha relación” (García González, 2019, pág. 68) Así, la plataforma “Glovo” logra reclutar el número suficiente de repartidores “Glovers” para realizar el servicio de encomienda mediante un proceso en “el cual” necesariamente los obligan a declararse trabajadores autónomos en sus términos y condiciones del contrato.

En la Constitución de la República del Ecuador, el derecho al trabajo es considerado dentro de los derechos de libertad, por ende, nadie es obligado a realizar un trabajo en contra de su voluntad (2008, art.66.17) lo cual genera la plena legalidad de las personas que buscan en la plataforma “Glovo” una fuente de ingresos informal, sin embargo, que dichas personas aceptan voluntariamente los términos y condiciones exigidos por “Glovo” y que la plataforma acepta que ellos sean los repartidores de su empresa, no quiere decir que los “Glovers” renuncian a sus derechos laborales

por el simple hecho de aceptar voluntariamente en un contrato impuesto obligatoriamente, en “el cual”, se pretende que los “Glovers”, se autodefinan como trabajadores independientes, niega la posibilidad de entablar una relación laboral y posteriormente un contrato de trabajo con todos los beneficios de ley. La voluntariedad de las partes no siempre protege los derechos de la parte más débil, mas bien, ayuda a legalizar los tratos injustos y precarizar el trabajo de la clase obrera, por ende, a pesar de probar la voluntad de las partes en este caso preciso, la norma no es suficiente. Es importante e imprescindible asumir el principio de razonabilidad que prioriza la razón como piedra angular en el proceder del ser humano en sus relaciones laborales” (Germán Reyes Gaitán, 2017, pág. 157)

### **Prestación de servicios lícitos y personales**

Con la inclusión de las modalidades delivery a nivel mundial, se emplea un nuevo sistema de negocio que permite que varias personas en condiciones de subempleo y desempleo logren trabajar parcialmente en la plataforma “Glovo” y prestar sus servicios de forma remota desde sus dispositivos móviles a todos los usuarios que requieran el servicio delivery (Jesús, 2021, pág. 120) Esto genera una nueva modalidad de trabajo, la cual es, motivo de discusión mundial en cuanto a los derechos laborales omitidos por dichas empresas, que buscan evitar toda relación laboral con las personas que prestan sus servicios lícitos y personales a través de dicha plataforma digital.

Los empleadores tanto naturales como jurídicos buscan contratar los servicios lícitos y personales sin tener que recurrir a la contratación laboral con beneficios de ley para el trabajador, esto es una práctica muy común en los empleos informales permite una creciente en las estadísticas del subempleo, esto genera una vulneración en los derechos de la clase obrera más vulnerable. En algunos casos, se busca darle un contraste de contrato civil para evitar dichas prestaciones “tales contratos son de naturaleza eminentemente civil y usted conoce que sólo el profesionalista realiza el servicio para el que fue contratado y al término de éste, se

le da la contraprestación en dinero” (Lemus Raya, 2009, pág. 30) Así es como el empleador pretende evadir la responsabilidad correspondiente a una relación laboral y posterior contrato de trabajo, todo esto es absolutamente legal bajo la condición que la relación laboral no cumpla con todos los elementos necesarios para su configuración, cada caso tiene que ser revisado a detalle para erradicar el trabajo subempleo y la mitigación de los derechos laborales de la clase obrera.

Los servicios cumplen con dos características imprescindibles, la primera es la licitud en referencia a que los servicios que el trabajador brinda no van en contra de la ley; la segunda es que los servicios tienen que ser personales en razón de que un trabajador eminentemente tiene que ser una persona natural, “La licitud de los servicios implica que el trabajo en sí mismo considerado y el fin que persigue no estarían prohibidos por la ley. Los servicios son personales si la persona, que se compromete a presentarlos los realiza directamente, “es decir”, sin que medie encargo ni representación” (Monesterolo Lencioni G. , 2018, pág. 58)

En la actualidad con la llegada de nuevas modalidades de trabajo y las tecnologías de la información, muchos trabajadores que prestan sus servicios lícitos y personales, se adaptan por necesidad económica y falta de fuentes de empleo dignas a modelos de negocio en “los cuales” sus derechos laborales son mitigados considerablemente, por ende es necesario incertar una nueva interrogante a las autoridades de control, es importante que los servicios lícitos y personales otorgados por un grupo de trabajadores en situación de vulnerabilidad sean regulados y favorecidos en honor a sus derechos laborales (Sánchez-Castañeda, 2006, pág. 27). Los trabajadores efectivamente prestan sus servicios a la empresa “Glovo” lamentablemente lo hace bajo la modalidad de trabajadores autónomos y con esto, se pretende omitir derechos laborales a su favor, sin embargo los trabajadores al momento de realizar sus actividades, lo hacen con equipos de trabajo y ropa de trabajo con el logotipo de la empresa, lo cual genera muchas dudas en cuanto si son trabajadores autónomos o efectivamente los servicios que prestan los

repartidores o “Glovers”, son servicios en representación de la empresa “Glovo”, escondidos bajo una cortina de “trabajadores autónomos”.

La prestación de servicios a través de plataformas digitales tiene como principal herramienta de trabajo a los dispositivos móviles que en la actualidad, se convirtieron en una herramienta muy versátil a la hora de prestar servicios delivery en la plataforma “Glovo” y otras similares, sin embargo, el Estado no logra alcanzar uno de sus principales objetivos laborales, eliminar el subempleo y desempleo (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, Art. 326.1). Al contrario impulsa la explotación laboral, para que un “Glover” alcance un nivel de ingresos que le permita una vida digna, tiene que prestar sus servicios por más de 10 horas diarias y todo esto sumado a la desventaja de no contar con los derechos laborales que constitucionalmente son atribuidos. Por eso, se dice que la nueva forma de esclavitud de este siglo son específicamente este tipo de modelos que fundan sus bases en una economía colaborativa y, se encubren bajo contratación de trabajadores autónomos para evitar el pago de un salario justo y la prestación de servicios en un horario de trabajo que si le permita una vida digna y más humana.

#### **La subordinación y dependencia:**

La subordinación y dependencia surge para enmarcar a los trabajadores que dependen de una industria o fábrica y a “los cuales” están en subordinación (Isabel, 2013, pág. 25). Esto permite delimitar las condiciones de la relación contractual entre el trabajador y el empleador y es uno de los elementos fundamentales para probar la relación de dependencia y por ende corresponde que el empleador brinde todos los beneficios de ley al trabajador.

La subordinación es el poder de dirección que tiene el empleador sobre el trabajador en la actividad laboral para cumplir con los lineamientos internos y objetivos de la empresa, sin embargo, esto no significa que el empleador logre designar actividades ilícitas o que vayan en contra de la moral y dignidad del trabajador, se supone que

el trabajador no es ningún esclavo y tiene la capacidad de discernir y razonar el cumplimiento de las ordenes hechas por el empleador (Herrera Vergara, 2019, pág. 57). Todo esto con el fin de evitar, que se tome como excusa la subordinación para el cumplimiento de actos ilícitos o que vayan contra la moral del trabajo.

Las nuevas realidades contractuales responde también a la dinámica económica y social que genera nuevas realidades para los ecuatorianos, la noción de la subordinación no es vista únicamente como un poder de ordenar o deber de obediencia, lo cual es totalmente errado, la subordinación parte del principio de la realidad y sujetarse a los cambios estructurales y congatuales que viven los trabajadores en la actualidad (Herrera Vergara, 2019, pág. 60). En muchas ocasiones la subordinación llega acompañada de instrucciones precisas para el cumplimiento de la tarea encomendada, cumplimiento de horarios establecidos, ejecución de labores con herramientas propias de la empresa u empleador, sin embargo, esto no es una situación generalizada para todos los modelos de negocio, en la actualidad y con la llegada de nuevas tecnologías y la economía colaborativa, la subordinación, se adapta a las nuevas modalidades como lo es el caso del teletrabajo por motivo de la pandemia.

Actualmente existe un aliado estratégico para los empleadores que desean conocer la ubicación de sus empleado en tiempo real, este aliado es las tecnologías que permiten conocer la ubicación de sus trabajadores ya sea mediante GPS, telefonía móvil, redes Wi-Fi y demás, esto permite que los empleadores recogan datos útiles para gestionar el personal y cumplir de mejor forma los objetivos de la empresa, sin embargo, estas nuevas tecnologías, se convierten en una herramienta de geolocalización para convertirlas en indicios de subordinación con una forma de contralar constantemente las actividades laborales de sus trabajadores, un claro ejemplo es el trabajo prestado en plataformas digitales que brinda servicio “delivery” (Jesús, 2021, pág. 117) Esto efectivamente afecta directo a la privacidad del trabajador y mucho más a la vida laboral con nuevos estándares de control y vigilancia para el trabajador, por ende, la geolocalización por GPS a los “glovers” es

un indicio de importante consideración al momento evaluar el grado de subordinación que posee la empresa “Glovo” para con sus repartidores.

Las diversas formas en las que la subordinación, se manifiesta han hecho que la Organización Internacional del Trabajo, se proponga una serie de parámetros para buscar una meridiana claridad sobre la estructuración del vínculo laboral, por ende, para la existencia de una relación laboral lo principal por determinarse es los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la correspondiente remuneración sin importar el anterior arreglo contractual o por convenio entre las partes (Organización Internacional del Trabajo, 2006). Todo esto con el fin de promocionar el trabajo decente y proteger a los grupos más vulnerables de trabajadores que producto de las diversas circunstancias como la globalización económica y la prestación de servicios transnacionales son víctimas de artimañas jurídicas con el fin de distraer la configuración de una verdadera relación laboral y los beneficios de ley correspondientes que esto conllega.

La subordinación es un elemento propio del contrato de trabajo, en ningún caso es un elemento de un contrato de prestación de servicios en una operación civil o mercantil por el propio hecho de que en estos modelos de contratación lo que resalta es la autonomía (Javier, 2013, pág. 36). El poder de dirección otorgado por el trabajador para el empleador no es confundido bajo ninguna circunstancia como un mandato sobre su persona, por lo contrario es con su actividad laboral para la cual fue contratado, por ende, la subordinación a la cual su actividad laboral es sometido por el empleador es elemento constitutivo para una relación de trabajo y posterior contrato de trabajo con beneficios de ley.

Es importante recalcar que la subordinación se presenta dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa u empleador (Germán Reyes Gaitán, 2017, pág. 26). Es así que la subordinación es entendida desde una perspectiva muy rigurosa como que las actividades realizadas por el trabajador se realicen en el lugar o dependencia de trabajo, sin embargo, existe una postura menos rigurosa y con la

llegada de la pandemia y el teletrabajo esto poco a poco a evolucionado hasta llegar a una subordinación o dependencia de forma telemática, incluso sin la necesidad de conocer personalmente al empleador con el trabajador, genera el ambiente necesario para realizar actividades de control y subordinación a través de las tecnologías de la comunicación y los dispositivos móviles con “los cuales” realizan sus labores encomendadas los trabajadores.

La subordinación en un sentido amplio es uno de los elementos principales para calificar un contrato de trabajo, siempre que este vaya acompañada de los demás elementos necesarios para constituir un contrato de trabajo y probarlo debidamente en las instancias necesarias de ser el caso.

### **El pago de una remuneración o salario**

La retribución económica que recibe el trabajador por la actividad laboral realizada para el empleador es un elemento básico del contrato de trabajo e integra la relación contractual de las partes (Germán Reyes Gaitán, 2017, pág. 25). Salario y trabajo son piezas fundamentales del contrato de trabajo para con la recíproca obligación de las partes en cuanto al contrato, por un lado, se encuentra el trabajador brinda su trabajo y por otra parte el empleador con el pago del respectivo salario, esta operación permite que el empresario obtenga los frutos de la actividad laboral y el trabajador la respectiva remuneración por los servicios encomendados.

En las diversas formas de remuneración del trabajo, existe la retribución a comisión, que se base específicamente en llevar a cabo una operación o negociación concreta a cambio de la participación personal de los beneficios derivados de la misma a favor del trabajador que la realiza (Germán Reyes Gaitán, 2017, pág. 242) Este modelo de retribución económica es muy habitual en las actividades comerciales, sin embargo, con la llegada de las nuevas tecnologías de la comunicación es muy común observar dichas retribuciones económicas en plataformas digitales a cambio de ciertas operaciones comerciales e incluso de prestación de servicios como por

ejemplo la comisión que cobra la empresa “Glovo” a los “partners” y a sus motorizados “glovers” so pretexto de ser el intermediario de dicho servicio. (Glovoapp, 2020). Para este tipo de trabajadores como son los “glovers”, personas, que se encarga de repartir diferentes productos a domicilio bajo pedidos de las personas, se les retibuye una remuneración por comisión misma, que se basa en el número de repartos que realice diariamente.

En el país existen cuatro diferentes formas de remuneración, la primera es conocida como “a sueldo” misma, que se basa en la contraprestación de un servicio por parte del trabajador a cambio de sueldo por parte del empleador en base a una unidad de tiempo en forma mensual; la segunda, se refiere a la “a jornal” y se utiliza basicamente en labores no permanentes o en tareas periódicas o estacionales por ciertos días, su remuneración es en base a los dias de trabajo; la tercera forma de remuneración es “en participación” la cual basicamente busca pagar al trabajador con las utilidades que genera la empresa; por último, se tiene a la conocida como “mixta” misma que busca una remuneración en base a un sueldo fijo por una parte y complementariamente parte de los productos del negocio como retribución económica. (Monesterolo Lencioni G. , 2018, pág. 81) Lamentablemente en el país no existe la figura de contrato por horas, misma que permitiría un mejor manejo del trabajo informal,actualmente muchas empresa y empleadores contratan informalmente e ilegalmente a trabajadores con el fin de evitar una relación laboral y evadir ciertos gastos que esto conlleva, al permitirse la contratación por horas los trabajadores y empleadores tendrían una nueva forma de contratación con todo los beneficios de ley para los trabajadores y sin ataduras jurídicas para los empleadores permite un dinamismo económico en un país con altos indices de desempleo.

La remuneración es medio que permite satisfacer las necesidades básicas de un jefe de hogar, permite que el trabajador alcance un nivel de vida digna y se sostenga economicamente a su familia lo que evita la pobreza, escases y necesidades propias de la falta de trabajo (Germán Reyes Gaitán, 2017, pág. 312) Así es, como la remuneración es un elemento fundamental no sólo en la contratación laboral; sino

en la economía social por ende el trabajo es considerado como un derecho social y los derechos de los trabajadores son de carácter irrenunciable.

La remuneración que perciben los trabajadores es un indicador básico para medir la calidad del trabajo que realizan y su correspondiente nivel de vida que el mismo les permite brindar a su familia (Fernández, 2009, pág. 192). Los ingresos que reciben los motorizados “glovers” son el indicador indispensable de medición sobre las condiciones de precariedad laboral de su trabajo, dichos trabajadores no reciben una remuneración fijada por la empresa “Glovo” más bien ellos perciben una comisión por envío o en base a una tasa elaborada previamente por dicha empresa, deslinda de cualquier responsabilidad contractual que los obligue a pagar un salario básico unificado a sus motorizados y permite realizar una explotación laboral con dichas personas.

La remuneración es un elemento indispensable para probar la necesidad del contrato de trabajo, sin embargo, en esta ocasión, se cumple una remuneración por comisión en base a una tasa proporcional que varía según las condiciones meteorológicas, hora del día o número de pedidos (Glovoapp, 2021). Permite que los motorizados “glovers” perciban ingresos en base al número de horas y pedidos que trabajan al día y aumenta las cifras del subempleo.

### **1.3. Estructura legal del derecho laboral en el Ecuador**

La estructura base del trabajo en el país parte de entender que el trabajo es un derecho y un deber social, derecho económico que permite a las personas realizarse y mantener una economía estable. El Estado garantiza remuneraciones justas, respeto a la dignidad de las personas y el desempeño del trabajo en un ambiente saludable (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 33) Esto permite obtener una visión más amplia del trabajo y como, se considera un trabajador en el Ecuador, que no simplemente es parte de dinamismo económico del país, sino que también es parte de un desarrollo social conjunto que permita a

las personas trabajadores obtener una estabilidad económica y brindar una vida digna a sus familias.

El Estado ecuatoriano promueve el derecho a la libertad de trabajo, en “el cual” los ecuatorianos son libres para elegir el trabajo que más les convenga y promueva una vida digna con todos los beneficios de ley que un trabajo tien que brindar (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art.66)

El derecho laboral privado, se desarrolla específicamente en el Código de Trabajo, mismo, que se ocupa de los trabajadores y empleados del sector privado, sin embargo, dicho código, no se ocupa del trabajador autónomo, a excepción de los artesanos, ni de los pasantes del sector empresarial, mucho menos obreros del sector público que fueron contratados a partir del 21 de diciembre de 2015 y de los servidores públicos y empleados, que se son parte de la Ley Orgánica del Servicio Público (Monesterolo Lencioni G. , pág. 16).

En materia laboral los convenios internacionales son tratados elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que tiene un carácter multilateral, en nuestro país Ecuador, se han aprobado y ratificado varios convenios internacionales, mismo que han llegado a formar parte de la estructura legal del derecho laboral ecuatoriano, como por ejemplo:

1. (Conevio 26: Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos , 1953)
2. (Convenio No. 2, relativo al desempleo, 1919)
3. (ACUERDO BÁSICO ENTRE ECUADOR Y LA OIT, 1951)
4. (Convenio 95: Protección del Salario , 1954)
5. (Convenio 100: Igualdad de Remuneración de Mano de Obra, 1951)

Los derechos laborales son de carácter irrenunciable y es nula toda estipulación que contemple lo contrario (Código de Trabajo, 2020, art. 4). Por ende, de existir un

contrato laboral acordado por las partes, cuyo contenido vaya en favor de su propio desmérito de sus derechos laborales, se considera nulo.

### **Trabajo según la Constitución de la república del Ecuador**

En el Ecuador las modalidades de trabajo tanto en relación de dependencia, autónomas y labores de auto sustento son considerados como trabajadores y trabajadoras y los mismos, se encuentra reconocidos con total garantía de derecho al trabajo (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 325). Por ende, se amplía la esfera jurídica a un campo mayor de persona que son consideradas como trabajadores y gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajo habitual.

En la misma dimensión, se prohíbe la precarización laboral en todas sus formas como la intermediación, tercerización, contratación laboral por horas o cualquier otra forma que afecte los derechos individuales o colectivos de los trabajadores, quienes incumplan con esto son sancionados de acuerdo a la ley (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 328). Los derechos laborales no son entorpecidos bajo ninguna forma o modalidad nueva de trabajo, que la sociedad actual haya inventado para envadir las responsabilidades propias de una relación laboral, en muchos de los casos la plataforma Glovoapp y sus repartidores (Glovers), son cómplices para evitar precarización laboral, en parte por necesidad y en parte por conveniencia monetaria.

El derecho al trabajo, se encuentra vinculado de forma directa con el derecho a la salud por motivo de ser parte fundamental en el sustento del buen vivir, se presume que el Estado garantiza estos derechos mediante políticas públicas de carácter económico y social (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art.32). Por lo cual, es evidente una falta de políticas de carácter laboral que logre regular la situación de los repartidores Glovers en favor de que sus derechos laborales no sean sumillados en el olvido de la sociedad actual, permite que esta

gran empresa como lo es Glovoapp que aproveche los vacíos legales de la legislación laboral. Esto genera que muchas personas estén desempleadas, opten por ingresar a trabajar en esta aplicación móvil con el fin de obtener ingresos para el sustento suyo y de sus familias, sin embargo, renuncian a muchos derechos laborales que les permitirían sustentar el buen vivir para ellos y sus familiares, mediante uno de los derechos fundamentales de todos, el derecho a la salud.

En Ecuador el derecho a la seguridad social es de carácter irrenunciable y se aplica bajo el principio de universalidad, el Estado garantiza este derecho a toda forma de trabajo autónomo (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 34). Lamentablemente, sin un acceso al seguro social o a un seguro privado que cubra de forma integral cualquier accidente que suceda en las horas de trabajo de los repartidores Glovo, este derecho no es garantizado por parte del Estado y existe una notoria falta de políticas públicas que cubran este tipo de casos.

El desempleo y las necesidades no miran edades, existen muchos casos de adultos mayores que debido a la falta de oferta laboral son el perfil adecuado para ingresar como trabajadores “autónomos” para Glovoapp, deja de lado las políticas de inclusión social y económica. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 36) De la misma forma, los jóvenes son un perfil indicado para ser trabajadores “autónomos” por la falta de oportunidades laborales en el país, el Estado no ha promovido políticas públicas que incorporen a los jóvenes a un trabajo digno en condiciones justas que garanticen y promuevan sus habilidades para el desarrollo del país (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 39) Lamentablemente todo esto, se convierte en una utopía, que en la práctica, no se ve reflejada por el bien de los compatriotas.

En el Ecuador, se rige el régimen de desarrollo, “el cual” es un conjunto de sistemas económicos, políticas, ambientales y socio-culturales, que se encuentra organizado de forma sostenible y dinámica para garantizar el buen vivir – *sumak kawsay* (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art.275). Mediante

este régimen de desarrollo el sistema económico sostiene políticas que permiten que las relaciones laborales giren entorno del buen vivir – sumak kawsay, logran una correcta armonía entre trabajador y empleador logren una relación laboral enmarcada en un ganar -ganar para las dos partes, con el objetivo primordial de que el empleador mediante su labor acceda a salud, empleo justo y digno, educación para sus hijos y una canasta básica familiar.

Efectivamente, el régimen de desarrollo tiene como objetivo la construcción de un sistema económico, democrático, solidario, justo, productivo y sostenible que permita la distribución igualitaria de los medios de producción, generación de trabajo digno y los diversos beneficios del desarrollo (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 276.2) Por ende, la creación de ofertas laborales justas y dignas, mediante la Constitución de la República del Ecuador permite que los ciudadanos estén amparados bajo la normativa legal y jerárquica pertinente para que sus derechos laborales sean lo más justos posibles y evitar la explotación laboral.

Uno de los objetivos de la política económica en el país es respetar los derechos laborales y valorar todas las formas de trabajo permite impulsar el pleno empleo (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art.284.6) Este principio centra sus bases en no limitar el desarrollo de todas las formas de trabajo siempre que se respete los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, permite que desarrollen sus actividades laborales de una forma regulada por las normas jerárquica superior. De tal manera que, ninguna persona desarrollaría actividades laborales que vayan en contra de sus derechos.

### **Principios constitucionales**

El principio más importante es, sin lugar a duda, el principio en “el cual” el Estado, se compromete a impulsar el pleno empleo y a eliminar el subempleo y desempleo (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art.326.1). Ofrece

más de lo que cumple, sin embargo, es importante que la lucha por encontrar una sociedad en la cual todos tengan acceso al pleno empleo, permite una mejor sociedad para las futuras generaciones, lamentablemente en la actualidad el empleo informal y el subempleo, ha ganado cada vez más espacio.

El ordenamiento jurídico está sustentado mediante postulados éticos mediante los principios del derecho y el derecho laboral ecuatoriano tiene sus propios principios acorde a su materia, es así que se generan nuevos principios que tienen por objetivo el amparo a favor del trabajador que no se encuentra en igualdad de condiciones contra su empleador, es así que interviene el Estado para equilibrar la balanza con el in dubio pro operario, que consagra que en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones contractuales, legales y reglamentarias, se aplica lo que más favorezca a los trabajadores y trabajadoras. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 326.3)

El in dubio pro operario se aplica en casos de duda sobre el alcance que tiene las disposiciones contractuales en materia laboral, reglamentos y leyes, así como también los funcionarios administrativos y judiciales serán quienes apliquen en la forma más favorable para los trabajadores y trabajadoras (Código de Trabajo, 2020, art. 7).

La remuneración laboral es uno de los principales factores del derecho laboral, implica no solo el valor por la prestación de algún servicio o actividad, por lo cual, la remuneración es el eje fundamental para el desarrollo económico de el trabajador o trabajadora y por ende, el acceso a una vida digna. Por tal motivo, el Estado, se basa en el principio que direcciona a los trabajadores y empleadores a ser justos con las remuneraciones, por ende, a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 326.4).

La garantía de desarrollar labores en un ambiente que garantice aspectos básicos como higiene, seguridad, integridad, salud y bienestar (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 326.5) Son aspectos básicos y primordiales para la vida y desarrollo de todo ser humano, por ende, el empleador tiene la obligación de garantizar el ambiente adecuado para que sus trabajadores y trabajadoras desarrollan las actividades laborales encomendadas sin riesgo algo.

La transacción como una herramienta de solución de conflictos en materia laboral es válida, bajo condición que no implique renuncia de derechos del trabajador o trabajadora y sea celebrada ante autoridad administrativa o juez competente (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, art. 326.11).

### **Las modalidades de trabajo en la legislación ecuatoriana**

En el país, se encuentran reguladas las diferentes modalidades de trabajo con el fin de precautelar irregularidades en la contratación entre empleador y empleado u trabajador, evitan relaciones laborales que omitan derechos laborales como afiliación al seguro social, décimo tercero, décimo cuarto, utilidades, salario justo y demás. Con esto, se busca de cierta forma determinar un tipo de contrato de trabajo por cada modalidad de trabajo. Éstas son muy específicas y omiten las nuevas modalidades de trabajo que con la llegada de nuevas tecnologías han ocasionado que la legislación quede obsoleta.

En Ecuador la clasificación de los diferentes contratos de trabajo son los que regulan las reglas de la relación entre trabajadores y empleadores: “Expreso o tácito, a sueldo, a jornal, en participación y mixto, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional, por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo, individual, de grupo o por equipo” (Código de Trabajo, 2020, art.11). Así los empleadores y trabajadores elijan entre una variedad de contratos de trabajo y acordar el que mas, se ajuste a su modelo de negocio y necesidades.

La primera clasificación permite observar claramente dos tipos de contratos que a pesar de ser diferentes en la forma terminan con un objetivo en común, regular la relación laboral. Es el contrato expreso aquel que ya sea de forma escrita o verbal se expresa la voluntad de mantener una relación laboral, en el contrato tácito sucede algo similar pero sin la necesidad, que se exprese o formalice el contrato las partes generan una relación contractual.

Para analizar los contratos a sueldo es importante precisar la diferencia entre sueldo que le corresponde al empleado y el salario al obrero quien destaca por su trabajo mediante la fuerza física generalmente. Este tipo de contrato funda su base en el principio de igual remuneración: “A igual trabajo, igual remuneración” (Código de Trabajo, 2020, art. 79). Mediante “el cual”, se pretende que ningún trabajador, ya sea empleado u obrero gane menos de lo establecido por el gobierno como salario básico unificado y consiga eliminar la explotación laboral, de la cual ha sido víctima la clase obrera a lo largo de la historia.

En el contrato a jornal, se busca mantener el principio de igual remuneración desde otra perspectiva, en este tipo de contrato el trabajador recibe su salario depende de la jornada laboral mediante un cálculo de unidad de tiempo, por lo cual el trabajador termina recibe su salario con base al tiempo que trabaja.

Mientras que en el contrato en participación el trabajador tiene derecho sobre las utilidades que genera la empresa como su remuneración. “Además”, se agrega un modelo mixto en “el cual” un trabajador recibe parte de las utilidades de la empresa y adicionalmente un sueldo o salario, a este tipo de contrato, se lo conoce como mixto.

El principal contrato según el tiempo es sin lugar a dudas, el contrato por tiempo indefinido, mismo que no necesita de la aceptación de las partes ni de la ley, se entiende que todo contrato que no estipula un plazo de duración, se considera como

contrato a tiempo indefinido y le permite al trabajador mantener una seguridad laboral dentro de la empresa y demás beneficios de ley que le corresponde.

Los contratos eventuales suelen ser utilizados al momento que el personal hace uso de sus vacaciones o al momento que se presentan mayor necesidad de producción y la empresa, se ve en la obligación de contratar más personal con el objetivo de cumplir la cuota de mercado. Algo similar ocurren con el contrato por temporada, las empresas, se ven en la obligación de contratar mayor personal en temporadas específicas del año, "sin embargo" las personas que fueron contratadas en dicha temporada, se las contratará de preferencia en las siguientes.

Totalmente contrario a los otros contratos, en el contrato ocasional, lo que se busca es satisfacer una necesidad generada por algún desastre natural y que no tenga relación directa con las actividades habituales de la empresa, "es decir" si la empresa, se dedica a la venta de vehículos y sus instalaciones sufren una inundación, tendrá que contratar personal, que se dedique a la fontanería para lograr remediar los estragos del desastre natural. Cabe recalcar que en los contratos eventuales y ocasionales los trabajadores tendrán un incrementeto del 35% del valor hora del salario básico unificado según el sector al que correspondan. (Código de Trabajo, 2020, art.17).

Al momento que un empleador contrata a trabajadores para que realicen una tarea en específico, lo hace de dos diferentes formas, primera es el modelo de contrato por obra cierta, mismo, que se basa específicamente para tareas físicas por lo cual está destinado al obrero, se pacta una remuneración por su trabajo y un tiempo límite de entrega de la obra. Algo similar pero dirigido a otro sector es el contrato de prestación de servicios, mismo que esta destinado a los empleados, al tratarse de una ocupación más intelectual que física.

Otras modalidades de contratos son el contrato por tarea y el contrato a destajo, el primero, se encarga de comprometer al trabajador a cumplir con una tarea misma

que de terminar en su totalidad, se entendería como cumplido el contrato. De otra forma el contrato a destajo, se mide por la unidad de producción que genera el trabajador para según esto pagar su remuneración. Este tipo de contrato es muy común dentro del sector artesanal como: zapatería, costura, textil, carpintería, marroquinería y demás.

En los contratos por grupo o equipos cabe recalcar la diferencia entre cada uno de ellos, si un empleador decide contratar a un grupo de trabajadores, conservará los deberes y derechos sobre cada uno de ellos. (Código de Trabajo, 2020, art.31). Por otra lado, esto no sucede en el contrato de equipo, mismo, que se base en la contratación de un equipo de trabajadores con la consigna de que el empleador no mantiene derechos y deberes sobre cada uno de ellos; sino generalmente como grupo (Código de Trabajo, 2020, art.32).

Mediante un breve análisis de las modalidades de contratación laboral en el Ecuador, se observa claramente que a pesar de mantener 17 diferentes contratos de trabajo no abarca la totalidad de la realidades latentes en otros giros de negocio que aparece con la llegada de la pandemia y los medios tecnológicos. Sin embargo con la llegada de la pandemia no todo fue negativo, se obtuvo una mayor visualización de la realidad de muchas personas que trabajan con las tecnologías de la información desde sus dispositivos móviles como es el caso de los motorizados que pertenecen a la empresa “Glovo”, no existía una normativa laboral que abarque este grupo específico dentro de la legislación ecuatoriana.

Mediante disposición reformativa primera del 22 de junio del 2020, se agregó un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código de Trabajo, en “el cual” se establece que el teletrabajo es una forma de organización en la cual el teletrabajador realiza sus actividades con la ayuda de las tecnologías de la información y el empleador realiza el control y dirección de una forma remota. Los mismos tienen los mismos derechos que cualquier otro trabajador (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020).

Con esto, se busca regular el teletrabajo, que tiene un potencial incremento por motivo de la pandemia y de cierta forma con esta disposición reformativa, se plantea evitar toda forma de explotación laboral, que se genera por la forma en la cual los trabajadores prestan sus servicios al empleador, como por ejemplo el derecho a desconexión con un tiempo de al menos doce horas continuas en un período de veinte y cuatro horas, en “el cual” el trabajador no está obligado a responder mensajes u ordenes por parte del empleador.

En el mismo artículo innumerado, se clasifica las diferentes formas de teletrabajo en: Autónomos, como aquellos que utilizan su propio lugar de trabajo; Móviles, no tiene un lugar específico de trabajo y su principal herramienta son los dispositivos móviles y las tecnologías de la información ; Parciales, es una modalidad mixta , trabajan 2 o 3 días en casa y el resto del tiempo en el lugar designado por el empleador ; Ocasionales, Acuerdan previamente las ocasiones en las que realizan sus actividades (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020)

Cada una de las formas de teletrabajo busca satisfacer las diferentes necesidades laborales de la sociedad actual, que sufre los estragos de la pandemia y por supuesto el sector laboral es uno de los más afectados por la misma. Según estadísticas del INEC, a marzo del 2021 se mantiene una tasa de subempleo de 22,7 y una tasa de desempleo de 5.5 a nivel nacional. (INEC, 2021).

Todo esto desencadena una ola de desempleo y subempleo provocado por factores sanitarios que limitan la producción y consumo de los habitantes de nuestra sociedad, paraliza la economía y permite una brecha social mediante la cual ingresan grandes empresas a aprovechar la situación crítica que vive el mundo en la actualidad, que ofrece diferentes formas de crear ingresos, como “trabajadores autónomos” y bajo la falsa etiqueta social de “emprededor”, enriquece de forma

ilícita y explota a los trabajadores que por necesidad aceptan cualquier forma de empleo o seudo empleo que les permita llevar el sustento a sus hogares.

Los motorizados de “Glovo” o “Glovers” claramente encajan en dos tipos de teletrabajo, son teletrabajadores móviles por que no tienen un lugar fijo de trabajo y su principal herramienta de trabajo es su dispositivo móvil. También son teletrabajadores ocasionales, previamente pacta sus horas de trabajo en la plataforma “Glovo”, mantiene una sanción disciplinaria en caso de no cumplir con lo pactado, sin embargo, en la actualidad las personas que ofrecen servicio delivery a través de esta plataforma no gozan de los derechos laborales que mediante la Constitución y tratados internacionales los respaldan.

Muchas de esta persona consideran una verdadera oportunidad de trabajo para lograr una vida próspera, deja a un lado derechos laborales básicos como: afiliación al seguro social, decimo tercero, decimo cuarto, utilidades, seguridad laboral y demás derechos de “los cuales” son dueños, esto genera un falso ambiente de trabajo en la sociedad, mientras estas empresas facturan millones de dólares, las personas que utilizan la aplicación móvil terminan en una precariedad laboral.

## **CAPITULO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación, se basa en un método cualitativo, mediante la técnica de la entrevista basada en preguntas de contexto jurídico con relación a los derechos laborales establecidos en la legislación ecuatoriana en relación al caso de los “Glovers”, con lo cual los expertos aportan con sus criterios de valor las controversias del tema planteado para de esta forma encontrar la verdad de lo aquí planteado, así como la incidencia de si, se consideran como trabajadores autónomos o tendría una relación de dependencia con la empresa “Glovo”.

Se emplea un parámetro exploratorio que revela la situación jurídica de los “Glovers” en relación al derecho laboral ecuatoriano, de esta manera es vital revestir la investigación con tratadistas doctrinarios para obtener resultados técnicos de fundamento dialectico versados por letrados en la materia laboral.

Los métodos, que se han aplicado en la investigación tienen un alcance descriptivo que aplican un método teórico y práctico mediante la técnica de la entrevista que está dirigida a juristas y usuarios motorizados de “Glovo” con la finalidad de elaborar argumentos jurídicos que permitan aclarar el panorama jurídico de las personas que trabajan bajo estas nuevas modalidades de trabajo que nos trae la revolución digital a través del internet y los aplicativos móviles que utilizan la modalidad “delivery”. Bajo estas premisas, se plantea un análisis pormenorizado de esta actividad en relación a la legislación ecuatoriana.

Para la presente investigación, se utiliza las siguientes modalidades: bibliográfica, documental y de campo, al tratarse de un tema de gran controversia social y jurídica, se necesita la opinión de expertos en el derecho laboral para esclarecer la falta de congruencia jurídica entre los actos cotidianos que realizan los “Glovers” y la ilegalidad de la forma como opera la empresa “Glovo”. Los parámetros de legalidad están sustentados con el ámbito documental para coordinar con argumentos jurídicos a favor del trabajo digno.

## 2.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Mediante la ejecución de 3 entrevistas a abogados litigantes en derecho laboral para concordar con criterios jurídico-laborales en beneficio de la objetividad del tema y establecer un numero divergente con el objetivo de encontrar resultados con una cantidad contrarrestable, mismo que es, analizados en base de la manipulación de la muestra.

## 2.2. Población y muestra

Son 3 los especialistas en materia de derecho laboral que hacen posible implementar la técnica de recolección de datos mediante entrevistas verbales y escritas que objetivamente y en base a la experiencia de su profesión otorgan información de relevancia en beneficio de la problemática propuesta.

**Cuadro 1.** Especialistas para la técnica de recolección de datos

Nombre del profesional	Especialidad
Dra. Carolina Dávila	Laboral
Dra. Mayra Ortíz	Laboral
Dr. Luis Fernando Suárez	Magíster en Derecho Económico, Financiero y Bursátil

**Fuente:** Elaborado por José Paredes.

### **CAPITULO III: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En la presente investigación, se busca delimitar la actual situación jurídica laboral de los motorizados “Glovers” y determinar si las políticas aplicadas por parte de la empresa “Glovo” van alineadas a el derecho laboral ecuatoriano con un análisis Constitucional que brinde los derechos garantizados por el Estado ecuatoriano a los trabajadores, mismo que al verse en una situación económica inestable por la propia crisis económica del país, ven como una oportunidad las condiciones laborales ofrecidas por “Glovo”, quien evade algunas obligaciones laborales con el pretexto de su modalidad de trabajador autónomo. En cuyo caso sería conveniente definir la categoría a la que pertenecen los “Glovers” y que derechos laborales los ampara en base a la Constitución del República del Ecuador.

**CUADRO 2.** Aplicación de preguntas a profesionales de la investigación de campo

<b>Preguntas</b>	<b>Dra. Mayra Ortíz</b>	<b>Dra. Carolina Dávila</b>	<b>Dr. Luis Fernando Suarez</b>	<b>Análisis</b>
<b>1.- ¿Usted, considera que los “Glovers” son trabajadores autónomos?</b>	Si, ellos realizan su trabajo por su propia cuenta	En parte si y en parte no, por depender de una marca y manejan distinto RUC.	Si, no se configura una dependencia laboral entre el empleador y el trabajador de manera directa.	Los entrevistados han brindado repuesta que nos motivan a creer que este es un tema de amplio debate y que sería tratado con mucha delicadeza por parte del legislativo.
<b>2.- ¿Considera usted, que los “Glovers” tienen derechos laborales?</b>	No está estipulado, no existe una empresa acreditada por ninguna institución.	Si tienen, pertenecen a una empresa.	Tendría, pero lamentablemente no existe una figura legal que los ampare como trabajadores.	Los entrevistados, concuerda en su mayoría que los “Glovers” tienen derechos laborales.
<b>3.- ¿Considera que, el Estado ha impulsado el pleno empleo en el caso de los motorizados “Glovers”?</b>	No, se encasillaría en el subempleo.	Debido a la pandemia, no solo este tipo de trabajadores y han visto afectados, sino ““también”” muchos otros más.	Al no ser considerados trabajadores no habría derechos laborales que protege, por lo tanto, no es que el Estado no impulsa el pleno empleo sino más bien, esta nueva forma de trabajo, no se está regulada.	Con un debate más amplio, es un tema de que el Estado no proteja, sino más bien que no tiene como hacerlo, no existen normativa vigente que regule este tipo de empleos.
<b>4.- ¿Considera que, los motorizados “Glover” se encasillan dentro de la modalidad del subempleo?</b>	Claro, por supuesto.	Si, porque ellos no trabajan directamente en un sitio específico, sino que ellos tienen intermediarios que los contratan.	Sería considerado contratación laboral por horas, pero lamentablemente no existe este modelo de contratación en el país.	Los entrevistados, concuerdan en su totalidad.
<b>5.- ¿Considera que el Estado ecuatoriano, tiene que crear políticas laborales específicas para este tipo de trabajos?</b>	Si se debiese crear, porque es otro tipo de trabajo.	Si, se debiese crear nuevas políticas por que viene a ser un trabajo de futuro, se movilizan a través de este tipo de aplicaciones.	Si, actualmente no está regulado este tipo de trabajos en el país.	Todos los entrevistados concuerda que el vacío legal en lass políticas laborales.
<b>6.- ¿Considera usted, que la empresa “Glovo” no tendría que afiliarse a</b>	Si debiesen afiliarse, si buscan abrirse más campo	Si, debiesen afiliarse, es un trabajo al fin y al cabo y tiene derecho a	Tendrían que hacerlo.	Los entrevistados concuerdan que se afiliarse a los “Glovers”.

<b>los motorizados “Glovers” al seguro social?</b>	cumplirían con estas obligaciones.	percibir este tipo de derechos.		
<b>7.- ¿Está usted de acuerdo con que los “Glovers” solvente sus propios gastos de un accidente que sufren dentro de sus horas de trabajo?</b>	Es cuestión de la empresa “Glovo” y sus motorizados, mediante un acuerdo entre las partes.	Sería un accidente laboral, pero como no están regulados ellos no tienen ninguna seguridad y es necesario regular mediante normativa para protegerlos.	No, esta desprotegidos, este tipo de trabajo, no se encuentra actualmente regulado.	Lamentablemente, los “Glovers”, se encuentran desprotegidos por falta de regulación laboral.
<b>8.- ¿Considera que, en este tipo de modalidad de trabajo, se evade la responsabilidad de afiliación al seguro social?</b>	Sí, se evade, esta empresa no tiene regulación.	Si, por que, a través de este tema de la tercerización, buscan librarse de estos beneficios laborales.	Lamentablemente este tipo de trabajo, no se encuentra regulado.	Los entrevistados concuerdan que es una nueva forma de evadir algunas responsabilidades que toda empresa cumple.
<b>9.- Los “Glovers” al tener una remuneración de comisión por envió. ¿Está acorde al Derecho Laboral Ecuatoriano?</b>	La remuneración ya existe, se requiere regular estas modalidades por parte del Estado.	No porque ellos no perciben un sueldo como tal.	Desconozco cuanto sea el monto de la comisión, pero se entiende que sería por lo menos mínima.	Falta investigación a fondo, de la forma en la cual perciben sus ingresos como “Glovers”.
<b>10.- ¿Considera que el Estado Ecuatoriano tiene que regular la remuneración de los “Glovers”?</b>	Claro, que sí, se tiene que regular la base al SBU.	Si ellos debiesen buscar un SBU, pertenecen a una empresa.	Es necesario que sea al menos lo mínimo.	Es un tema de amplio debate no solo nacional sino ““también”” internacional, por la complejidad del asunto.
<b>11.- ¿Está usted de acuerdo con qué la remuneración de los “Glovers” no sea un salario básico unificado?</b>	No, porque no son choferes profesionales.	Esta empresa tiene que cubrir con los beneficios laborales y sociales.	Se tiene que regular el estado este tipo de nuevos trabajos.	Es notorio el interés por que el Estado regule este tipo de modalidades.

Fuente: Elaborado por José Paredes.

### 3.1. Análisis general

Respecto de la situación jurídica de los motorizados “Glovers” en la actualidad surge un debate no solo nacional sino internacional. Al ser una nueva modalidad de empleo, no se encasilla en las formas tradicionales de trabajo conocidas anteriormente y por lo tanto no encasilla con las legislaciones laborales vigentes no solo del país, sino de varios países de todo el mundo.

Para lograr entender cuál es la piedra angular de este debate, es necesario resolver la pregunta básica de esta hipótesis. ¿Son trabajadores autónomos o en relación de dependencia?, y sin lugar a duda desde la perspectiva positivista nunca lo van a ser, no cumplen con los elementos básicos, que se necesita para determinar una relación de dependencia entre el empleador y el trabajador, por lo cual un abogado, juez o legislador positivista jamás logra determinar una relación de dependencia entre estas dos partes.

Visto desde otro punto de vista, desde la suposición de que la persona encargada de resolver esta hipótesis es un lus naturalista, busca la sed de justicia a nivel mundial, no teme en decidir que es totalmente injusto que cientos de miles de personas brinde sus servicios a una empresa y no obtenga remuneración básica, afiliación al seguro social y demás beneficios laborales obtenidos por años a favor de los mismo. Por lo cual, es un debate de gran amplitud que actualmente, se desarrolla por la legislación positivista que jamás espero un cambio tan abrupto en cuanto a las modalidades de trabajo en pleno 2020.

Resuelta la primera hipótesis, que parte desde un punto de vista lus Naturalista y con observancia de que los motorizados “Glovers” pertenecen a la empresa “Glovo”, de esto depende una serie de derechos laborales que evade en base a un supuesto vacío legal con la excusa de las nuevas modalidades de trabajo a través de estas plataformas digitales.

Derechos como la afiliación al seguro social, misma que por propia humanidad, se tiene que tomar en cuenta, al momento que un motorizado “Glover” sufre de algún accidente dentro de sus horas de servicio para la empresa “Glovo”, este tiene que buscar servicios médicos privados, por ende, los motorizados “Glovers”, no se encuentran cubierto por el seguro social, mismo que es un derecho constitucional y que permite a las trabajadores acceder a la atención médica oportuna dentro del Instituto de Seguridad Social Ecuatoriano.

Pero, los derechos laborales evadidos por esta modalidad de trabajo a través de plataformas digitales, como “Glovo” para caso de estudio, no solo llegan hasta ahí, sino “también” buscan que los motorizados gane en base a una comisión por envío realizado con unos horarios “flexibles”, los mismo motorizados elijen en que horario trabajar. Todo esto genera que recaiga en un no pago de nómina mensual, para la empresa “Glovo” sus motorizados no son parte de su empresa y, por lo tanto, no pretenden pagar un Salario Básico Unificado y mucho menos décimos tercero y décimo cuarto.

Es importante recalcar que la evasión de todos estos derechos laborales establecidos en la Constitución, de termina una precarización laboral, deja a este grupo dentro de la categoría del subempleo y, por ende, no cumple con uno de los objetivos del Estado, “el cual” es impulsar el pleno empleo, lamentablemente las autoridades ven en la Constitución y las Leyes meras figuras jurídicas que no las aplican al 100%. No existe normativa vigente que regule este tipo de nuevas modalidades de trabajo a través de plataformas digitales, deja a este grupo en un estado de vulnerabilidad de sus derechos laborales como trabajadores independientemente, que sí considera autónomos o en relación de dependencia.

## CONCLUSIONES

- El establecimiento de criterios jurídicos y doctrinarios que permitan aclarar la situación jurídico laboral entre los “glovers” y la empresa en la cual prestan sus servicios, permitiéndoles encasillarse en una figura jurídica justa acorde a las condiciones en las cuales trabajan, por tal motivo, no cumple con las características que se requiere para incluirlos como trabajadores de dicha empresa, sin embargo, es importante considerar una pronta y oportuna intervención del Estado para delimitar esta controversia generada por la revolución del internet y la telefonía celular, la mezcla de éstos dos generaron nuevas modalidades de trabajo para cuales las leyes laborales ecuatorianas no estaban preparadas.
- La motivación mediante la academia para el Estado Ecuatoriano, a desarrollar políticas públicas direccionadas a la protección de los derechos laborales de las personas catalogadas como “glovers”, mismas que logren encontrar un tipo de contrato laboral que los ampare y permita trabajar dentro de esta modalidad, sin caer en injusticia social por falta de figuras jurídicas apropiadas, este ambiente permite que este tipo de empresa operen al margen de la ley, promueve el subempleo para sus habitantes.
- La elaboración de argumentos jurídicos que permitan aclarar la existencia o inexistencia de relación laboral entre los “glovers” y la empresa “Glovo” mediante entrevistas a juristas y “glovers” para establecer la realidad jurídica en la que viven, existe una evasión por parte de dicha empresa en cuanto a sus derechos laborales se refiere, amparándose bajo figuras jurídicas que no concuerdan con la realidad de sus trabajadores.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda profundizar en un análisis que brinde una protección jurídica especial para los motorizados “Glovers” y para el resto de motorizados de las diferentes empresas, que se dedican al servicio delivery, por cuanto, en la actualidad no existe normativa que brinde protección a las personas, que se dedican a este tipo de nuevas modalidades de trabajo.
  
- Si bien es cierto, estas nuevas modalidades de empleo no están reguladas por el derecho laboral ecuatoriano, en países europeos como España, este tema es de amplio debate y, se ha propuesto una ley especial que proteja a estos nuevos trabajos, sería importante tomar la pauta en el país y proteger los derechos laborales de todos, lo que evita contradicciones y vacíos legales.
  
- Como última recomendación y más importante, es no olvidar la lucha por la justicia social, evitar la explotación laboral y sobre todo la evasión de multinacionales en cuanto a la ley laboral ecuatoriana mediante políticas públicas claras, precisas y contundentes que beneficien a los más débiles y desprotegidos.

## BIBLIOGRAFÍA

Ayala Mora, E. (2012). La prensa en la historia del Ecuador: una breve visión general. Paper universitario.

Borja, R. (17 de Julio de 2018). *Enciclopedia de la Política* . Obtenido de [https://www.encyclopediadelapolitica.org/derechos\\_sociales/](https://www.encyclopediadelapolitica.org/derechos_sociales/)

Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral Tomo I*. Buenos Aires : Bibliográfica Omeba .

Chamocho Cantudo, M. Á. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid : Dykinson.

Código de Trabajo. (22 de Junio de 2020). Registro Oficial 2005-017. Quito, Quito, Ecuador: h. Congreso nacional.

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Registro Oficial 449. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente .

Fernández, D. C. (2009). *Los Nuevos Trabajadores Precarios* . Mexico: Editorial Miguel Ángel Porrúa.

García González, G. y. (2019). *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital* . Madrid: Dykinson .

Germán Reyes Gaitán, J. A. (2017). *Derecho Individual del Trabajo* . Mexico: IURE Editores .

Glovo. (2021). *Glovoapp*. Obtenido de <https://couriers.glovoapp.com/es/>

Glovoapp. (05 de Noviembre de 2020). *Glovo Blog*. Obtenido de <https://blog.glovoapp.com/glovo-life/como-funciona-glovo-guia-restaurantes/>

Glovoapp. (18 de Marzo de 2021). *¿Cuánto gana un repartidor de Glovo? 5 preguntas que te has hecho sobre los riders*. Obtenido de <https://delivery.glovoapp.com/es/join/cuanto-gana-un-repartidor-de-glovo>

H. Congreso Nacional. (Junio de 22 de 2020). *Código de Trabajo*. Quito, Ecuador : CDF 17 - RS 167.

Herrera Vergara, J. R. (2019). *Derecho individual del trabajo*. Colombia: Editorial Universidad del Rosario.

INEC. (2019). *Estudio Estadístico* . Ambato: INEC.

INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo* .

Isabel, C. C. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid : Dykinson.

Javier, N. M. (2013). *Introducción al Derecho del trabajo*. Lima : Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Jesús, B. R. (2021). *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, big data*. España: Wolters Kluwer.

Lemus Raya, P. (2009). *Derecho del trabajo (2a. ed.)* . Mexico: Cengage Learning.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. (22 de Junio de 2020). Registro Oficial Suplemento N° 229 . Quito, Ecuador : Asamblea Nacional de la República del Ecuador .

Monesterolo Lencioni, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Monesterolo Lencioni, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

OIT. (29 de Octubre de 1919). Convenio No. 2, relativo al desempleo. Washington, Estados Unidos de América.

OIT. (15 de Mayo de 1951). *Acuerdo básico entre Ecuador y la OIT.*

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo 198.* Ginebra .

Pablo, J. M. (2019). *Economía colaborativa y plataformas digital.* Madrid : Editorial Reus.

Paz, J. &. (2009). Ecuador en la Globalización: 1975-2005. *Historia Actual Online* (18), 25-39.

Prado, S. M. (2016). Análisis y propuesta de políticas públicas junto a alternativas de liquidez en contexto. *FCSHOPINA*, 86-98.

Registro Oficial 177. (06 de Junio de 1951). Convenio 100: *Igualdad de Remuneración de Mano de Obra.*

Registro Oficial 401. (29 de Diciembre de 1953). Convenio 26: *Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos .*

Registro Oficial 675. (25 de Noviembre de 1954). Convenio 95: *Protección del Salario .*

Sánchez-Castañeda, A. (2006). *Las transformaciones del derecho del trabajo*. Mexico : Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

Soria, L. V. (2011). *El Trabajo Derecho Social Fundamental*. Ambato: Universidad Tècnica de Ambato.

## ANEXOS

### Anexos 1

#### Gráfico 1. Entrevista



Fuente: José Paredes.