



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i2.1840>

Ciencias sociales y políticas
Artículo de revisión

*Ecuador frente la uberización impuesta por el teletrabajo digital ante el Derecho
Laboral*

Ecuador against the uberization imposed by digital telework before Labor Law

*Equador contra a uberização imposta pelo teletrabalho digital perante o Direito
do Trabalho*

María Teresa Velásquez-Zambrano ^I
mtere1824@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-1725-6224>

Correspondencia: mtere1824@hotmail.com

***Recibido:** 10 de marzo de 2021 ***Aceptado:** 20 de marzo de 2021 *** Publicado:** 08 de abril de 2021

I. Abogada de los Tribunales y Juzgados de la Republica Mención Tributario Bancario, Investigador Independiente, Manta, Ecuador.

Resumen

Existe una tendencia mundial de la generalización del teletrabajo por diversas causas, la principal es el desarrollo de las Tecnologías de Información y comunicación. Sin embargo, la uberización se convertido en una forma de trabajo que no garantiza los derechos laborales, lo que amenaza al que ejerce dicha actividad de una precarización de sus los beneficios laborales que garantiza el Estado ecuatoriano. Por ello, en el trabajo se hace un análisis sobre la figura de la uberización, partiendo del significado y su trayectoria. De igual forma se hace una comparación con términos similares como el teletrabajo y a su actual inclusión en las leyes ecuatorianas a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual fue promulgada en 2020, en repuesta a la pandemia causada por el Covid-19. Luego se hace una revisión de la realidad del teletrabajo en algunas partes del mundo y en el Ecuador, para luego realizar algunas conclusiones y recomendaciones que puedan servir como basamentos para que la uberización pueda ser incluida como una forma de trabajo donde el ser ciudadano esté protegido legalmente por las leyes ecuatorianas.

Palabras-claves: Uberización; teletrabajo; Derecho Laboral; precarización del trabajo.

Abstract

There is a worldwide trend towards the generalization of teleworking due to various causes, the main one being the development of Information and Communication Technologies. However, uberization has become a form of work that does not guarantee labor rights, which threatens those who exercise said activity with a precariousness of their labor benefits that the Ecuadorian State guarantees. Therefore, in the work an analysis is made of the figure of uberization, starting from the meaning and its trajectory. Similarly, a comparison is made with similar terms such as teleworking and its current inclusion in Ecuadorian laws through the Organic Law of Humanitarian Support, which was enacted in 2020, in response to the pandemic caused by Covid-19. Then a review is made of the reality of teleworking in some parts of the world and in Ecuador, to then make some conclusions and recommendations that can serve as foundations so that uberization can be included as a form of work where being a citizen is protected legally by Ecuadorian laws.

Keywords: Uberization; telecommuting; Labor Law; job insecurity.

Resumo

Existe uma tendência mundial para a generalização do teletrabalho por várias causas, sendo a principal delas o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação. No entanto, a uberização se converteu em uma forma de trabalho que não garante os direitos trabalhistas, o que ameaça quem exerce essa atividade com a precariedade de seus benefícios trabalhistas garantidos pelo Estado equatoriano. Portanto, no trabalho é feita uma análise da figura da uberização, a partir do significado e de sua trajetória. Da mesma forma, é feita uma comparação com termos semelhantes, como teletrabalho e sua atual inclusão nas leis equatorianas por meio da Lei Orgânica de Apoio Humanitário, que foi promulgada em 2020, em resposta à pandemia causada pela Covid-19. Em seguida, é feita uma revisão da realidade do teletrabalho em algumas partes do mundo e no Equador, para então fazer algumas conclusões e recomendações que possam servir de alicerce para que a uberização possa ser incluída como uma forma de trabalho onde o ser cidadão está legalmente protegido pelas leis equatorianas.

Palavras-chave: Uberização; teletrabalho; Lei trabalhista; precariedade do trabalho.

Introducción

El fenómeno del teletrabajo se viene desarrollando en todo el mundo como un hecho irrefutable y que tiene que ver con el desarrollo de las tecnologías y del proceso de globalización que se vienen dando desde los años 80 y está directamente relacionado con la captación de talentos y nuevos recursos humanos y la búsqueda de nuevos mercados laborales sin la necesidad de la presencia física de ese recurso humano, pues no se trata de fuerza física, sino de productos intelectuales o de investigación que necesite una empresa o institución en un momento dado.

Bajo esta realidad surge el concepto de la uberización del trabajo como sinónimo del teletrabajo digital y debe su nombre a la empresa norteamericana Uber, que según Ramos (2020) es un neologismo referente a las relaciones laborales configuradas por medio de aplicaciones y plataformas digitales. Esto supone entonces una nuevo tipo de relación laboral que toca tanto la legislación nacional como la internacional y que al mismo tiempo abarca el derecho contractual de ambas partes, es decir el contratante y el contratado.

El trabajo digital, en la actualidad es la herramienta que llegó para quedarse en la modalidad del teletrabajo y más específicamente para la uberización del trabajo pues esto representa al mismo

tiempo una nueva modalidad del trabajo ya que entran el juego, además del aspecto jurídico, el plano organizativo y el ocupacional, elementos que sin duda hay que tener en cuenta al momento de evaluar los retos de este fenómeno que sin duda se hace exponencial, por un lado, por la llegada del virus Covid-19, que afecta a empresas nacionales que, hasta principios del 2020 no utilizaban esta modalidad y se ven en la necesidad de implementarla para su propia subsistencia. Y por el otro, está el aumento de la migración laboral digital, la cual consiste en la emigración y la inmigración intelectual, tanto en el terreno nacional como en el internacional. En la nacional se puede contar el abaratamiento de gastos de traslados, falta de espacios físicos en zonas determinadas, vías de accesos defectuosas, uso de personal temporal, entre otras. Incluso la uberización se da dentro de las mismas ciudades.

Mientras que la internacional, y en este momento Ecuador en más receptor que emisor, se puede deber a factores como falta de desarrollo, guerras, desplazamientos forzados, captación de profesionales y especialistas ausentes en el País, recesión económica, entre otras. Esta migración laboral digital debe tener un elemento común que sin él no se puede dar: Un desarrollo tecnológico digital compatible suficiente que le permita una conexión regular entre los interesados.

Todas estas afirmaciones llevan entonces a plantearse las siguientes preguntas generadoras ¿Cuenta el Ecuador con la infraestructura jurídica para regular la uberización impuesta del trabajo digital? ¿Ecuador tiene conectividad requerida para garantizar el cumplimiento de contratos laborales digitales? ¿Existe convenios internacionales que legisles sobre el tema? ¿Cuál es realidad actual de la uberización en el Ecuador?

Esto lleva al objetivo general del trabajo que es determinar si el Ecuador está prepara la uberización impuesta por el trabajo digital ante el derecho laboral.

Como se ve, el tema es muy amplio y para efectos de esta investigación, el trabajo se centrará en lo referente al derecho laboral ecuatoriano frente la uberización causada por diversas razones que se desarrollara a lo largo de este escrito.

Metodología

Para el análisis del trabajo, se construirá un método que facilite la relación y comprensión de los hallazgos que surjan en la investigación. Arias (1998), afirma que hay que relacionar las preguntas

planteadas con los objetivos se la información surgidas en el trabajo para generar respuestas a lo que dice la teoría y la realidad.

La investigación se desarrollará desde una perspectiva cualitativa, pues se basa en la abstracción subjetiva de las leyes y los instrumentos que los rigen con la subjetividad individual y su particular interpretación de la realidad. De igual forma, el trabajo se orienta en producir nuevos conocimientos basados en la descripción, perspectiva e interpretación en la investigación para resaltar, desde lo individual, las relaciones de lo colectivo para comprender el contexto. (Rojas, 2010).

Así mismo, la investigación se basa en la revisión documental desde una visión crítica, develando elementos cualitativos a través de la revisión de documentos de diversos formatos para poder generar nuevos conocimientos que contribuyan con el derecho laboral ecuatoriano. (Arias, 1998) Por último, la investigación es de diseño experimental, pues se quiere demostrar una relación causa-efecto entre la comprensión de estas leyes. Arias (2006).

Desarrollo

Es necesario para la investigación, familiarizarse con el concepto de uberización y para ello es importante conocer su historia. Aragüéz (2017) escribe que en el 2001 el canadiense Garret Camp funda la empresa Stumble Upon217, una plataforma virtual soportada por la economía colaborativa y luego de su éxito, pone en marcha en San Francisco otra empresa, la que se conoce en la actualidad como Uber, que es una plataforma virtual con una base de datos donde clientes y prestadores de servicio o conductores de la plataforma coinciden de forma virtual, y la plataforma funge como intermediario entre los dos grupos.

Esto lo refuerza Aragüéz (2017), cuando afirma que la uberización proviene de la economía de colaboración, el consumo colaborativa o la economía del acceso. Estas se entienden como aquellos sistemas económicos de interacción entre dos o más personas, mediante la digitalización o no, para satisfacer una necesidad.

No obstante, esta no solo se limita a lo dicho anteriormente, sino que también puede referirse a la forma de compartir, regalar, prestar a través de las tecnologías de información y comunicación, apunta el autor.

Por otro lado García (2017), explica que la uberización también deriva del trabajo de plataformas, la cual es frecuente en la economía digital. Esta pasa cuando en vez de asignarle un trabajo a una persona en particular, es ofrecida a un conglomerado de trabajadores que compiten entre sí por ella. Se hace por medio de plataformas digitales, que fungen como intermediarios tecnológicos y es en esos casos se denomina uberización.

Al respecto, es necesario situar la uberización dentro de una categoría o figura que pueda ser manejado o tratada como figura jurídica. Para ello se utilizará la explicación de Bravo (2016), quien afirma que si una actividad cuenta con una periodicidad en el empleo de un tipo de trabajo específico, una metodología establecida por el empleador y comunicada al empleador, si existe un acuerdo legal entre las partes y adicionalmente es una actividad extra usando computadores, redes, internet, redes de comunicación, entonces se está en presencia de un tipo de teletrabajo.

Para Bravo (2016), el teletrabajo es una forma efectiva de generar trabajo y elevar la eficacia laboral a través de la tecnología, sin embargo se necesitan regulaciones que protejan al empresario, que no debe sufrir una política proteccionista al extremo, y al trabajador que quien desempeña este tipo de trabajo.

De esta afirmación, surge una clara diferencia entre los diferentes tipos de teletrabajos donde se ubican los trabajos digitales, pues figuras como las antes nombradas, como el home office o el free lance, son incluso anteriores a la digitalización y sus diversas variaciones, que, sin duda son actualmente legislables y están amparadas bajo las contrataciones tradicionales de trabajo y que busca mantener la dignidad del trabajador en su actividad laboral.

Por ende, desde una perspectiva jurídica, se debe partir de lo planteado por Ramos (2020), quien al referirse la uberización, asegura que los contratos laborales tradicionales desaparecen pues el empleado se asocia a una empresa donde no existe un convenio regulador entre uno y otro. Si no existe contrato entre ambas partes, tampoco existen los derechos laborales, es decir, nadie está contratado y nadie es desvinculado.

Por su parte, Ramos (2020) dice que posiblemente en algún momento del futuro, surgirán elementos jurídicos, tecnológicos y organizativos que perfilarán nuevas ventajas y desventajas, pero que en la actualidad, bajo este contexto e incluso luego de pandemia la uberización tendrá más adeptos junto con otras modalidades como home office, free lance, ventas online, entre otras y que demuestra lo adaptable del mundo laboral a esta situación mundial, lo cual representa un

hecho positivo pero que en ningún momento se debe olvidar las diferencia jurídicas que esto conllevaría.

Ramos (2020), afirma que la uberización es un fenómeno relativamente nuevo y por ende, puede convertirse en una precarización de los derechos de los trabajadores, donde incluye el incumplimiento contractual que implican muchas horas de trabajo y ningún mecanismo de regulación de los derechos del contratado, así como la evasión de impuestos y la fuga de capitales a paraísos fiscales.

Al respecto Hidalgo y Valencia (2019), aseguran que la uberización se entiende desde dos perspectivas, por un lado, los que sostienen que es la continuación de la precarización iniciada con el neoliberalismo y los que aseguran que es una nueva forma de precarización. Ambas visión concuerdan en que los Estados no quieren regular, sino flexibilizar su existencia.

La primera perspectiva, tienen que ver con el individualismo desenfrenado, el cual encuentra su espacio como condición necesaria para la transición del fordismo a lo denominado acumulación flexible, articuladas por medio de profundizar el régimen de acumulación liberal. Mientras que la segunda perspectiva, sostiene que es una nueva reconfiguración de las clases sociales luego de la última crisis económica mundial, donde el “precariado” es una nueva clase social ubicada en la parte inferior de la estructural. (Hidalgo y Valencia (2019).

Estas formas de precarización que soportan la economía de plataforma, responde al fortalecimiento del neoliberalismo, como pode cultural, político y económico, inspirado en la libertad individual y que estrategias como ser tu propio jefe o genera tus propias ganancias, no son otra cosa que la mercantilización del yo, donde no es importante las condiciones que se llega a la superación personal para una supuesta libertad individual. (Hidalgo y Valencia, 2019).

Entonces, es necesario legislas sobre esta materia, pues la precarización del trabajo por figuras novedosas y evidentemente efectivas no deben de entrar en conflicto con las leyes del Ecuador y, lo más importante no pueden bajo ninguna circunstancia, ir en contra del derecho al trabajo de los ciudadanos.

Esto, pone en evidencia que el derecho al trabajo es, para De la Cueva (citado por Samaniego, 2016), un conglomerado de reglas que, a cambio del trabajo humano, trata de realizar el derecho del hombre a una existencia con dignidad al ser humano.

Quiere decir que es el conjunto de normas y principios que regulan al individuo y al colectivo, las relaciones entre patrones y trabajadores, entre patrones entre sí y entre trabajadores entre sí. Aquí debe intervenir el Estado para defender y proteger a los prestadores de servicio subordinados, además vigilar por condiciones dignas de vida que como ser humano le corresponde para así alcanzar su destino, afirma De la Cueva (citado por Samaniego, 2016).

Ahora bien, estos conjuntos de normas y principios están amparados en el mundo entero dentro del Derecho Laboral que dentro de sus características resalta lo que dice De la Cueva (citado por Samaniego, 2016) que es un derecho protector de la clase trabajadora para dar resguardo a los trabajadores que son los más vulnerables en la relación de trabajo; tiene contradicciones como que el derecho laboral proteja a los trabajadores por ser fuerza necesaria para afrontar problemas y al mismo tiempo como Derecho proteccionista, al ser tratado como una aprobación cedida por el Estado; Es un derecho en firme creciente, en lo que represente al conjunto de aplicaciones que se elevan de forma constante, como en el tema que han ido anexando actividades que no se regulaban, tales como los trabajos especiales; Es ínfima la garantía social para la clase trabajadora ya que el basamento de los derechos de protección de los trabajadores se observan en el ordenamiento laboral, donde que establecido el mínimo que debe reconocerse, pudiendo ser mejorado, mas no disminuido: Es irrenunciable, como está establecido en leyes, Convenios y Códigos; Es un derecho reivindicativo de los trabajadores, en justicia intenta restablecer el disfrute de sus derechos, pues ya han sido muy explotado por el capitalismo.

Es tal la importancia del derecho al trabajo que contienen principios constitucionales en todas las legislaciones del mundo, esto en aras de preservar la paz social a través de la justicia social a favor de la clase trabajadora siendo estos de derechos irrenunciables y de orden público.

Entre los Principios Constitucionales se destacan: De Protector. Que tiene a proteger al trabajador como la parte más vulnerable, dando así a la luz el Derecho al trabajo, lo que causa que todas las legislaciones establezcan este principio dentro de sus leyes positivas; De irrenunciabilidad de derechos. Este principio involucra la indisponibilidad de los derechos concedidos por la ley, lo que significa que los derechos instituidos involucra a su familia, y para sus compañeros laborales, se impide que las renunciaciones y transacciones se ejecuten menoscabando sus derechos, implicando una intransigibilidad de derechos ciertos y mínimos, las leyes sobre el trabajo son imperiosa en lo que se refiere a las condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio de carácter de orden público y

para ambas partes; De Continuidad. Este tiene que ver con que el trabajador esté identificado con la empresa y puede exceder en intereses del empresario que el empleado se mantenga a su servicio el mayor tiempo posible debido al conocimiento o especialidad que éste tiene del negocio a lo largo del servicio desempeñado, pero que en la realidad esto no sucede; De la primacía de la realidad. Se refiere que el derecho, siempre se prefiere el documento escrito, y admitiendo que el contrato de trabajo es una relación cambiante, se encuentra a merced de variaciones o cambios que en varias ocasiones no quedan por escrito, de allí que lo que al principio se pactó, puede cambiar al transcurrir el tiempo; De la razonabilidad. Parte del supuesto que el ser humano actúa por lo general mediante la razón y dentro de ciertos patrones de conducta. Cuando existan excepciones, estas deben ser justificadas para descubrir la verdad de las cosas; De buena fe. Se describe al comportamiento que debe mostrar cumplimiento de forma honrada y honesta, razonando su comportamiento externo y observar si coincide con los valores laborales. (Samaniego, 2016).

Ahora bien, es menester para la investigación dejar en evidencia si en el Ecuador existe o no una verdadera infraestructura jurídica que soporte tanto el derecho al trabajo, y en especial al tipo de teletrabajo como ya se puede considerar la uberización del trabajo digital en el País. Para ello, se realiza una revisión sobre los que dicen las leyes con respecto a este punto.

En la Constitución del Ecuador (2008), se pueden nombrar algunos de los artículos relacionados con el tema de investigación:

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

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

También en la Constitución ecuatoriana, se pueden resaltar algunos principios relacionados con el tema de estudio:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración...
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje...

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

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

En este último Artículo, se abre una posibilidad de desarrollar reglamentos que puedan evitar la explotación o de tercerización y en consecuencia la precarización del trabajo en esta nueva forma de teletrabajo.

Ahora bien, dentro de la formación y reformas de las leyes, existen situaciones especiales que pueden acelerar y forzar algunas reglamentaciones para adaptarlas a las realidades del País. Es fue el caso en la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), donde refiere al teletrabajo de la siguiente forma:

"Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando

como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo.

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.

Una vez que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) entra en vigencia, el Estado ecuatoriano, por causas sobrevenidas, como es el caso de epidemia de COVID-19, por medio de un Acuerdo Ministerial, pone en marcha una Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, donde se agrega un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, sobre el teletrabajo:

“Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (...). El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. (...). El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.”...

Como se puede ver, existe la infraestructura jurídica suficientemente madura para adaptar la uberización como un tipo de teletrabajo, previa consultas y convenios internacionales para que los trabajadores ecuatorianos y extranjeros que hacen vida dentro del territorio Nacional, puedan seguir disfrutando de la protección de brinda el Estado ecuatoriano.

Esto con respecto a lo jurídico, pero de igual forma se importante para este trabajo conocer la realidad de la uberización en el mundo y, si es posible del Ecuador. Para ello, se realizará una revisión algunas noticias en formato digital que reseñan algunas noticias sobre este tipo de trabajo. En el portal de noticias Dirigentesdigital.com (2020) reseñan sobre “Los peligros de la “uberización” de la economía”, donde se alerta que la llamada economía de plataformas conlleva situación simétrica tanto para los trabajadores como para las empresas. En España, según la Organización Internacional del Trabajo, el sueldo medio de este tipo de trabajo es de 4 dólares la hora, donde cuatro de cada diez trabajadores no cuentan con seguro y apenas el 35% puede cotizar para pensión y que de cada hora, invierten veinte minutos a buscar otros empleos.

Este portal de noticias finaliza su reportaje resaltando que el principal riesgo de la uberización es consolidar un patrón de empleo basado en un personal con precariedad laboral y que dejar crecer esas plataformas afianzaría una nueva clase social de trabajadores pobres y sin protección del Estado.

Por su parte, el diario digital Columnista de Argentina (2020), se preguntan ¿Uberización para todos? Cómo va a ser el trabajo después de la pandemia. En este artículo habla de las pocas dudas que la pandemia significa un antes y un después para los espacios laborales y que cuando se reintegren deben adaptarse a las nuevas normas de bioseguridad y se plantea que se está frente a un mundo distinto.

En el portal explican que una vez finalizada las restricciones algunas formas de trabajar no tan generalizadas antes de la pandemia estarán más presentes y que el teletrabajo y las ventas online (uberización) están mucho más presentes.

Incluso exponen un comentario del ministro del trabajo alemán Hubertus Heil, donde afirma que “Todos los que quieran y cuyo lugar de trabajo lo permita deberían poder trabajar desde casa, incluso cuando la pandemia haya terminado” y que su gobierno está trabajando en una nueva legislación para regular el teletrabajo.

Ya en el Ecuador, el diario El Universo, en su versión digital, reseña que el Comité de Operaciones de Emergencia (COE), nacional dispone mantener el teletrabajo y suspensión de clases presenciales en ocho provincias hasta el 26 de abril. Por esta causa, se mantiene vigente el teletrabajo en las instituciones de la Función Ejecutiva hasta el próximo 26 de abril.

En el Portal Expreso ecuatoriano, entrevistan al epidemiólogo Alberto Campodómico, donde expresa que “hay que potenciar el teletrabajo para evitar que las personas salgan de sus casas”. Afirma que las mayorías de las restricciones implementadas en el Ecuador, como la circulación vehicular por placas y el control de aforo en restaurantes, no son vías eficientes para el combate del aumento de contagios por esta pandemia. Dice que hay que potencia el teletrabajo para evitar porque es una medida muy eficaz.

De igual forma, en el sitio Portal Primicia dan unas pistas de las reglas para el teletrabajo en el Ecuador. Apunta que el empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral, dependiendo de las necesidades de la empresa y/o de la actividad ejecutada por el trabajador. Según el Ministerio del Trabajo, el teletrabajo se puede aplicar en todos los contratos de trabajo realizados a la fecha o los del futuro, exceptuado aquellos casos que por la naturaleza de la labor la haga inapropiada.

Conclusiones de Recomendaciones

Como se puede observar, el mundo tal cual como se conoce está desapareciendo. Si la pandemia no se hubiera hecho presente, el proceso de teletrabajo ya estaba en marcha gracias a la inevitable y vertiginosa evolución de las Tecnologías de Información y Comunicación y la cada vez menos necesidad de la presencia física en los sitios de trabajo.

Sin embargo, el arribo del Covid-19 trastocó de forma violenta las relaciones interpersonales que aceleró, de forma exponencial el aislamiento social. Esto apuntala, aún más la necesidad de la búsqueda de mecanismo que hagan posible continuar de laguna forma con las actividades comerciales y de funcionamiento de instituciones tanto públicas como privadas sin que el trabajador sea víctima del desmejoramiento de su bienestar laborar y todos los beneficios y protecciones que la ampara.

En este punto no hay muchas contradicciones, pero si lo hay la tipificación de lo que se considera teletrabajo que, aunque existe legislación que los ampare, aún no se conoce las categorías que este

tipo de trabajo a distancia puedan derivar, entre esas está la uberización, que como ya se observó, es un fenómeno mundial que llegó para quedarse.

De igual forma, en la investigación se puso en relieve que en países como España, ya se usa como sinónimo de teletrabajo que, sin embargo, en el sentido propio de su invención, es más una franquicia mal pagada que un empleo tipo teletrabajo bien remunerado. Por ello, la importancia de acelerar la incorporación de la uberización al teletrabajo formal.

Por otro lado, es recomendable la incorporación de la uberización dentro de los estudios universitarios tanto dentro del área del mercadeo, la publicidad, la administración y sobre todas estas en el Derecho laboral, para buscar así, por un lado, la protección de los beneficios laborales de los trabajadores y por el otro de orientar a las empresas sobre el tratamiento de este tipo de teletrabajo.

Lo dicho en el párrafo anterior, da pie para cerrar el trabajo llamando a la incorporación de la uberización a la formalidad de término teletrabajo ya que este término laboral ya está dentro de las leyes ecuatoriana y por esta razón es más expreso su reconocimiento en el mundo laboral.

Referencias

1. Aragüéz, L (2017). Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Montevideo.
2. Arias, F. (1998). *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación*. Caracas. Editorial Episteme.
3. Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación*. (5ta. ed.). Caracas. Editorial Episteme.
4. Código de Comercio. (2019). [Revista en línea]. Consultado en 12 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.derechoecuador.com/codigo-de-comercio-actualizado>.
5. Código del Trabajo del Ecuador. (2005). [Revista en línea]. Consultado en 12 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

6. Código Civil del Ecuador. (2005). [Revista en línea]. Consultado en 12 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec055es.pdf>
7. Constitución de la República del Ecuador (2008). [Revista en línea]. Consultado en 12 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.cec-epn.edu.ec/wp-content/uploads/2016/03/Constitucion.pdf>
8. Columnista.com. (2020). ¿Uberización para todos? Cómo va a ser el trabajo después de la pandemia. [Portal en línea]. Disponible en: <https://www.cronista.com/columnistas/Uberizacion-para-todos-Como-va-a-ser-el-trabajo-despues-de-la-pandemia-20200515-0018.html>
9. El Universo.com. (2020). COE nacional dispone mantener el teletrabajo y suspensión de clases presenciales en ocho provincias hasta el 26 de abril. [Portal en línea]. Disponible en: <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/coe-nacional-dispone-mantener-el-teletrabajo-y-suspension-de-clases-presenciales-en-ocho-provincias-hasta-el-26-de-abril-nota/>
10. Expreso.com (2020). [Portal en línea]. Disponible en: Epidemiólogo Alberto Campodómico: “Potenciar el teletrabajo para evitar que las personas salgan de sus casas” <https://www.expreso.ec/actualidad/potenciar-teletrabajo-evitar-personas-salgan-casas-101519.html>
11. Dirigentesdigital.com. (2020). Los peligros de la “uberización” de la economía. [Portal en línea]. Disponible en: <https://dirigentesdigital.com/economia/los-peligros-de-la-uberizacion-de-la-economia-GX770855>
12. García, C. (2017). Uberización del trabajo. La situación de los trabajadores de plataformas digitales. [Revista en línea]. Disponible en: <https://www.carlogarciaweb.com/uberizacion-del-trabajo/>
13. García, G. (2018). Uberización del empleo: todas las claves para entenderla. Pensamiento estratégico. [Revista en línea]. Disponible en: <http://www.marianoramosmejia.com.ar/uberizacion-del-empleo-todas-las-claves-para-entenderla/>

14. Hidalgo, K y Valencia, B. (2019). Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito. Editorial Friedrich Ebert Stiftung, Ecuador. Quito.
15. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020). Disponible en: https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
16. Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020). Acuerdo Ministerial Num. MDT-2020-181. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
17. Primicias.com. (2020). [Portal en línea]. Estas son las reglas para el teletrabajo en Ecuador. Disponible en: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/reglas-teletrabajo-ecuador-trabajo-acuerdo/>
18. Ramos, N. (2020). Nueva tendencia de trabajo. Revista Corporativa Global [Revista en línea]. Disponible en: [Uberizaciónhttps://corporativaglobal.com/nueva-tendencia-de-trabajo-uberizacion/](https://corporativaglobal.com/nueva-tendencia-de-trabajo-uberizacion/)
19. Rojas, B. (2010). Investigación cualitativa. (2ª ed.). Caracas. Fedupel.
20. Samaniego, N. (2016). El teletrabajo en el Ecuador. Tesis de Grado. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Santo Domingo, Ecuador.
21. Sánchez, P. (2012). Los efectos del desarrollo tecnológico sobre el empleo (Vol. 9).
22. Encuentro.

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).