

INFORME DEFENSORIAL DE FONDO

TRÁMITE No. CASO-DPE-1701-170123-309-2022-000110

DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE ECUADOR.- DIRECCIÓN NACIONAL DEL MECANISMO DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y JUBILADAS. – Quito, 25 de marzo de 2024, las 13H16.-

I. REFERENCIA:

El 17 de agosto de 2022, la Dirección Nacional del Mecanismo de Protección de los Derechos de las Personas Trabajadoras y Jubiladas (DNMPDPTJ) mantuvo una reunión de trabajo con las peticionarias Carolina Hevia – Secretaria para la defensa jurídica de FRENAPP y Yuly Ramírez - Secretaria General del Sindicato del Frente de los trabajadores de plataformas digitales del Ecuador, quienes indicaron lo siguiente:

- Carolina Hevia denunció que las personas trabajadoras de las plataformas digitales hacen contratos de arrendamiento o prestación de servicios que no tienen que ver con la relación laboral que tienen con estas empresas por los servicios de *delivery*¹ que realizan en relación de dependencia. En estos contratos, se cataloga a los trabajadores como independientes, mandatarios, colaboradores, socios o autónomos. Por esta razón, Carolina considera que este tipo de modalidad de trabajo lo que hace es tercerizar a los trabajadores, a pesar de que se tiene una relación laboral con la Empresa.
- De igual forma, Carolina denunció que muchas personas que trabajan en estas aplicaciones son personas migrantes que no tienen documentos para estar en Ecuador de forma regular y que la única fuente de ingreso que tienen es trabajar para estas empresas.
- Al preguntar la DNMPDPTJ respecto a si han presentado denuncias o reclamos por estos hechos al MDT, las peticionarias indicaron que si han ingresado denuncias al MDT pero que no se realizó una inspección de trabajo porque inició la pandemia de COVID-19 y cerraron las oficinas de las plataformas digitales.
- Asimismo, Carolina Hevia y Yuly Ramírez indicaron que el MDT ha declarado que no tiene competencia para atender las denuncias presentadas por los trabajadores de las aplicaciones y que, en la actualidad, en Ecuador no existe una institución pública que tutele o proteja los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales. Esto ha permitido que las Empresas bloqueen a los trabajadores sin permitirles el ejercicio del derecho a la defensa y no les permitan trabajar más. Esto obliga a los trabajadores a quienes les han suspendido sus cuentas, a arrendar una cuenta a otra persona para poder seguir trabajando.
- Respecto a este tema, la DNMPDPTJ solicitó a las personas peticionarias que proporcionen toda la documentación respecto a esta problemática para poder analizar la acción defensorial estratégica pertinente para el caso.

¹ El delivery es un servicio de reparto que ofrece un comercio para entregar sus productos en el domicilio del comprador.



El 20 de agosto de 2022, mediante correo electrónico, Carolina Hevia, Secretaria para la Defensa Jurídica de FRENAPP, proporciono a la DNMPDPTJ la siguiente información:

- a) Oficio de solicitud de mesa de dialogo con la Empresa GLOVOAPP ECUADOR S.A. de 11 de agosto de 2020.
- b) Oficio para la Asamblea Nacional de 24 de agosto de 2020 solicitando una reunión de trabajo para exponer las vulneraciones de derechos de las personas trabajadoras de plataformas digitales y para elaborar un proyecto de ley que reconozca el trabajo de las personas trabajadoras de plataformas digitales.
- c) Información respecto a la acción de protección No. 17250-2021-00047 planteada por Yuly Ramírez en contra de GLOVOAPP ECUADOR S.A.
- d) Demanda de acción de incumplimiento ante la Corte Constitucional por el incumplimiento del MDT a la sentencia expedida en el proceso No. 17981-2020-02407. Esta acción fue signada con el No. 147-22-IS.
- e) Oficio No. PR-SAP-2021-2104-O de 7 de junio de 2021.
- f) Oficio No. MDT-DPANTE-2021-0012-OF de 30 de julio de 2021.
- g) Oficio S/N de fecha 29 de mayo de 2020, en el que se solicita al MDT que convoque a una mesa de diálogo entre representantes de GLOVOAPP ECUADOR S.A. y GLOVERS ECUADOR.

II. OBJETO

a. Informe de fondo

El artículo 23 de la Resolución de la Defensoría del Pueblo No. 107 establece que:

“(...) Cuando la unidad a cargo de la investigación tenga elementos suficientes para concluir (...) realizará un informe defensorial de fondo, en el cual se establecerán las conclusiones sobre el caso, determinando si se cumplió una obligación contenida en la Constitución o los tratados internacionales de derechos humanos seguido de la estrategia, la disposiciones internas o las acciones a emprenderse de las determinadas en el artículo 6 de la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo y el presente Reglamento. (...)”

1.1. Providencias expedidas por la Dirección Nacional del Mecanismo de Protección de los Derechos de las Personas Trabajadoras y Jubiladas (DNMPDPTJ)

En el presente trámite defensorial, la DNMPDPTJ ha expedido:

- a) La Providencia de Calificación No. 01-2022-DPE-DNMPDPTJ-CPC de 07 de

septiembre de 2022.

- b) 9 Providencias de Seguimiento que van desde la No. 02-2022-DPE-DNMPDPTJ-CPC hasta la No. 10-2024-DPE-DNMPDPTJ-CPC.

En estas providencias de seguimiento, se ha requerido al Ministerio del Trabajo (MDT), Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Servicio de Rentas Internas (SRI), Defensoría Pública (DP), Asamblea Nacional (AN), Observatorio del Trabajo y el pensamiento crítico de la Universidad Central del Ecuador, Rappi Ecuador, Pedidos Ya, Uber, Súper Easy y Tipti empresas y compañías de plataformas digitales, quienes han dado contestación a los requerimientos de la DPE. Estas respuestas han sido agregadas al expediente del trámite defensorial.

III. ANÁLISIS DE DERECHOS VULNERADOS:

a) Derecho al trabajo

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que:

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

El artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador señala en su numeral 15 que: *“Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental.”*

El artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador señala que: *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”*

El Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

El Art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales determina que los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar. Este derecho comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 6 establece que: *“Toda*



persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.”

En el Convenio número 168 de la OIT, de 1988, en el preámbulo establece:

“(…) la importancia del trabajo y del empleo productivo en toda la sociedad, en razón no sólo de los recursos que crean para la comunidad, sino también de los ingresos que proporcionan a los trabajadores, del papel social que les confieren y del sentimiento de satisfacción personal que les infunden.”

La Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económico, Social y Culturales de Naciones Unidas, con relación al derecho al trabajo, en el numeral 6, establece *“El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajo, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario (…).”*

El artículo 215 de la Constitución de la República establece: *“La Defensoría del Pueblo tendrá como funciones la protección y tutela de los derechos de los habitantes del Ecuador y la defensa de los derechos de las ecuatorianas y ecuatorianos que estén fuera del país (…).”*

La economía *gig*² o capitalismo de plataformas se presenta como una forma novedosa para dinamizar la economía o como una alternativa laboral para las personas con desventajas para acceder al mundo del trabajo³ porque no han podido insertarse en el mercado laboral ecuatoriano.⁴ Esta penetración de la tecnología en los procesos productivos ha mutado el trabajo de las personas. La economía digital y de plataformas ha traído consigo un gran desafío para el campo jurídico y en particular al derecho del trabajo.⁵

² La *gig economy* o economía *gig* se refiere a un nuevo formato para generar ingresos fuera de la idea de trabajo tradicional en la cual una persona se encarga de realizar una tarea específica, y cobra este servicio de forma independiente.

³ Por ejemplo, en Ecuador existe una presencia de población migrante y refugiada en busca de empleo, según la Asociación Civil Venezuela en Ecuador, más de 350 mil personas de Venezuela se encuentran en esa situación. Frente a esta situación de desempleo, inestabilidad laboral, y precarización, las plataformas aparecen como fuente de trabajo y se vuelven, para muchas personas, su única forma de subsistencia. En: Hidalgo, K., y Valencia, B. (2019). *Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito*. FES-ILDIS P. 1. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/15671-20200311.pdf>

⁴ Maya, N. y otros. (2022). *Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador*. P.2. <https://trabajoypensamientocritico.com/wp-content/uploads/2022/02/caracterizacion-plataformas-ecuador.pdf>

⁵ Cedrola Spremolla, G. (2020). Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la *gig economy*. Revista internacional y comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo.

Srnicek ha definido que las plataformas “son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen. De esta manera se posicionan como intermediarias que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos”⁶

De acuerdo con las categorías aceptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la actualidad las plataformas virtuales pueden clasificarse en dos grandes grupos:

- a) **Las plataformas de trabajo en línea:** En estas los empleados realizan tareas o encargos en línea o a distancia como por ejemplo analizar datos, traducir textos, desarrollar un programa, realizar encuestas, servicios jurídicos de consultas, o cualquier otro trabajo o encargo de corta duración.⁷
- b) **Las Plataformas de trabajo localizado:** El trabajo se ejecuta de forma presencial por las personas suscritas a estas plataformas. Estas pueden ser de transporte, servicios de mensajería, mantenimiento y reparaciones a domicilio, encargos, entre otras.⁸ En esta modalidad conocida como “trabajo sobre demanda”, la oferta excede sobre la mano de obra y existen más trabajadores que trabajo, lo que provoca una mayor competencia entre ellos y una baja sobre el pago ante el trabajo contratado. Para muchos estudiosos es considerada una forma de precarización del trabajo.⁹

La mediación que efectúan las plataformas digitales tiene el objetivo de hacer eficiente la interacción entre productores, transportadores y consumidores. Para ello, se elabora un discurso en el que no se contemplan a trabajadores, sino a “socios” o “colaboradores”, y se resalta la autonomía y la administración del tiempo por parte de la persona.¹⁰ Este discurso se plasma en la forma en la que las plataformas digitales contratan a sus repartidores.

De la información remitida por las empresas de plataformas digitales a la DNMPDPTJ, se evidencia que la relación que ellas tienen con los repartidores no es laboral sino que se usan contratos civiles de servicios complementarios o de prestación de servicios especializados.

Los sistemas productivos de las plataformas digitales basados en la supuesta no exigencia de cumplimientos de horarios rígidos, tareas repartidas entre una pluralidad de personas dispuestas a realizarlas y que cobran en función de la tarea realizada, sumado a la falta de empleo producto de las reiteradas crisis económicas que sufren países como Ecuador han dado lugar a “la huida del derecho laboral”.¹¹

⁶ Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra. P. 45.

⁷ Gutiérrez, J. y Herrera, S. (2023). La protección del derecho al trabajo dentro de la economía virtual como plataforma de desarrollo en las políticas actuales. *Crítica y Derecho: Revista Jurídica*. Vol. 4(7), P. 19 <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/criticayderecho/issue/view/297>

⁸ *Ibíd.* P. 19

⁹ *Ibíd.* P. 20.

¹⁰ Hidalgo, K., y Valencia, B. (2019). *Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito*. FES-ILDIS <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/15671-20200311.pdf>

¹¹ Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, N° 21 - Universidad Nacional de La Plata.

A pesar de que, en el discurso se vende la idea de que las plataformas digitales laboran con “socios repartidores” y que no ejercen métodos de control sobre ellos, en la realidad, se crean nuevos métodos más desarrollados para la vigilancia de los *riders*¹² como condiciones que deben cumplir los trabajadores, puntajes de calificaciones tanto de la empresa como del cliente en el servicio prestado, que llegan incluso a ser evaluaciones tan rigurosas que determinan la estadía del trabajador en la plataforma. Por estas razones, no se podría pensar en que no existe una subordinación expresada mediante una relación laboral. En estos casos, existe una subordinación como parte de los elementos de una relación laboral, que inclusive llega a ser más exigente que la subordinación tradicional. Lo que cambia en el trabajo de las plataformas digitales es la esencia de la transmisión y control de las tareas a desarrollar. No se ejerce un control directo del empleador al trabajador durante sus horas de trabajo en un lugar determinado. En el trabajo en plataformas digitales, el control se ejerce por parte del empleador y por el escrutinio del usuario quien fija estándares altos de calidad en el servicio. Además, en el trabajo en plataformas digitales no existen indicaciones o instrucciones directas en cómo ejecutar el trabajo.¹³

También, la naturaleza de la relación de trabajo en plataformas digitales determina ciertas autonomías para el trabajador en el sentido de que este decide sobre cuestiones referidas a la extensión del horario, los descansos a tomar y la retribución que necesita alcanzar. En muchas ocasiones el trabajador es dueño de los medios de producción, como por ejemplo propietario de la motocicleta o de las herramientas con las que ejecuta su trabajo. Sin embargo, esto no le proporciona total libertad, por cuanto debe regirse a los términos y condiciones de la empresa.¹⁴

Las plataformas digitales se han convertido en el mediador perfecto para la flexibilidad y para actualizar mecanismos de precarización del trabajo.¹⁵ Además, las plataformas digitales afianzan las desigualdades existentes entre los repartidores que son personas mayoritariamente en situación de desempleo o desventaja que ejercen estos trabajos precarios para subsistir y las empresas de plataformas digitales que obtienen ganancias elevadas por precarizar el trabajo de los repartidores. De igual forma, las plataformas digitales fomentan la precariedad de los repartidores al reducir su poder de negociación y la estabilidad del empleo. Esto se debe a que, como se ha indicado anteriormente, las empresas celebran con los *delivery* contratos civiles que no generan ninguna estabilidad

¹² Los *riders* son los repartidores de entrega a domicilio mediante plataformas digitales.

¹³ Gutiérrez, J. y Herrera, S. (2023). La protección del derecho al trabajo dentro de la economía virtual como plataforma de desarrollo en las políticas actuales. *Crítica y Derecho: Revista Jurídica*. Vol. 4(7), P. 20 <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/criticayderecho/issue/view/29>

¹⁴ *Ibidem*. Pp. 20-21

¹⁵ Maya, N. y otros. (2022). *Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador*. P.7. <https://trabajoypensamientocritico.com/wp-content/uploads/2022/02/caracterizacion-plataformas-ecuador.pdf>

laboral y que no les protegen en caso de accidentes que ocurran en el desempeño de sus actividades. Todo esto a pesar de que la OIT se ha pronunciado respecto a este tipo de trabajo y ha determinado que el mismo conlleva algunos riesgos en relación con la situación de empleo, y el goce o no de ingresos adecuados, protección social y otros beneficios.¹⁶

El objetivo de las empresas de plataformas digitales es maximizar ganancias y como consecuencia de ello suelen tender a evitar los mayores costos generados por el cumplimiento de las normas laborales, colocándose al margen de su aplicación, utilizando todo tipo de herramientas para evitar tales cargas patrimoniales. Para hacer frente a eso y el efecto negativo que ello conlleva, el ordenamiento laboral ecuatoriano cuenta con mecanismos para sancionar la precarización de las relaciones laborales. Entre ellos, el Mandato Constituyente No. 8, por el cual se elimina y prohíbe la tercerización, intermediación laboral y otras formas de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique una empresa o empleador.

Por lo tanto, según lo determinado por el Mandato Constituyente 8, el Convenio No. 081 de la OIT, sobre la inspección del trabajo y las demás normas laborales del ordenamiento jurídico ecuatoriano, el Ministerio del Trabajo (MDT) tiene un rol importante en garantizar que no se apliquen contratos civiles u otras formas que permitan la precarización de las relaciones de trabajo.

En esta investigación defensorial se ha evidenciado que el uso de modalidades contractuales civiles por parte de las plataformas digitales restringe el rol del personal del MDT de poder verificar las condiciones laborales de los socios repartidores. Respecto a los contratos de trabajo, el MDT, mediante Memorando Nro. MDT-DCI-2022-2026-M de 23 de septiembre de 2022 indicó que las empresas de plataformas digitales solamente tienen los siguientes contratos de trabajo registrados en el SUT:

1. Rappi Ecuador: 192 contratos.
2. Pedidos Ya: 264 contratos.
3. Uber: 0 contratos.
4. Súper Easy: 261 contratos.
5. Tipti: 424 contratos.
6. PICKER: ningún resultado.

El número de trabajadores no contempla a los *riders* debido a que las plataformas digitales usan otras modalidades contractuales con sus socios repartidores y que el MDT no tiene un mecanismo adecuado para controlar y vigilar el respeto de los derechos laborales de los “colaboradores” a quienes no se les celebra contratos de trabajo.

De igual forma, antes que se realice esta investigación defensorial, el MDT no había realizado inspecciones de trabajo a las empresas de plataformas digitales¹⁷, a pesar de que 3 denuncias fueron presentadas al MDT:

- Una presentada en contra de TIPTI SA el 8 de septiembre de 2022, la cual fue

¹⁶ OIT. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra.

¹⁷ Valencia, H. (2022). *Memorando Nro. MDT-DRTSPQ-2022-8703-M*.



- archivada por el MDT porque TIPTI negó la relación laboral.
- Una presentada en contra de RAPPI EC S.A. el 04/11/2021 la cual también fue archivada. El MDT no indicó la razón de archivo.
 - Una presentada en contra de MARKET & DELIVERY SUPEREASY S.A. AGIL & ECONOMICO S.A. el 29/07/2021 que fue archivada por acuerdo de las partes.

El MDT, al informar respecto a las acciones efectuadas por sus inspectores para dar respuesta a las denuncias presentadas por socios repartidores de plataformas digitales y/o colaboradores de las empresas que funcionan a través de plataformas digitales, indicó:

“si nos referimos técnicamente a los “socios”, éstos no tendrían la calidad de trabajadores bajo relación de dependencia. (...) En el caso de que exista una controversia laboral, los trabajadores deberán asistir ante los órganos competentes, estos son las Unidades Judiciales.”

Por lo tanto, se evidencia que el MDT no reconoce que los socios de las plataformas digitales tengan una relación de dependencia con las plataformas. Esto ocasiona que las autoridades laborales del país no vigilen el cumplimiento de derechos laborales de los repartidores. Los *riders* se encuentran obligados a acudir al órgano judicial competente para lograr el reconocimiento de la relación laboral con la empresa.

Es necesario indicar que un gran porcentaje de las personas que se dedican a prestar el servicio de *delivery* con las plataformas digitales son personas que no tienen los recursos necesarios para contratar un abogado que les represente para presentar una demanda en el juzgado de lo laboral para que el juez declare la existencia de una relación laboral entre ellos y la plataforma digital para la que trabajan. Asimismo, incluso en los casos en los que los socios repartidores inicien esta vía, estos podrían encontrarse en la situación de no contar con las pruebas y los elementos necesarios para probar la relación laboral ya que no tienen acceso a los contratos suscritos con las plataformas digitales y los inspectores del trabajo no pueden realizar inspecciones de trabajo que les permitan recopilar evidencias y documentos que ellos puedan usar en un proceso judicial para probar relaciones laborales encubiertas o precarizadas.

En las respuestas enviadas por la Defensoría Pública (DP) a este trámite defensorial, se ha indicado a la DNMPDPTJ que esta institución tiene la predisposición para recibir a los socios repartidores que acudan a su institución a exponer sus casos particulares para que los servidores de la DP analicen sus casos y determinen la acción a aplicarse en ellos.

A pesar de que es necesaria la regulación de la modalidad de trabajo en plataformas digitales, en la que se observen las características modernas de las relaciones laborales

con esas empresas que no pueden ser analizadas y concebidas desde los estereotipos tradicionales del trabajo, ni el MDT ni la Asamblea Nacional han regulado este tipo de relaciones laborales.

En el transcurso de esta investigación defensorial, se solicitó al MDT información respecto a si ha generado normas jurídicas que aborden las relaciones de trabajo que operan por intermedio de las plataformas digitales. En respuesta a este requerimiento, la Subsecretaría de Políticas y Normas (SPN) del MDT, mediante Memorando Nro. MDT-SPN-2022-0089-M de 14 de septiembre de 2022 informo que no se ha emitido normativa que regule esta modalidad de trabajo.

De igual forma, el 22 de enero de 2024, la Mgtr. Estefania Alexandra Alvarez Hidalgo, PROSECRETARIO RELATOR de la Asamblea Nacional (AN) envió el Oficio Nro. AN-CTSS-2024-0018-O mediante el cual indicó que:

“(…) con fecha 03 de mayo de 2023, mediante memorando número AN-CTSS-2023-0124-M, el abogado Francisco Larrea, en su calidad de Secretario relator de la Comisión de derechos al Trabajo y a la Seguridad Social, remitió a la Presidencia de la Asamblea Nacional, el informe para segundo debate del “PROYECTO DE LEY RELATIVA AL RÉGIMEN DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES”, debiendo continuar con el trámite que dispone el artículo 61 de la ley Orgánica de la Función Legislativa (...)

Por lo tanto, la DNMPDPTJ evidencia que existe un vacío normativo en Ecuador, debido a que el MDT no ha regulado las relaciones de trabajo entre los socios repartidores y las plataformas digitales, a pesar de tener esta facultad, en virtud del artículo 23.1 del Código del Trabajo.

Además, en el transcurso de la investigación defensorial, la DNMPDPTJ solicitó, tanto en 2022 como en 2023, a los servidores y autoridades del MDT que realicen inspecciones a RAPPIEC S.A., SUPEREASY MARKET & DELIVERY S.A., DELIVERY HERO DH E-COMMERCE – PEDIDOS YA., TIPTI S.A., PICKER y Uber eats. Respecto a esta solicitud, el personal del MDT respondió lo siguiente:

En el año 2022, mediante escrito S/N y sin fecha ingresado a la Defensoría del Pueblo el 13 de diciembre de 2022, el Abg. Luis Rodríguez, Director de Asesoría Jurídica y el Abg. Jefferson Chávez del MDT informaron lo siguiente:

- 1) Respecto a la inspección a RAPPIEC S.A.: Los servidores del MDT archivaron la causa por cumplimiento de todas las obligaciones patronales.
- 2) Respecto a la inspección de TIPTI S.A.: Mediante Oficio Nro. MDT-DCI-2023-0013-O de 17 de enero de 2023 firmado electrónicamente por la Ing. María Fernanda Gaviláñez Araujo, Directora de Control e Inspección, el MDT indicó que se archivó la inspección a Tipti porque el empleador justificó el cumplimiento de obligaciones laborales.
- 3) Respecto a la inspección a SUPEREASY MARKET & DELIVERY S.A.: El personal del MDT sancionó a la empleadora por no demostrar ni justificar estar al día con el pago de sus obligaciones patronales con una multa de 1700 USD.



- 4) Respecto a la inspección a DELIVERY HERO DH E-COMMERCE – PEDIDOS YA: Mediante Oficio Nro. MDT-DCI-2023-0013-O de 17 de enero de 2023 firmado electrónicamente por la Ing. María Fernanda Gavilánez Araujo, Directora de Control e Inspección, el MDT indicó que se archivó la inspección a Pedidos Ya porque el empleador justificó el cumplimiento de obligaciones laborales.

En lo que concierne a la empresa PICKER y Uber eats, la DRTSPQ indicó que procedió a consultar tanto en la página web del SRI, de la Superintendencia de Compañías y SUT, con el fin de obtener datos de las empresas como el número de RUC, la razón social u otro dato, sin conseguir ninguna información para poder ejecutar una inspección.

El hecho de que el MDT no pudo obtener la información necesaria para realizar inspecciones de trabajo a PICKER y Uber eats revela la indefensión en la que se encuentran los trabajadores de esos empleadores, quienes, a pesar de solicitar al ente de control la vigilancia del respeto de sus derechos laborales por parte del empleador obtienen como resultado que las autoridades laborales no puedan realizar inspecciones de trabajo a las empresas de plataformas digitales.

En 2023, mediante memorando MDT-DRTSPQ-2023-9638-M, suscrito por el Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito - Encargado, el MDT informó lo siguiente:

“Por medio del presente se brinda atención al Memorando Nro. MDT-DDPI-2023-0009-M, a efectos de que se dé respuesta al oficio Nro. DPE-DNMPDPTJ-2023-0066-O, mediante el cual el peticionario solicita en su parte pertinente que: “... (...) CUATRO: SOLICITAR a las autoridades y servidores públicos competentes del Ministerio del Trabajo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que informen a la Dirección Nacional del Mecanismo de Protección de los Derechos de las Personas Trabajadoras y Jubiladas respecto a: a) Inspecciones realizadas a empleadores de trabajadores de plataformas digitales desde el 1 de enero de 2023 hasta la fecha en la que se expide la presente providencia. b) Sanciones impuestas a empleadores de trabajadores de plataformas digitales desde el 1 de enero de 2023 hasta la fecha en la que se expide la presente providencia. c) Juicios coactivos iniciados a empleadores de trabajadores de plataformas digitales desde el 1 de enero de 2023 hasta la fecha en la que se expide la presente providencia. (...)”

Al respecto del pedido se solicitó la información respectiva a la señora Coordinadora de Inspectores de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito (encargada), quien indicó que se procedió a verificar en los

archivos internos así como en el Sistema Nacional de Control de Inspectores (SINACOI), del cual se desprende que NO existe procesos de inspecciones a "plataformas digitales", dentro de la búsqueda como actividad de servicio tampoco consta "plataformas digitales", en tal virtud no se puede atender de manera favorable el requerimiento, y se recomienda que la petición se realice de manera específica detallando nombre, razón social de la empresa, número de ruc, etc a fin de dar la respectiva atención. ”

Por lo tanto, la DNMPDPTJ evidencia que, a pesar de que el MDT ya informó a esta Dirección que, en 2022 se realizaron inspecciones de trabajo a las empresas RAPPIEC S.A., TIPTI S.A, SUPEREASY MARKET & DELIVERY S.A y DELIVERY HERO DH E-COMMERCE – PEDIDOS YA, en 2023 el MDT indicó que no existen inspecciones de trabajo a empresas de plataformas digitales.

Conforme se ha indicado en párrafos anteriores, en esta investigación se ha evidenciado que en Ecuador no existe una norma que regule las relaciones de trabajo entre los socios repartidores con las plataformas digitales. Esto ha ocasionado que las plataformas digitales se vean en la libertad de utilizar contratos de adhesión para contratar a los socios *riders*.

El uso de este modelo de contrato ha cambiado el mercado laboral, conforme establece el Observatorio del Trabajo de la Universidad Central:

“Con la llegada de las apps de reparto se ha visto un decrecimiento en la cantidad de repartidores que se encontraban en relación de dependencia y posiblemente han migrado hacia estas modalidades de aparente “autonomía” y “libertad”, que velan la relación laboral, y con ello, empeoran las condiciones ya complejas para la supervivencia familiar”¹⁸

Por lo tanto, se desprende que en Ecuador se ha dejado de emplear directamente a los repartidores, en respeto de las normas del Código del Trabajo, y se ha optado por contratarlos a través de estos contratos civiles para obtener mayores ganancias y así poder competir contra las plataformas digitales que utilizan esta modalidad contractual que no configura una relación laboral con los socios *riders* y que precariza la situación de las personas que realizan tareas y actividades para las plataformas digitales.

b) Derecho a la asociación sindical

La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce que “[t]oda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”¹⁹. Igualmente, la Constitución de la República señala que el derecho al trabajo se fundamenta, entre otros, en el siguiente principio:

¹⁸ Maya, N. y otros. (2022). *Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador*. P. 35. <https://trabajoypensamientocritico.com/wp-content/uploads/2022/02/caracterizacion-plataformas-ecuador.pdf>

¹⁹ Artículo 23, numeral 4



*“Art. 326.- (...) 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** (...)” [énfasis añadido]*

Por su parte, el Protocolo de San Salvador afirma que los Estados deben garantizar:

*“(...) el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. (...) 2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente **sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley**, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, **necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás.**”²⁰ [énfasis añadido]*

El Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su artículo 8 señala que los Estados partes se comprometen a garantizar:

*“a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. **No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;***
*(..) c) El derecho de los sindicatos a **funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos**” [énfasis añadido]*

Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá señaló que:

²⁰ Artículo 8

“La Convención Americana es muy clara al señalar, en el artículo 16, que la libertad de asociación sólo puede estar sujeta a restricciones previstas por la ley²¹, que sean necesarias en una sociedad democrática, y que se establezcan en interés de la seguridad nacional, del orden público, de la salud o de la moral públicas o de los derechos o libertades de los demás”²²
[énfasis añadido]

De igual forma, la Corte Constitucional en la Sentencia No. 002-18-SIN-CC, casos No. 0035-15-IN, 0029-15-IN, 0032-15-IN, 0034-15-IN, 0095-15-IN y 0030-15-IN ACUMULADOS, afirmó que *“las únicas razones constitucionalmente aceptables de intervención estatal en el principio de libertad sindical son aquellas orientadas a la consecución de un fin constitucionalmente válido.”* [Énfasis añadido]

Los derechos sindicales son definidos por la Organización Internacional del Trabajo como un conjunto de todos los derechos y libertades que son indispensables a la existencia y al funcionamiento eficiente de sindicatos democráticos capaces de defender y promocionar los intereses de los trabajadores. Por estas razones, el principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT. El mismo está consagrado en la Constitución de la OIT, en la Declaración de Filadelfia de la OIT y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto se debe al hecho de que el derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social.

En la presente investigación defensorial se ha conocido que el MDT no ha registrado, aprobado ni concedido personería jurídica al Sindicato “Frente de los trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (FRENAPP)” debido a que, conforme se indica en el Oficio Nro. MDT-DOL-2022-0735-O de 22 de agosto de 2022, esta cartera de Estado no ha dado cumplimiento a lo dispuesto en la sentencia expedida en la acción de protección No. 17981-2020-02407 de 25 de mayo de 2021 en la que la SALA ESPECIALIZADA DE LO PENAL, PENAL MILITAR, PENAL POLICIAL Y TRÁNSITO DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE PICHINCHA dispuso al MDT que debe reglamentar el ejercicio del derecho a la libertad de organización sindical por rama de actividad, a fin de que hechos como los que se produjeron en la mencionada acción de protección que presentó la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC) no se vuelvan a producir y se permita el registro de organizaciones sindicales por rama.

A pesar de esto, es necesario indicar que el MDT ya ha reconocido a otros sindicatos

²¹ Corte IDH. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72. Párr. 168.

²² Corte IDH. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72. Párr. 168.



por rama tal como lo demuestra el registro, el 20 de junio de 2016, del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y el registro de ASTAC gracias a la acción de protección No. 17981-2020-02407 que presentó. La OIT también ha reconocido que los sindicatos de rama han sido reconocidos en otros sectores de actividades del país.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT en las Observaciones adoptadas en el 2016 y publicadas en la 106ª reunión CIT de 2017 ya ha realizado observaciones respecto al cumplimiento del Estado Ecuatoriano del artículo 2 del Convenio OIT No. 87. Se expresó que desde la reforma legislativa de 1985 que incrementó el número mínimo de afiliados para constituir una organización sindical de 15 a 30, la OIT ha venido solicitando al Gobierno Ecuatoriano que se reduzca el número mínimo de trabajadores exigido por la legislación para constituir asociaciones de trabajadores. Esto se establece ya que, en virtud del artículo 2 del Convenio, los trabajadores deben poder crear libremente las organizaciones que estimen convenientes. También, la CEACR recordó que considera que la exigencia de un número mínimo de 30 afiliados para constituir sindicatos de empresa en países cuyas economías se caracterizan por la prevalencia de pequeñas empresas obstaculiza la libre constitución de organizaciones sindicales.²³

Sin embargo, hasta la actualidad, no se ha procedido a la reforma de la normativa vigente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano para que esta pueda permitir el cumplimiento de las disposiciones y principios contemplados en estas normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. A pesar de que la CEACR ha solicitado al Gobierno Ecuatoriano que, en consulta con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias para revisar los artículos 443, 452 y 459 del Código del Trabajo vigente de manera que se rebaje el número mínimo de afiliados requerido para crear asociaciones de trabajadores y comités de empresa.

De igual forma, los trabajadores pueden ver vulnerado su derecho a la libertad sindical a través de actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Por esta razón, la OIT expidió el Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el que se establece en el artículo

²³ CEACR. (2017). *Observación (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106ª reunión CIT. (2017)* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNT_RY_ID:3297616,102616

1 que “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.”

La OIT ha exhortado al Ecuador a asegurar que su legislación cumpla con los principios de libertad sindical en relación con el número mínimo de trabajadores afiliados exigido para poder conformar una organización sindical a nivel de empresa y con la posibilidad de conformar organizaciones de primer grado que reúnan a trabajadores de varias empresas. Además, el Comité ha requerido al país que se tomen las medidas necesarias para permitir, sin demora, el registro de organizaciones sindicales por rama como ASTAC y que se brinden las garantías y protecciones necesarias a sus miembros.²⁴

Asimismo, en una solicitud directa de 2019 relacionada específicamente con la economía de plataformas, la CEACR invitó a un Gobierno a entablar consultas con las partes interesadas para garantizar que todos los trabajadores de plataformas cubiertos por el Convenio [núm. 98], independientemente de su situación contractual, estén autorizados a participar en la negociación colectiva libre y voluntaria. Teniendo en cuenta que dichas consultas tienen por objeto permitir al Gobierno y a los interlocutores sociales interesados identificar los ajustes apropiados que deben introducirse en los mecanismos de negociación colectiva para facilitar su aplicación a las distintas categorías de trabajadores de plataformas.²⁵

La importancia de la asociación para los trabajadores de plataformas digitales se da porque el trabajo en plataformas suele caracterizarse por la falta de un lugar de trabajo común en el que los trabajadores puedan conocerse y comunicarse entre sí y con sus representantes, en particular con el fin de defender sus intereses frente al empleador. Por lo tanto, es común sostener que la dispersión del mercado laboral en las plataformas digitales de trabajo dificulta mucho que los trabajadores tomen conciencia de sus intereses colectivos y desarrollen una identidad compartida²⁶

A pesar de esto, el MDT aún sigue poniendo límites a la conformación de sindicatos de rama que algunos sindicalistas pretenden registrar, aduciendo la falta de una normativa que regule el registro de estas organizaciones sindicales. Esta cartera de estado indica este obstáculo sin tomar en cuenta que es esa institución la obligada a expedir la norma para la conformación de sindicatos de rama, en virtud de lo dispuesto por la sentencia expedida en la acción de protección No. 17981-2020-02407 de 25 de mayo de 2021 por parte de la SALA ESPECIALIZADA DE LO PENAL, PENAL MILITAR, PENAL POLICIAL Y TRÁNSITO DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE PICHINCHA.

²⁴ OIT. (2017). *Informe provisional - Informe núm. 381, del Caso núm. 3148 (Ecuador)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20060:0::NO::P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAIN_T_STATU_ID:102616,1495810

²⁵ OIT, «Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT (2021). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - Bélgica (Ratificación: 1953)».

²⁶ Johnston, Hannah, y Chris Land-Kazlauskas. 2018. *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*. Conditions of Work and Employment Series No. 94. OIT.



Por lo tanto, el hecho de que el Ministerio del Trabajo niegue el registro de FRENAPP porque no ha regulado, desde mayo de 2021, la conformación de sindicatos por rama de actividad, a pesar de que está obligado a hacerlo en virtud de lo dispuesto en la sentencia expedida por la SALA ESPECIALIZADA DE LO PENAL, PENAL MILITAR, PENAL POLICIAL Y TRÁNSITO DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE PICHINCHA en la Acción de Protección No. 17981-2020-02407, es contrario a los derechos sindicales reconocidos por los Convenios No. 87 y 98 de la OIT y restringe los derechos de los trabajadores de plataformas digitales y los de otros trabajadores que no pueden acceder a la sindicalización por rama.

c) Derecho a la seguridad social

La Declaración Universal de Derechos Humanos manifiesta en el Artículo 22 que:

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) establece en su artículo 25 que:

“1) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”

El artículo 9 del PIDESC señala que: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”.*

La Constitución del Ecuador, en relación a este derecho, establece en el artículo 34 que:

“El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad,

equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.”

Ecuador ratificó el 25 de octubre de 1974, el Convenio OIT No. 102 sobre la seguridad social.

En ese Convenio, se establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas. Comprende las nueve ramas principales de la seguridad social, es decir, asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y sobrevivientes. Para garantizar que el convenio pueda aplicarse cualesquiera sean las circunstancias nacionales, este instrumento ofrece a los Estados la posibilidad de ratificarlo, aceptando al menos tres de las nueve ramas, y posteriormente acatando las obligaciones derivadas de las otras ramas, con lo que permite alcanzar gradualmente todos los objetivos establecidos en él. El nivel de prestaciones mínimas puede determinarse en relación con el nivel salarial del país de que se trate.²⁷

Los aspectos esenciales del derecho a la seguridad social en todas las situaciones son los siguientes:

Disponibilidad: es necesario que la legislación interna contemple un sistema de seguridad social para garantizar que las prestaciones se administran y supervisan eficazmente.²⁸

Nivel suficiente: las prestaciones, ya sean en efectivo o en especie, deben ser suficientes en importe y duración a fin de que todos puedan ejercer sus derechos a la protección y asistencia familiar, a un nivel de vida adecuado y a la atención de salud.²⁹

Asequibilidad: los costos directos e indirectos relacionados con las cotizaciones deben ser asequibles para todos y no deben comprometer el ejercicio de otros derechos reconocidos en el Pacto.³⁰

Accesibilidad: todas las personas deben estar cubiertas por el sistema de seguridad social, incluidas las personas pertenecientes a los grupos más desfavorecidos o marginados, sin discriminación. Las prestaciones también deben ser accesibles.³¹

El derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b)

²⁷ C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247

²⁸ ACNUDH. (S/F). *El ACNUDH y el derecho a la seguridad social*. <https://www.ohchr.org/es/social-security#:~:text=La%20seguridad%20social%20es%20un,y%20promover%20la%20inclusi%C3%B3n%20social>

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ *Ibidem*.



gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.³²

Por lo tanto, se puede concluir que el derecho a la seguridad social está recogido en numerosos instrumentos de derechos humanos y es fundamental para garantizar una vida digna. La seguridad social es un derecho humano fundamental, una poderosa herramienta para combatir la discriminación y un instrumento esencial para reducir la pobreza y promover la inclusión social. Su objetivo es garantizar la seguridad de los ingresos y el apoyo en todas las etapas de la vida para todos, prestando especial atención a los más marginados.³³

En el caso de los trabajadores de plataformas digitales, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) tiene la misma problemática que el MDT respecto a los socios repartidores que tienen contratos civiles solamente puede verificar la afiliación a la seguridad social de aquellos trabajadores que se encuentran en relación de dependencia, conforme a lo señalado por la Mgs. Alexandra Berenice Valdospinos Castro, DIRECTORA NACIONAL DE AFILIACIÓN Y COBERTURA del IESS en el Oficio Nro. IESS-DNAC-2024-0001-O de 08 de enero de 2024.

Al usar las plataformas digitales otras modalidades contractuales con sus socios, se limita al IESS a controlar y vigilar que estos empleadores afilien a los repartidores a la seguridad social debido a que ellos no se encuentran en relación de dependencia con las plataformas digitales debido a que no se les celebra contratos de trabajo y a que las empresas de plataformas digitales no les registran en seguro social obligatorio.

De la misma forma que el MDT, el IESS tampoco reconoce que los socios de las plataformas digitales tengan una relación de dependencia con las plataformas y que por lo tanto deban ser registrados en el IESS ni que se les cancelen aportaciones para la seguridad social. Esto ocasiona que los servidores del IESS del país no vigilen el cumplimiento de derechos laborales de los repartidores. Nuevamente, los socios se encuentran obligados a acudir al órgano judicial competente para lograr reclamar la falta de afiliación a la seguridad social.

Es necesario recordar que un gran porcentaje de las personas que se dedican a trabajar con las plataformas digitales son personas que no tienen los recursos necesarios para contratar un abogado que les represente para presentar demandas en los juzgados de lo laboral para que el juez declare la existencia de una relación laboral entre ellos y la

³² COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. (2008). *OBSERVACIÓN GENERAL N° 191 El derecho a la seguridad social (artículo 9)*. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/404/00/PDF/G0840400.pdf?OpenElement>

³³ *Ibidem*.

plataforma digital para la que trabajan, lo que determinaría que se produjo a la vez una vulneración del derecho a la seguridad social. Asimismo, incluso en los casos en los que los trabajadores inicien esta vía, estos podrían encontrarse en la situación de no contar con las pruebas y los elementos necesarios para probar la relación laboral ya que no tienen acceso a los contratos suscritos con las plataformas digitales y los inspectores del trabajo no pueden realizar inspecciones de trabajo que les permitan recopilar evidencias para probar su relación laboral encubierta y precarizada.

Por lo tanto, la falta de afiliación de los socios repartidores a la seguridad social por no tener una relación de dependencia con las empresas de plataformas digitales implica que su derecho a la seguridad social se vea afectado, ya que, como se ha mencionado, estas personas, en su mayoría tienen reducidos recursos. Esto también es un obstáculo a la afiliación voluntaria de esas personas a la seguridad social. Esta realidad impide a los *riders* beneficiarse de la atención a salud del IESS y de la protección frente a accidentes de trabajo. También, la falta de afiliación ocasiona que estas personas no puedan tener pensiones cuando envejecan o en casos de incapacidad.

En virtud de todo lo señalado, la DNMPDPTJ dispone lo siguiente:

IV. DISPOSICIONES:

UNO: DETERMINAR que el presente trámite se realizó de conformidad con los principios de procedimiento constantes en la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo.

DOS: DETERMINAR que, en el presente trámite de investigación defensorial se evidenció la inexistencia de una normativa laboral que regule las relaciones de trabajo de los repartidores con las plataformas digitales, permitiendo que estas empresas puedan contratar a estos individuos mediante contratos civiles. Esto ha ocasionado que estas personas no tengan la protección de las normas laborales, por lo que no pueden acceder a la afiliación al IESS por relación de dependencia y tampoco pueden conformar organizaciones sindicales para la protección de sus derechos.

TRES: EXHORTAR a las autoridades y servidores públicos competentes del MDT a:

- a) Expedir una norma que regule la relación de trabajo de los socios repartidores con las plataformas digitales en virtud de lo determinado en el artículo 23.1 del Código del Trabajo.
- b) Realizar frecuentes inspecciones de trabajo a las empresas de plataformas digitales para verificar el respeto y el cumplimiento de las obligaciones laborales con los socios repartidores.

CUATRO: EXHORTAR a las autoridades y servidores públicos competentes del IESS a:

- a) Expedir una norma que regule la obligatoriedad de las empresas de plataformas digitales de afiliar a los socios repartidores a la seguridad social.
- b) Realizar frecuentes controles e inspecciones a las empresas de plataformas digitales para verificar el respeto y el cumplimiento de la normativa de la



seguridad social con los socios repartidores.

CINCO: EXHORTAR a la Asamblea Nacional a expedir una ley que regule la relación de trabajo de los socios repartidores con las plataformas digitales.

SEIS: DESIGNAR al Abg. César Andrés Pérez Chacón como servidor responsable dentro del presente trámite defensorial.

SIETE: ORDENAR el archivo del presente trámite defensorial.

Abg. Javier R. Velecela Chica, Mgs.
DIRECTOR NACIONAL
MECANISMO DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS Y JUBILADAS