

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR-UNIB.E
ESCUELA DE DERECHO



Título del Trabajo

Régimen legal de personas que prestan servicios de entregas a domicilio a través de las aplicaciones digitales

Trabajo de Titulación para la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador

Autor:

Walter Rigoberto Trujillo Jiménez

Director del Trabajo de Titulación:

Dr. Thelman Cabrera

Quito, Ecuador

Octubre, 2023

CARTA DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Dra. Mayra Guerra

Director(a) de la Carrera Derecho

Presente.

Yo, Thelman Cabrera Director(a) del Trabajo de Titulación realizado por el estudiante Walter Rigoberto Trujillo Jiménez, de la carrera de Derecho, informo haber revisado el presente documento titulado "Régimen legal de personas que prestan servicios de entregas a domicilio a través de las aplicaciones digitales", el mismo que se encuentra elaborado conforme al Reglamento de titulación, establecido por la UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR, UNIB.E de Quito y el Manual de Estilo institucional; por lo tanto, autorizo su presentación final para los fines legales pertinentes.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,


Dr. Thelman Cabrera

Director del Trabajo de Titulación

Quito, DM., a los 10 días del mes de Agosto de 2023

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

1. Yo, WALTER RIGOBERTO TRUJILLO JIMÉNEZ declaro, en forma libre y voluntaria, que los criterios emitidos en el presente Trabajo de Titulación denominado: “Régimen legal de personas que prestan servicios de entregas a domicilio a través de las aplicaciones digitales”, previa a la obtención del título profesional de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la Republica del Ecuador, en la Dirección de la Escuela de Derecho. Así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a.
2. Declaro, igualmente, tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Universidad Iberoamericana del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT, en formato digital una copia del referido Trabajo de Titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, respetando los derechos de autor.
3. Autorizo, finalmente, a la Universidad Iberoamericana del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la UNIB.E (Repositorio Institucional), el referido Trabajo de Titulación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad Iberoamericana del Ecuador.



Walter Rigoberto Trujillo Jiménez

CI: 171758940-0

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por trazar en la ruta de mi vida este destino que lo llevo con todo cariño y por haberme otorgado una hermosa familia que han sido de gran pilar y apoyo para continuar siendo una buena persona.

Dedico también a mis compañeros que trabajan en tan grande labor de servicio de entregas a domicilio, quienes fueron motivo de inspiración para realizar este trabajo y los considero con mucho cariño y respeto.

Walter Rigoberto Trujillo Jiménez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme puesto en mi camino a personas maravillosas como Diego Nsam Castro Mbwini PhD., rector de la Universidad Iberoamericana del Ecuador, quién ha creído en mí siempre, motivándome y dándome ejemplo de humildad y sacrificio; enseñándome a valorar el deseo de superación y éxito en la vida.

Y como no agradecer a mi querida Universidad Iberoamericana del Ecuador por darme la oportunidad de superarme y formarme en todo el proceso para ser un profesional.

De igual manera agradezco a mis tutores y a mis profesores por todos sus conocimientos impartidos que me han permitido alcanzar esta meta, mil gracias.

Agradezco también a toda mi familia por su esfuerzo y comprensión para ayudarme a alcanzar esta meta.

Walter Rigoberto Trujillo Jiménez

ÍNDICE GENERAL

Contenido	
CARTA DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
RESUMEN	IX
Palabras Clave.....	IX
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
NATURALEZA DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN	3
Presentación de la situación problemática	3
Las inquietudes.....	6
Propósitos de la investigación	6
Importancia del estudio.....	7
CAPITULO II.....	8
MARCO TEÓRICO	8
Estudios Previos o Estado del Arte.....	8
Bases teóricas	10
Bases Legales	13
CAPITULO III.....	15
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	15
Naturaleza de la investigación	15
Unidad de análisis	17

Técnicas e instrumentos de recolección de información	17
Instrumentos	18
Validez	19
Técnicas de análisis de la información	19
CAPITULO IV	20
RESULTADOS E INTERPRETACIÓN	20
Histórico del servicio de entregas	20
Servicio de entrega de comida	21
Servicio de entrega de comida en tiempos de pandemia	22
Aplicación Uber.....	23
Aplicación Rappi	25
Actividad económica de la plataforma digital	27
Derecho de trabajo	28
Relación laboral	29
Actores De La Relación Laboral	31
Elementos de la relación laboral.....	34
Relación de dependencia o subordinación	36
Diferencias entre subordinación y dependencia:	38
Prestación de servicios lícitos y personales	38
Remuneración	39
Beneficios de la existencia de una relación laboral	40
Principio de la primacía de la realidad	44
Derechos del trabajador en la Constitución de la República del Ecuador	45
Mandato Constitucional número 8	46
Precarización laboral	47

Régimen jurídico (Contratos).....	51
Contrato de prestación de servicios.....	52
Elementos esenciales del contrato de prestación de servicios:.....	52
Características clave del contrato de prestación de servicios:	53
Diferencias entre contrato laboral y contrato de prestación de servicios	54
Análisis Contrato de UBER.....	56
Ley de Emprendimiento.....	58
Sentencias analizadas.....	59
Análisis de la sentencia causa 49.930 “Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”	59
Análisis de la sentencia Caso RIT M-724 -2019 dado en el Tribunal del Trabajo de la ciudad de Concepción, en Chile, aplicación Pedidos Ya	64
Análisis de la Sentencia, 2019-94 del Juzgado 6 Municipal Laboral de pequeñas causas de Bogotá.....	68
CAPITULO V	71
HALLAZGOS Y REFLEXIONES.....	71
BIBLIOGRAFÍA	75

Walter Trujillo, RÉGIMEN LEGAL DE PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS DE ENTREGA A DOMICILIO A TRAVÉS DE LAS APLICACIONES DIGITALES, Carrera de Derecho, Universidad Iberoamericana del Ecuador. Quito Ecuador. 2023. (85) pp.

RESUMEN

En este trabajo de investigación se abordó el tema régimen legal aplicable a las personas que prestan servicio de entregas a domicilio a través de aplicaciones digitales, se demostró la existencia de la relación laboral, se analizó principalmente las empresas de Uber y Rappi para establecer si existe o no una relación laboral, tomando en cuenta en primer punto la forma en la cual están constituidas estas empresas, si están registradas legalmente como empresas que prestan servicios tecnológicos o deberían registrarse por el Código de trabajo.

Como segundo punto se analizó la normativa ecuatoriana en específico el Código de Comercio, ley de Emprendimiento e Innovación y el Código de Trabajo en la cual se evidencia que ciertas características y elementos como la subordinación, la dependencia y el hecho de percibir una remuneración, son aspectos que permiten establecer la relación laboral entre las personas que realizan entregas a domicilio con las empresas que se manejan a través de las aplicaciones digitales.

Como tercer punto se abordó tres sentencias de Cortes internacionales que nos permiten comprender la valoración de los Jueces al establecer la existencia de la relación laboral, se analizó las decisiones y motivaciones que permiten identificar y establecer ciertos elementos aplicables para regular la relación actual de trabajo entre las personas que realizan entregas a domicilio y las empresas que se manejan por medio de las aplicaciones digitales, en las cuales se pronuncian respecto a derechos y principios de los trabajadores, estas sentencias se vuelven referentes para casos similares.

Palabras Clave: Plataformas digitales, régimen legal, relación laboral, Delivery, régimen jurídico y aplicaciones digitales.

INTRODUCCIÓN

El capítulo I trata sobre la naturaleza del tema de investigación por ende se comenzará por la presentación de la situación del problema, que es establecer que régimen legal es aplicable para regular la relación entre las personas que realizan entregas a domicilio con las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales, dentro del mismo se buscará responder las inquietudes, para lo cual es necesario establecer objetivos que permitirán aclarar que régimen es aplicable y la importancias de que se regule esta relación por parte de los órganos competentes.

En el capítulo II se establece el estado del arte por lo cual se aborda los aportes realizados por diferentes autores que han realizado investigaciones similares o parecidas sobre la misma temática lo que se definiría como bases teóricas realizadas por doctrinarios o personas que se han referido sobre el mismo tema. Dentro del mismo capítulo se aborda las bases legales que permitirán identificar primordialmente si se está reconociendo un derecho legalmente dentro de la normativa ecuatoriana.

En el capítulo III se identifican los métodos y técnicas de investigación que se van a realizar durante el proceso de investigación, por lo que es necesario mencionar que la presente investigación es de carácter cualitativo, esto quiere decir que se trata de la recopilación de información de doctrinarios, análisis de normativa y elementos característicos que permiten establecer que régimen legal que se debe aplicar.

En el capítulo IV se encuentra el desarrollo mismo de la investigación que ha permitido principalmente despejar las inquietudes del presente trabajo de investigación y resolver las metas propuesta en el capítulo I del presente trabajo de investigación dentro del mismo se constan los elementos y como están constituidas estas personas jurídicas que se manejan a través de aplicaciones digitales, luego se establece un análisis de los contratos, términos y condiciones que regulan estas empresas como son Uber y Rappi y por último se analizan sentencias en las cuales han dictaminado fallos que mediante su motivación permiten comprender a que régimen legal se adecua a los repeticiones a domicilio.

Para concluir en el capítulo V se establecen los hallazgos y reflexiones que son el resultado de todo el proceso de investigación que ha permitido despejar la interrogante de que régimen legal se debe aplicar en la relación entre las personas que prestan servicio de entregas a domicilio con las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales.

CAPÍTULO I

NATURALEZA DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

Según Bernal (2010) menciona que la naturaleza de la investigación surge desde la perspectiva del observador, que hace hincapié en los fenómenos y en la necesidad de tener un nuevo enfoque, al interpretar y abordar las nuevas realidades de nuestro entorno; de esta forma en la presente investigación se analizara un fenómeno o una problemática social que afecta a aquellos trabajadores que realizan entregas a domicilio que se manejan a través de plataformas digitales.

Presentación de la situación problemática

A partir de la pandemia se ha fortalecido la era digital, esto ha conllevado a muchas personas a depender o a prescindir de un servicio por medio de las aplicaciones digitales, y de igual manera por medio de estas aplicaciones se han creado fuentes de empleo, pero en específico me referiré al servicio de entregas a domicilio prestado por repartidores que realizan las entregas, de este modo en la presente investigación está encaminada en determinar el régimen legal que debe regular esta relación.

Valadés (2021) lo define al régimen legal como; “es el conjunto de pautas legales a través de las cuales se organiza una actividad. Estas pautas se concretan en normas jurídicas”. Cabe mencionar, que estas pautas se establecen como normas o leyes a las cuales se deben someter todos los trabajadores que prestan servicios de entregas a domicilio, es importante establecer ciertas características y elementos que permitan encajar esta actividad de entregas a domicilio como una relación entre empleador y empleado y estar normado y regido dentro del Código de Trabajo; pero la legislación ecuatoriana no ha determinado o regulado la existencia de la relación entre los repartidores y las empresas de plataformas digitales.

En el mismo orden de ideas, la legislación ecuatoriana no determina la vinculación laboral entre los trabajadores o colaboradores de entregas a domicilio con las plataformas digitales, se entiende que se pueden manejar mediante normativa dentro del código civil

o mercantil, dentro de los diferentes tipos de contratos regidos por códigos. Cabe acotar, que muchos de los repartidores no cuentan con algún tipo de contrato, los hechos fácticos demuestran que la realidad y las circunstancias en las que trabajan los repartidores se deberían regular dentro de un marco legal contenido en el Código de Trabajo, como ya lo han hecho algunos países controlando y regulando esta relación dentro de la materia de derecho laboral.

Los repartidores que prestan servicio de entregas a domicilio de estas aplicaciones digitales en el Ecuador van tomando fuerza a través de la creación de sindicatos como es El “Frente de los Trabajadores Digitales del Ecuador” (FRENAPP) para hacer valer sus derechos como trabajadores y no seguir siendo víctimas de abusos por parte de las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales .En este sentido la Radio Pichincha (2022) en su publicación nos dice que el paro de las personas que trabajan realizando entregas a domicilio se debe a “las medidas injustas que comenten diariamente las empresas de plataformas digitales y la explotación laboral del siglo XXI”, es decir han existido movilizaciones y manifestaciones que han tenido por objeto que los repartidores de estas Plataformas Digitales visibilicen los derechos de los cuáles se creen amparados, con el fin de que el Gobierno ecuatoriano y las autoridades tomen cartas en el asunto para regularizar estas empresas, que aparentemente abusan de los contratos mercantiles afectando las condiciones de los repartidores e indirectamente a sus familias al no reconocer sus derechos laborales.

Dentro de este contexto las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales que no se encuentran reguladas bajo la ley y en tal razón carecen de control de la autoridad laboral, propende a que sigan actuando de mala fe sin reconocer derecho laboral alguno, la falta de regulación según Ramos implica que “es el proceso regulatorio que debería acompañar a este servicio que, al no estar normado directamente bajo las directrices de los organismos normativos de las ciudades donde ha sido implementado”(https://lexlatin.com). En este sentido podemos comprender que es deber de los órganos judiciales y del poder legislativo regular y crear normas que permitan regular la relación entre repartidores y las empresas que se manejan a través de

aplicaciones digitales, de esta forma precautelar los derechos de los repartidores siendo reconocidos como trabajadores.

La precarización laboral ha sido objeto de discusiones en el contexto normativo en cada país que han ingresado las aplicaciones que prestan servicio de entregas a domicilio, ya que, al ser una nueva forma de trabajo y se encuentra normado por el derecho civil, para el Estado se hace difícil determinar la existencia de la relación laboral, para lo cual el Estado debería guiarse en otros países en los cuales ya han logrado normar la relación entre repartidores y las empresas que se manejan a través de las aplicaciones digitales, podemos tomar en consideración a Chile que es uno de los primeros países que ha dado el primer paso para regular la relación laboral entre los trabajadores y las plataformas digitales normándolo bajo el código de Trabajo. .

Las plataformas digitales son reconocidas a nivel global, lo que ha conllevado a que en cada país surja problemas sobre la que régimen debe regular la relación en muchos de los países los repartidores han interpuesto demandas en contra de las empresas que se manejan a través de las aplicaciones digitales y no han tenido resultados favorables, por ende los repartidores han realizado manifestaciones. A si la revista Forbes México en el 2020 detalla que las protestas en que han surgido en contra de precarización laboral lo que buscan alcanzar es que se respeten sus derechos como tener: seguro social, seguro contra robos y accidentes, que los días que se dé por licencia por enfermedad o maternidad sean remunerados, entre otros (<https://www.forbes.com.mx>). Esto se debe a que los trabajadores o colaboradores de estas plataformas digitales reclaman el reconocimiento legal como trabajadores ya que estas empresas a las que pertenecen niegan la existencia de la relación de trabajo, alegando que la relación vigente es de carácter civil, la exigencia por parte de los repartidores que realizan entrega a domicilio es alcanzar los beneficios de ley como cualquier otro trabajador reconocido en el ámbito legal; los repartidores por medio de esta protesta lo que buscan también es que se debe mejorar el salario, la prestación como días de licencia por enfermedad, descanso y vacaciones.

Es importante reconocer que las plataformas digitales son empresas que prestan servicios por medio de aplicaciones móviles, que se han tomado el mundo entero, pero estas aplicaciones han pasado a ser reconocidas a nivel mundial, pero estos trabajadores o colaboradores de las plataformas digitales están expuestos a una precarización laboral, sin embargo la sociedad va evolucionando y estos derechos se van reconociendo como en el caso de Reino Unido que mediante sentencia [2018] EWCA Civ 2748 se reconoció la relación laboral de los trabajadores o colaboradores con estas empresas digitales como es UBER; la Corte Suprema de Londres en su motivación de sentencia menciona: “es dar protección a las personas vulnerables que tienen poca o ninguna voz sobre su salario y sus condiciones de trabajo...” (Sentencia, 2019), entendiéndose con esto que el trabajador no se encuentra en las mismas condiciones que el empleador porque el trabajador se encuentra en una posición de dependencia y subordinación al mantener una relación laboral con las empresas que ejerce control sobre él.

Las inquietudes

¿Qué elementos se deben cumplir para establecer el régimen legal de personas que prestan servicios de entregas a domicilio a través de las aplicaciones digitales?

Propósitos de la investigación

Metas centrales

Analizar el régimen legal de las personas que prestan servicios de entregas a domicilio con las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales

Metas concretas

Analizar los elementos constitutivos de la relación laboral aplicados a las personas que prestan servicio de entregas a domicilio

Examinar las diferencias entre un contrato de índole comercial (prestación de servicios) y contrato laboral

Analizar sentencias que han ayudado a determinar o se haya reconocido la relación laboral

Importancia del estudio

El presente trabajo va encaminado en conocer los elementos que ayudarían a determinar el régimen legal, el mismo que permitirá dar una guía a las acciones a tomar y valorar las condiciones en las que laboran los repartidores de entregas a domicilio, puesto que se ven vulnerados sus derechos, permitirá dar pautas para el comienzo de regular esta actividad económica que debería estar contenida y regulada dentro del Código de Trabajo, de igual forma ayuda a guiar a todos los repartidores de entregas a domicilio sobre qué acciones deben seguir para reclamar sus derechos.

De esta manera surge la necesidad de la aplicación de normas para la regularización laboral, es este sentido Meissner (2020) menciona “que las plataformas digitales presenta grandes retos para el marco jurídico”(pág. 7) dado que se puede evidenciar algunos aspectos que ponen en riesgo las condiciones de los trabajadores o colaboradores de las plataformas digitales, esto se debe a la gran problemática de muchos países de Latinoamérica por la inexistencia de normas afectan a los repartidores, es importante que el Estado regule estas actividades ya que de esta forma garantiza los derechos consagrados dentro de la Constitución defendiendo el derecho de los trabajadores.

El alcance de esta investigación es descriptivo, al determinar los elementos que constituyen la relación laboral de los repartidores o también denominados como “repartidores” que utilizan las plataformas digitales, dentro de la empresa de servicio de entregas a domicilio en el Ecuador, esta investigación se encuentra enfocada en el área del derecho, específicamente en las materias del derecho laboral, civil o mercantil.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Según la bibliografía de autores como Daros (2002), define al marco teórico que es la recopilación de investigaciones previas y de antecedentes considerando las teorías y proyectos en las que se sustentaron para poder realizar la investigación; por ende, la presente investigación considera de gran importancia los antecedentes relacionados con respecto al régimen legal que se aplica a los trabajadores de entregas a domicilio. Por lo cual es necesario la recolección y recopilación de información que me permitirá encontrar la solución al problema; que en este caso sería encontrar la relación que existe entre trabajador que serían los repartidores y la de empleador que vendrían a ser las empresas que administran las aplicaciones digitales.

Estudios Previos o Estado del Arte

El estado del arte, citando a Vélez (1992) lo define como un análisis sistemático o como un tipo de investigación en el cual se valora los aportes de diferentes autores, que han tratado un mismo tema de conocimiento o estudio de un campo de investigación en específico, con el propósito de dar valor y analizar los diferentes documentos o textos recolectados, de resultados de las investigaciones realizadas en relación con un mismo tema de investigación u objeto de estudio que se requiere investigar, tomando en cuenta que el estudio del arte generan un proceso de análisis y valoración, de los cuales los resultados de investigación deben ser presentados a un público en concreto.

La presente tesis propuesta por Zevallos (2020), "El vínculo laboral en el servicio a través de plataformas digitales de los repartidores de Cabify en Lima año 2018", de igual manera la presente tiene como objetivo de estudio analizar la naturaleza jurídica y el vínculo de la relación laboral, en el servicio con los repartidores de la plataforma digital Cabify, la investigación se realiza dentro de un enfoque cualitativo en el mismo se aborda de manera general el proceso de estudio, en la que utiliza la técnicas de recolección de información y datos, en la misma el investigador empleó entrevistas y análisis documentales, dentro de estos toma en consideración la opinión de abogados, síntesis

de jurisprudencia. Se determina que al no ser una empresa que presta servicio de entregas, ni de transporte, sino que es una empresa que suministra y registra su actividad como servicios de tecnología, bajo este concepto los repartidores no se encuentra bajo vínculo de relación laboral, en conclusión el autor determina que mediante las sentencia el servicio de las plataformas digitales por sus elementos característicos de Derecho laboral, dichas empresas encubren la verdadera prestación de servicio como un servicio de transporte y entrega, incurriendo así en la precarización laboral del repartidor.

En el mismo orden de ideas dentro de la presente investigación analizara el ámbito legal que pudiere existir entre las empresas que se manejan mediante las plataformas digitales y utilizan a los repartidores, por lo cual en la tesis citada en el párrafo anterior se utiliza técnicas de análisis documental y de síntesis de jurisprudencia, que se ha vuelto vinculante para determinar la relación entre trabajador y empleador, permitiendo de igual manera a determinar el régimen legal.

Desde la misma perspectiva, García y Flores (2020), en Guayaquil se realiza la tesis “La precarización como fraude laboral en la era digital”, tiene como objetivo “determinar la existencia de una relación laboral de dependencia entre las plataformas digitales que proporcionan servicios de entrega a domicilio, con los trabajadores”, dentro de la presente puedo aducir que utiliza un método cuantitativo ya que utiliza encuestas realizadas a los distintos trabajadores de plataformas digitales, dentro de las conclusiones más importantes que los autores colocan es que estos nuevos modelos de trabajo se enfrentan a varios desafíos y requieren de modificación y reformas de la legislación laboral.

Este trabajo permite corroborar un nuevo conocimiento sobre el objeto de investigación los datos que ha realizado mediante encuestas, las mismas problemáticas que tiene los colaboradores , trabajadores, repartidores, estas encuestas nos hacen ver de una manera más objetiva que los colaboradores son objeto para la presente investigación a determinar los elementos que constituyan la relación laboral y que deben estar reguladas estas actividades por el Código de Trabajo, así como Chile y Colombia que han realizado investigaciones sobre esta relación laboral y proponen que deberían existir una

propuesta de ley para la regularización para hacer respetar los derechos del trabajo evitando así la precarización laboral.

Dentro de la legislación ecuatoriana como lo menciona la tesis anteriormente citada es importante comenzar desde la Constitución de la República del Ecuador la misma la define en su artículo 424 como: “la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico.” (Constitución de la República del Ecuador , 2008) ya que en ella se contiene los principios y derechos, estos son fuente de derecho para el resto de la normativa ecuatoriana. Dentro de la presente investigación se utilizara la hermenéutica para analizar normativa contenida en el Código de Trabajo y en Código Mercantil, en el mismo orden de ideas cabe mencionar que la normativa ecuatoriana surge un gran cambio en el 2008 en el cual el estado pasa de ser un Estado de Derecho a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia prevaleciendo en todas las normativas los derechos de las ciudadanos, cabe mencionar que la constitución protege todas las formas de trabajo que se manejan dentro del ámbito legal y hacer que se proteja los derechos de los trabajadores.

Bases teóricas

En el presente trabajo de investigación se desarrollará como el eje primordial sobre la plataformas digitales que han surgido a través de las de las nuevas tecnologías y han influido en las personas un nuevo modelo de consumo, lo cual exige se plasme en papel y el estatus que le atribuye el ejercicio de sus actividades, de esta manera Rodríguez y Muñoz (2018) nos dice que plataformas digitales “son mercados multilaterales, que han de ser vistos como la de un intermediario en un mercado de dos o más lados” (pág. 49), es la definición que se adecua mejor con la definición que mantiene un colaborador de entregas a domicilio con las otras partes intervinientes y guarda concordancia a lo establecido por el “Consejo de Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo” (2016).

En los últimos años hemos evidenciado el auge que tubo este modelo de negocio por medio de las aplicaciones digitales de entregas a domicilio, como lo menciona Levine, Locke, Searis y Weinberger (1999) citado por José Aulestia (2017), que en aquel

entonces el internet traería grandes cambios al entorno socioeconómico y tendría una gran influencia en la manera en que las empresas y negocios ofertarían sus productos por medio de internet. Las aplicaciones digitales de entregas a domicilio tomaron un gran auge durante la pandemia del covid 2019, esto dio paso al crecimiento del servicio de entregas a domicilio creando una fuente de empleo para muchas personas, pero esto creo otro problema que no se reconocía la relación entre empleado y empleador, ocasionando la violación de derechos y beneficios contenidos en la legislación ecuatoriana.

Es importante conocer que algunas de estas aplicaciones cuentan con contratos ya sean estos de carácter mercantil, civil o cómo podemos darnos cuenta en la actualidad muchos de los trabajadores que realizan entregas a domicilio ni siquiera cuentan con contrato; pero el que más se vincula con esta actividad es el contrato mercantil manteniendo contratos de comisión a respecto con la aplicación Rappi y contrato de socio con la aplicación Uber, a este tipo de contrato se lo define como el acuerdo de voluntades entre las partes, ya sean estos entre dos o más personas, para contraer o producir derechos y obligaciones. (Justicia México, 2022).

Reconocido doctrinario del derecho como es Guillermo Cabanellas (1993) menciona que primordialmente que es un acuerdo de la voluntad de dos o más partes que intervienen sobre un objeto o interés jurídico en el cual se constituyen o se obligan a las partes en hacer o no hacer, hay que considerar también “la concepción clásica sobre la formación de los contratos corresponde a dos personas que discuten pretensiones opuestas en un debate, se hacen concesiones recíprocas y terminan por concluir un acuerdo que expresa su voluntad común” (Torres Z. , 1981), del mismo modo la Dra. Ayala (2017), menciona que desde la antigua roma los contratos tenían gran relevancia aun cuando estos se hayan hecho de forma verbal y la actualidad se considera que los contratos deben estar de forma física para expresar el acuerdo de voluntades, pero cabe mencionar que en nuestra legislación ecuatoriana tiene igual valides los contratos que se hayan hecho de forma verbal como física.

El trabajador según Gatti (2015) lo define como “la persona física que se obliga a cumplir o prestar servicios por cuenta ajena o bajo la subordinación o dependencia”, es una definición que también la mantienen los doctrinarios Hirata y Philippe (2007), adicionalmente dicen que a cambio de la prestación de servicios tiene como fin percibir una remuneración o salario, que no son más que los emolumentos que recibe el trabajador a cambio de la actividad o trabajo realizado durante su jornada de trabajo. (Cabanellas G. , 1993).

Los trabajadores de plataformas digitales, la misma “Organización Internacional del trabajo” (2015), se pronuncia o los denomina como personas bajo una actividad tercerizada para comprender de este término Guevara y Ortega (2021) nos dicen que en la tercerización intervienen tres partes la empresa usuaria, la empresa tercerizadora y el trabajador, en la cual la empresa tercerizadora realizan complementariamente el proceso productivo. Esto conlleva una clara vulneración de derechos dentro de nuestro país ya que dicha actividad de tercerización ya fue derogada y prohibida en la ley, la misma Constitución ecuatoriana en su artículo 327 hace referencia y menciona que toda actividad de relación laboral debe ser directa y bilateral en las personas trabajadoras y las personas empleadoras

Dentro del presente trabajo de investigación es importante nombrar también lo que es la economía colaborativa, la Real Academia Española de la Lengua (2022) define a la palabra economía como la “ la administración eficaz y razonable de los bienes”, de igual manera nos dice que es una ciencia que estudia las necesidades de las personas y las condiciones para satisfacerlas. A su vez define también a la palabra colaborativa y la definición más acorde al tema es “trabajar con una u otras personas en la realización de una obra” (RAE, 2020). Al relacionarla con el presente tema de investigación podemos decir que la economía colaborativa no es la aplicación o definición más idónea para referirse a este tipo de relación entre repartidores y las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales puesto que no existe un beneficio mutuo ya que el más aventajado o el que tiene mejor ganancia son las empresas.

Bases Legales

Como toda legislación es importante comenzar nombrando máximo orden jerárquico normativo, dentro del Ecuador es la Constitución ecuatoriana, de este modo nos dice que la Constitución es la normativa suprema y esta sobre cualquier otra normativa (Constitución, 2021), de este modo en sus artículos 33 y 334 defienden los derechos del trabajador y de igual forma nombra el derecho que tiene el trabajador a la seguridad social y de este modo también consta en su artículo 326 los principios aplicables al trabajador, argumentos que ayudaran a determinar y defender la relación laboral existente dentro del presente trabajo de investigación.

Continuando con el orden jerárquico tenemos la “Organización Internacional del Trabajo” (OIT) del cual el Ecuador está obligado a cumplir los convenios por ser miembro, para el presente trabajo de investigación es importante recalcar los convenios número (202) respecto a la protección social, el convenio número (100 y 111) que se refiere sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y convenios número (29 y 105) que se refieren a la eliminación de trabajos forzados, la OIT es un organismo que defiende los derechos de los trabajadores, los mismos que estudian y analizan todas las fuentes y condiciones de empleo, la misma que exige a los Estados miembros el cumplimiento inmediato de las obligaciones ratificadas en los convenios internacionales. De este modo las organizaciones internacionales hacen que el estado miembro acate las disposiciones contempladas en los tratados, que en este caso defienden los derechos de los trabajadores, velan por el bienestar de los trabajadores de los países que aceptaron el tratado.

Continuando con el orden jerárquico de las normas tenemos principalmente al código de trabajo que en su artículo 1 menciona que los preceptos contenidos en el código regulan las relaciones entre trabajador y empleador, de igual forma regula las diversas condiciones o modalidades de trabajo existentes dentro del territorio ecuatoriano. (Código de Trabajo, 2012). De este modo el Código de Trabajo regula toda actividad entre empleado y empleador a través de leyes, para velar el cumplimiento de las mismas, impidiendo de esta forma la violación de los derechos, cabe recalcar que también velar

por el cumplimiento de las obligaciones y derechos de ambas partes, las mismas cuentan con igualdad condiciones.

Dentro del mismo orden jerárquico de la normativa tenemos a la “Ley de Comercio Electrónico” en el cual nos dice en su artículo primero que regula la contratación electrónica y telemática y la prestación de servicios electrónicos. Del mismo modo que lo acontecido en otros países dificulta al Estado ecuatoriano regular este tipo de actividad entre las plataformas Digitales y los trabajadores de entregas a domicilio, puesto que muchas de estas empresas tienen su domicilio fuera del territorio ecuatoriano lo cual dificulta el control, otra parte que dificulta el control es que se desconoce a la persona, dueño o gerente que maneja estas aplicaciones digitales lo cual impide a quien dirigirse en caso de que exista un reclamo o una denuncia en contra de estas empresas que manejan las aplicaciones digitales; por lo antes expuesto impide que esta ley de comercio electrónico regule la contratación electrónica y telemática que manejan la mayoría de estas empresas de entregas a domicilio, impidiendo de igual forma tomar alguna medida sancionatoria o coercitiva.

En el mismo orden tenemos al Código de Comercio (2019), en el cual nos menciona que rige obligaciones entre comerciantes y sus operaciones, actos y contratos que surgen de sus actividades mercantiles, dentro de este código se encuentran diferentes tipos de contrato y en parte es a lo que se están rigiendo las aplicaciones digitales, al mantener un acuerdo de voluntades mas no a la posibilidad que pueda establecerse una relación laboral entre trabajador y empleador.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

En el presente capítulo se detallará os procedimientos, herramientas y las acciones que van destinadas a analizar y describir el fondo del problema planteado, utilizando técnicas y procedimientos que permitirán el estudio y la recopilación de datos (Olvera, 2014), de esta manera, el capítulo abordara aspectos relativos a la recolección de información de manera idónea siguiendo los respectivos procedimientos, ya que la presente investigación va encaminada en analizar el régimen legal de las personas o trabajadores que prestan servicios de entregas a domicilio con las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales.

Naturaleza de la investigación

En la presente investigación se desarrollará mediante un paradigma interpretativo para entender de mejor forma Ricoy (2006) menciona que se “busca profundizar en la investigación, planteando diseños abiertos y emergentes desde la globalidad y contextualización.”(pág. 17), este tipo de investigación ayuda en el desarrollo de la presente investigación partiendo desde la concepción de otros países que ya han tratado este temática y de países que se encuentra en nuestro mismo continente los mismos que ya han comenzado a aplicar normativa que les permite regularizar la relación entre trabajadores y las aplicaciones digitales en la obtención de información de los elementos para determinar e interpretar el régimen legal que enfrentan los prestadores de servicios de entregas a domicilio al momento que interactúan mediante relación o colaboración con las plataformas digitales y que permitirá reconocer el régimen legal que se debe aplicar jurídicamente entre la relación de las dos partes y puede ayudar a determinar si existe una relación laboral o simplemente una relación de contratación de tipo mercantil o civil.

La presente investigación está enfocada en un estudio cualitativo, según Hernández (2018) manifiesta que la investigación cualitativa

“El enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (pág. 358)

Por lo cual en el presente trabajo de titulación examinaré la forma en la obtención de información profundizando en la interpretación y significados relevantes de jurisprudencia que se ha vuelto vinculantes para determinar el régimen legal, adicional permitirá analizar los elementos constitutivos para determinar el régimen legal del presente objeto de investigación, se empleará la recolección de datos, ya sean estos por medio de documentos que respalden la teoría, de igual manera el análisis de opiniones de artículos referentes a la temática.

En este sentido Arias (2006) dice que el nivel de investigación “ se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio” (pág. 23), en este caso la presente investigación se desarrollara con un nivel de investigación descriptivo, ya que mediante este me permitirá detallar y reconocer el fenómeno o el problema que surge a través de la relación entre los prestadores de servicios de entregas a domicilio con las plataformas digitales, en el mismo orden de ideas podemos decir que esta problemática afecta a un gran grupo de personas, también nos permitirá establecer características y procedimientos que se pueden regir entre las partes o sujetos de la presente investigación.

En el mismo orden la metodología jurídica que se va a emplear en la presente investigación es un método de análisis- síntesis, como lo menciona Villabella (2015) en este método da la posibilidad de descomponer el objeto de estudio, para luego volverlo a recomponer a partir de la integración y destacar la relación entre las partes y el todos. En el caso del presente objeto de investigación es descomponer los elementos característicos que determinan el trabajo de entregas a domicilio y hacer que estas características lleguen a ser parte y contenido dentro de un régimen legal, reconocido dentro del código de trabajo, en una relación entre empleado y trabajador.

En la presente investigación se desarrollará mediante el diseño de investigación hermenéutico, el primero es un “Proceso que permite revelar los significados de las cosas que se encuentran en la conciencia de la persona e interpretarlas por medio de la palabra” (Fuster, 2019, pág. 205), de este modo el diseño hermenéutico nos permitirá interpretar y analizar textos, documentos y la obtención de información doctrinaria he incluso de códigos que ya se han referido al objeto del problema, la cual permitirá la interpretación de la concepción de doctrinarios y de investigadores que se han dedicado al estudio sobre la regularización de los trabajadores que prestan servicios de entregas a domicilio con las plataformas digitales.

El tipo de investigación del presente trabajo es de tipo documental, según Arias (2006) “la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir obtenidos y registrados en fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas” (pág. 27) , en el mismo orden de ideas, se trata de la recolección de datos documentales así como de referencias de doctrinarios que se han referido a la temática o a su vez de la recopilación de información y a su vez de aquellos documentos como sentencias que se han vuelto vinculantes para resolver la problemática del presente trabajo.

Unidad de análisis

Según Amozurrutia citado por Picón (2014) menciona que la unidad de análisis es la que trata de construir esquemas que integran un complejo empírico, el cual permite entender y comprender las múltiples relaciones y del mismo modo posibilita explicar y dar respuesta a las problemáticas del objeto de investigación, de este modo la unidad de análisis permitirá comprender y dar respuesta de como las características del trabajo realizado por los colaboradores de entregas a domicilio debería encajar o ser reconocido dentro del código de trabajo.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

En el mismo orden de ideas dice que técnica jurídica es principalmente un arte jurídico cuya prioridad es perfeccionar y mejorar la forma en que se relaciona la materia jurídica,

por ende, podemos entender que las técnicas jurídicas son un conjunto de procedimientos que nos permitirán alcanzar las metas u objetivos, que van hacer desarrollados dentro de la presente investigación, de este modo cada procedimiento nos permitirá entender de mejor manera que las condiciones en las que trabajan los colaboradores de entregas a domicilio se acoplan a las condiciones descrita dentro del código de trabajo.

Por lo cual en el presente trabajo de investigación se utilizará la técnica legislativa que nos permitirá capturar datos de constituciones , códigos, leyes, (Chacón, 2012), que me permitirá dentro de la investigación analizar los aspectos por los cuales están regulados las plataformas digitales y a que están regidos los repartidores o trabajadores de las aplicaciones digitales.

Del mismo modo es importante dentro de la presente investigación referirse a jurisprudencia por ende se utilizará una técnica jurisprudencial y como nos menciona Chacón (2019), esta técnica permite el análisis de jurisprudencia, del mismo modo se utiliza conjuntamente con el método inductivo, ya que dentro del derecho es esencial el análisis de jurisprudencia para enmarcar cualquier aspecto social que ha sido analizado por jueces y estos se han referido sobre la temática y puede ser aplicado a temas parecidos y estas decisiones se vuelven vinculantes.

Instrumentos

El instrumento según Chacón (2014) menciona que es todo procedimiento o técnica que va encaminado a la obtención de información concreta. De este modo el instrumento nos permite la recolección de información importante y clave o precisa de una temática en concreto y que permite al investigador sintetizar la información o contenido de la investigación.

Cabe mencionar que dentro de esta investigación es primordial la utilización de instrumentos jurisprudenciales, como nos indica Alvares (2002) que dentro de este instrumento nos permitirá percibir distintos puntos de vista, ya que dentro de las decisiones jurisprudenciales se analiza varios aspectos como: lo social, la adaptación a

la legislación, doctrina, y mucho más si estas sentencias se han vuelto de carácter vinculante para casos similares o parecidos.

Para utilizar matriz jurisprudencial es importante ya que nos permite identificar primeramente quienes son las partes que intervinieron en el juicio, segundo punto que toman en cuenta es las motivaciones de las cortes puesto que en esta parte determinan por qué tomaron la decisión; y el punto más importante es la decisum ya que en ella se emite decisión de los jueces, la misma que es de obligatorio cumplimiento per las partes e incluso se pueden volver vinculantes para casos similares por lo que es importante realizar un análisis que nos permiten resolver de igual forma en casos similares.

Validez

Según Tejada (1995) nos menciona sobre la validez que es todo instrumento o investigación de recolección de datos está sujeta y determinada a la revisión de la presentación de la investigación, por ende la valides de la presente investigación demostrara que las características de la forma de trabajo hecho por los colaboradores de las aplicaciones digitales se pueden subsumir a lo establecido dentro de un código de trabajo y la valides se recalca que estas características encajen y se demuestren.

Técnicas de análisis de la información

Según Saiz menciona que esta técnica se trata de descubrir el significado de textos, documentos, cuyo objetivo es poner en manifiesto el significado de los documentos de los cuales pueden ser textuales, de transcripción de una entrevista de un libro, de una historia de vida o de un material audiovisual. El mismo que permite comprender de mejor forma los documentos que el investigador va a analizar, dentro de la presente investigación la técnica de análisis es muy importante ya que en ella recae el entender he interpreta de forma correcta lo que establecen las diferentes normativas que permitirán solucionar la presente problemática objeto de investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS E INTERPRETACIÓN

Tomando en cuenta la definición de Arias (2012), quien menciona que los resultados y la interpretación consiste en la obtención y exploración de los significados encontrados producto de estudios previos relacionados con el objeto o el problema de investigación, con el fin de establecer semejanzas, diferencias, contradicciones y coincidencias. En el presente capítulo se desarrollara la utilización de los diferentes métodos y técnicas que nos permitirán analizar y recopilar la información obtenida de estudios previos al objeto o problema semejantes de la temática de la presente investigación, y de esta forma obtener información que puede ser trascendental al analizar códigos o jurisprudencia que permitirán dar respuesta a las metas planteadas en la presente investigación.

Histórico del servicio de entregas

El auge de las entregas de servicio a domicilio se presentó por primera vez en Estados Unidos durante la década de 1950, con esto las familias principalmente de la clase media, eran quienes más realizaban compras por medio de la publicidad de la televisión, ocasionando que la industria de restaurantes cada vez tuviera menos clientes, por lo que los establecimientos gastronómicos se vieron en la obligación de adaptarse y fueron creando el servicio de entrega a domicilio. Para ello, el televisor fue fundamental, ya que promocionaban el nuevo servicio de entrega en la puerta de sus hogares y sus menús publicitados a través de las pantallas. (Rodríguez del Castillo, 2007)

Con el desarrollo de las nuevas tecnologías e Internet, en 1990 comienza a surgir el movimiento económico colaborativo, como lo define García (2022) que la economía colaborativa “es un modelo económico en el que, fundamentalmente, los usuarios se aprovechan de las nuevas tecnologías para prestar, comprar, vender, compartir o alquilar bienes y servicios.”, es importante señalar que cada aplicación digital de Delivery se originó al momento de incluir el Internet en los teléfonos móviles, y así permitiendo el avance de distintas aplicaciones en diversas áreas, como juegos, educación, medicina,

entretenimiento, diseñar, distribuir y promocionar productos a través de distintas aplicaciones digitales.

Actualmente, Fernández establece que las aplicaciones móviles se consideran vital herramienta de marketing transformadora y la gran mayoría de restaurantes han adoptado este método para comercializar sus productos a través de distintas aplicaciones. En el Ecuador a mediados del 2018, han llegado al Ecuador empresas internacionales como “Uber Eats” y “Delivery” para promocionar el servicio de entrega de comida. Cabe mencionar, que ya existían negocios nacionales dedicados al envío a domicilio, ya que hay restaurantes que tiene su propia aplicación, en octubre del 2019 llegó al país la aplicación Rappi. (Fernández, s.f.)

Con la llegada de las plataformas digitales internacionales como Uber y Rappi el servicio de entrega a domicilio ha ido evolucionando, donde ya no solo tienen el objetivo de entregar comida de los restaurantes asociados sino también el realizar envíos de personas que tienen la aplicación que necesitan enviar o que recojan el pedido o mercancía de un lugar específico. En la actualidad los servicios de entrega de comida ya no solo se limitan a comida, sino que brindan su servicio a distintos productos como medicamentos o compras en una tienda determinada.

Es importante mencionar que las aplicaciones han cambiado su nombre como es el caso de Uber que cambio a Uber Eats y la empresa Glovo que cambio a Pedidos Ya, otras empresas afianzaron alianzas con los principales supermercados y algunas realizaron entregas en menor tiempo. Cabe recalcar que en Ecuador brindan su servicio principalmente Rappi, Pedidos Ya y Uber Eats, han ido registrando un crecimiento acelerado en el 2020 desde que empezó la pandemia COVID – 19.

Servicio de entrega de comida

Delivery es un término de procedencia anglosajona, cuyo significado es “entrega”, y es considerado como uno de los conceptos más importantes dentro de la logística y la gestión de la cadena del servicio de entregas y suministro; cuya actividad termina con la transacción comercial de la entregar del producto o del bien para concluir efectivamente

luego del cumplimiento de la obligación de la otra parte, es decir pagar un precio o valor por el producto adquirido (EAE Business School, 2015),

Al referirse al servicio de entrega de comida la Real academia española (2019), establece varias definiciones, a la que se hace referencia a la traducción de la palabra Delivery y se ha convertido en el fenómeno Food Delivery es decir es una respuesta a la era digital y la revolución de las aplicaciones, se define en lo siguiente:

- ✓ *Acción y efecto de entregar o entregarse*
- ✓ *Cantidad de cosas que se entregan de una vez*
- ✓ *Atención, interés, esfuerzo, etc. En apoyo de una o varias personas, una acción, un ideal*

Servicio de entrega de comida en tiempos de pandemia

El coronavirus ha aumentado el negocio de entregas a domicilio, obligando a que las personas se queden en casa y recurran a las aplicaciones de distintas empresas que prestan el servicio de entregas a domicilio para comprar alimentos y medicamentos en farmacias. Todo esto se dio a raíz de la pandemia por el coronavirus, gran parte de los países de Europa y América Latina establecieron cuarentena obligatoria, y en algunas regiones han decidido mantenerse en casa evitando salir o circular por las calles, esto ha fortalecido la actividad de las entregas a domicilio por medio de las aplicaciones digitales, pero aun existía un pequeño número de personas que seguían caminando o circulando por las calles. Frente a esto diferentes empresas tuvieron que tomar varias medidas que permitieron aliviar las preocupaciones de las personas, ya que no tenían que salir de sus casas sabiendo que podían realizar pedidos que les llegarían a la puerta de sus hogares y los repartidores aportar de manera beneficiosa en esos tiempos.

Las aplicaciones digitales han ayudado para que las personas puedan pedir o realizar un pedido de comida u otro servicio que requiera la entrega en la puerta de su casa para que no haya interacción entre el repartidor y los clientes. (Casillas, 2020). De acuerdo con los estudios realizado con respecto a las aplicaciones digitales móviles las más

recomendadas y utilizadas de pedidos de entrega a domicilio de comida en América Latina como Colombia y Ecuador, son estas:

- ✓ Uber Eats
- ✓ Rappi, entre otras.

Estas plataformas brindan sus servicios en el Ecuador principalmente en las ciudades de Quito, Cuenca y Guayaquil extendiéndose a más lugares. Las aplicaciones digitales como Uber y Rappi realizan servicios de entrega puerta a puerta por medio de aplicaciones móviles las que utilizan sistemas Android e IOS. Los clientes o usuarios pueden optar en qué lugar se debe realizar la entrega, en una hora indicada por el cliente productos o en una ubicación específica que determine. En las aplicaciones digitales, puede pedir comida, medicamentos, enceres, entre otros productos que es casi cualquier cosa que se pueda transportar mediante motocicletas, y también puede optar por un servicio de mensajería en la que se envíe documentos, cartas y artículos varios a los lugares que indique el cliente. Como consta en el contrato de UBER para ser parte como socio repartidor de estas aplicaciones digitales o distribuidor, las condiciones mínimas o necesarias son disponer de medio de transporte propio (bicicleta, moto o coche), disponer de smartphone como mínimo de gama media y tener al menos 18 años. (Foros Ecuador, 2019).

Los precios establecidos por las empresas digitales de entrega a domicilio de productos o transporte dependen directamente de la distancia que debe recorrer el repartidor y la ubicación de donde debe retirar el producto. Para solicitar algún producto en específico, se toma en cuenta el peso máximo que no debe superar de 9 kilogramos y también se toma en cuenta el tamaño de la caja de 40x40cm. En caso de cualquier queja cuentan con un sistema de devoluciones del producto con el local o establecimiento y otorgan el servicio de envíos de forma gratuita o aplican a promociones especiales. (Torres C. , s.f.)

Aplicación Uber

Uber Portier B.V en un inicio fue constituida como una empresa transaccional que se dedicaba al transporte de personas mediante una aplicación desarrollada en Países Bajos,

posicionándose en diferentes países a nivel mundial ofreciendo entregas de productos a los usuarios a través de una aplicación que está disponible para Android y IOS denominada Uber Eats, la cual, cuenta “con domicilio social en Mr. Treublaan 7.1097 DP, inscrita en la Cámara de Comercio de Ámsterdam con el número 56317441 en Países Bajos”. (www.uber.com, 2020)

Su modalidad de trabajo tiene similitud a la plataforma de Rappi, ya que ambas se encargan de proporcionar comida o productos que se encuentren dentro de sus categorías dentro de las aplicaciones que estén a disponibilidad a domicilio, siendo la vía entre las distintas empresas que ofertan un producto con el consumidor que los solicita, y así la plataforma recibe ganancias de los diferentes restaurantes que a su vez se entrega un porcentaje los repartidores por su trabajo como lo establece en la página web de UBER AETS y en su contrato de intermediación digital.

El 15 de agosto de 2018 la plataforma Uber Eats empezó a laborar en Guayaquil y Quito, para laborar o formar parte de su grupo de repartidores del servicio de entrega a domicilio, para lo cual es necesario que los postulantes cuenten con un vehículo y un teléfono celular con acceso a internet para llevar con agilidad la entrega solicitada por parte los consumidores. Los pagos se cancelan de forma semanal tomando en cuenta los pedidos que se entregaron y la distancia que recorrieron los repartidores. Se debe acceder al sitio web www.uber.com para solicitar ser “Socio Repartidor” o formar parte de la empresa, además deben llenar los datos que se solicitan en la inscripción y esperar la aprobación, cuando esto ya se concreta los repartidores deben acceder a la aplicación Uber Partner o también conocida como Uber conductor, para generar su debido usuario y contraseña lo cual una vez realizado se otorga la respectiva Mochila de Repartidor por parte de la empresa.

Con relación al costo de las entregas, esto varía dependiendo del lugar y la zona en la que se encuentre el consumidor, ya que se calcula con la distancia que recorre cada repartidor, los que usan una bicicleta para realizar la entrega se le descuenta un 30% que es destinado directamente para Uber Eats, por otro lado, los que realizan envíos mediante motocicletas reciben un descuento del 25% en el total de la entrega que es

para Uber Eats y se realiza un 75% destinado directamente al repartido ya que este tiene que costear este vehículo al igual que los autos. (<https://www.ubereats.com/ec?slr=1> Equipo BeeDIGITAL, s.f.)

Cabe mencionar también que el 24 de marzo del 2023 se publicó la decisión del Tribunal Supremo de los Países Bajos lugar donde UBER tiene su domicilio de origen, en el cual se ratificó una decisión anterior del Tribunal de Apelación de Ámsterdam en la que se establece la categoría de empleados a los repartidores; confirmando que la empresa que se maneja a través de aplicación digital t los repartidores “ no existe un acuerdo de prestación de servicios, sino un acuerdo de empleo” (Thompson, 2023)

Aplicación Rappi

Es una empresa colombiana muy conocida que tiene presencia internacional en diferentes partes del mundo, pero es más predominante en Sudamérica. Esta empresa se encarga en la comprar, recoger y enviar los pedidos o paquetes con intermediación de sus trabajadores que son conocidos como Rappitenderos. Es importante señalar que se le considera como una plataforma intermediaria entre las empresas y los establecimientos que se encargan de ofertar sus productos y los usuarios que desean consumirlo. En el sitio web de la Superintendencia de Compañías al momento de realizar la búsqueda de esta empresa Rappi se aprecia que la empresa fue constituida en el año 2015.

La actividad de la empresa Rappi “es el de proveer servicios de tecnología mediante sus aplicaciones informáticas” y ofrecen “servicios de intermediación en mensajería y así realizar compras de bienes o servicios”. (Superintendencia de Compañías, 2020), Para poder trabajar como repartidor de Rappi se deben cumplir una serie de requisitos establecidos por la propia aplicación, entre de las cuales la más relevante para el desarrollo de la actividad es que el repartidor cuente y tenga activo el RUC.

Rappi les ofrece a sus repartidores la opción de utilizar los servicios de tributación de la aplicación a través de la compañía “DATILS”, que, por costos adicionales el valor de la

declaración es de “40 dólares al mes, se encarga de realizarla declaración mensual al Servicio de Rentas Internas.” (Hidalgo & Valencia, 2019)

Los Rappitenderos cuentan con un horario establecido en la misma, “los lunes la aplicación abre los horarios para que el repartidor pueda aplicarlos para los jueves, viernes, sábado y domingo. En cambio, los jueves se define el horario para los días lunes, martes y miércoles”. (Hidalgo & Valencia, 2019). Existe un mecanismo dentro del horario para los repartidores, quienes poseen mayor cantidad de puntos podrán escoger el horario a su disposición de entre todos los demás repartidores. Este puntaje se acredita al trabajador por medio de los usuarios, entre mejor califiquen el desempeño del trabajador, mayor será la puntuación obtenida. (Hidalgo & Valencia, 2019)

Dentro del dentro del campo del derecho, la figura que establece la empresa Rappi con sus Rappitenderos se rige por el Código Civil, en el cual Rappi Ecuador S.A es considerada como “Comisionista” estableciendo así un contrato de comisión mercantil. En sus cláusulas de contrato se reiteran en muchas ocasiones que el Rappitenderos es un “Profesional independiente” es decir, no se rige por un empleador para poder cumplir con sus funciones, únicamente debe seguir los requisitos establecidos por la empresa, pero de cierta forma, el repartidor es quien debe ser responsable de todo el material entregado por parte de la empresa.

En igual sentido con respecto a horarios en ninguno de los contratos o términos y condiciones de las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales lo establecen, ya que dentro de lo que podríamos decir su publicidad de oferta de trabajar con estas aplicaciones es que “se tu propio jefe, tu manejas tu horario” o más conocido por su terminología en idioma inglés “free lance” que significa trabajar por cuenta (Real Academia Española, 2005) o también se le denomina a aquel trabajo que se desarrolla de manera autónoma, pero la realidad es otra; las personas que realizan el servicio de entregas están activos por más de las ocho horas diarias que establecidas en el Código de trabajo, al igual que la aplicación Rappi asigna horarios cada semana a los Rappitenderos.

Actividad económica de la plataforma digital

La economía ha sufrido cambios lo cual ha conllevado a lo que se conoce como la “cuarta revolución industrial”, esto a consecuencia de una profunda transformación y avances de la tecnología, trayendo cambios en las formas de comercio y la realidad productiva, lo cual ha conllevado cambios en las formas de trabajo como los procesos de automatización, robotización y de la actividad económica, da surgimiento a nuevas formas de empleo.

La actividad económica que se basa en la economía digital es la que la han denominado como economía colaborativa Ritzer (2015) lo define como el “conjunto de actividades vinculadas con el desarrollo de actividades basadas en el uso de aplicaciones, plataformas digitales”.

Es así que la relación directa como lo menciona P. Flichy que es la “proximidad entre empleador y trabajador”, se diluye debido a la implementación de la tecnología que no solo permite la prestación de servicios a distancia, sino también interpone al mismo tiempo un gran reto para implantar un régimen o una ley que permita regular esta actividad que se maneja por medio de las aplicaciones digitales, en este sentido las nuevas tecnologías y las aplicaciones digitales.

La actividad económica dentro de esta economía de aplicaciones digitales se lo realiza de forma presencial en línea “off-line”, en este modelo de negocio el elemento central de las plataformas es aprovechar un contexto de competitividad entre prestadores de servicios para fijar las condiciones de ejecución, es decir que mediante la aplicación digital se encarga a una persona la entrega del producto, al mismo que se le dan indicaciones fijadas como la ubicación e incluso el tiempo estimado para que pueda realizar la entrega, por lo cual recibirá retribución económica, en este sentido la empresa agiliza y flexibiliza la actividad por lo cual logra una reducción de costos y maximiza su beneficio. (Suarez B. 2018).

Derecho de trabajo

La relación laboral nace con el Derecho Laboral y como lo menciona García (1982) el Derecho Laboral “surge entonces por la necesidad de resolver esta “cuestión social“ y proteger no solo a la clase obrera o a los empleados con dependencia económica, sino también a todas las personas económicamente débiles”: con esto cabe mencionar la diferencia de jerarquía que existe entre empleador y empleado ya que ambos no se encuentran en las mismas condiciones, por ende el derecho laboral tiene como objetivo regular la relación entre empleado y empleador.

Debido a que actualmente por múltiples fallos de Cortes Superiores o de Altas Cortes reconocen la relación laboral entre repartidor y las empresas de aplicaciones digitales, el problema que acarrea esta es establecer que régimen legal es el idóneo para regular la relación entre el repartidor y la empresa de reparto que se maneja a través de aplicaciones y también evitar el abuso de estas empresas, para lo cual es necesario la intervención de los operadores de justicia. En este sentido el Doctor Trujillo (1994) menciona que "La intervención del Estado se orientó, en primer momento, a satisfacer las exigencias propias del obrerismo e hizo de la protección del obrero, el objeto cardinal de las nuevas leyes; [...]" con lo mencionado lo que quiere recalcar el autor es que la responsabilidad de actuar y tomar acciones sobre la problemática recae sobre los entes legislativos y administradores de justicia.

Al derecho laboral no se le puede establecer directamente dentro del derecho privado, puesto que se trata de dos intervinientes o dos partes que no se encuentran en iguales condiciones, ya que el empleador no se encuentra al mismo nivel que el empleado puesto que hay una superioridad por parte del empleador “El Derecho Laboral es un híbrido que encaja de mejor manera dentro de su propia categoría denominada "Derecho Social". (Trujillo, 1994, pág. 25)

El doctrinario Trujillo (1994) define al derecho laboral como: “El conjunto de normas y principio que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones del trabajo, bajo este concepto en criterio social es velar por la justicia en las relaciones de trabajo.”

Se debe entender que el derecho del trabajo debe encargarse de regular todas las relaciones laborales, y partiendo desde esa premisa tenemos que dejar claro y entender que no todo trabajo, da lugar a una relación laboral. Quienes trabajan por su propia cuenta y sin depender de nadie, ni seguir directrices de terceros son denominados como trabajadores autónomos, y es por este motivo que las personas que prestan servicio de entregas, actualmente no se encuentran enmarcados dentro del Derecho de Trabajo; quienes no están sujetos a relaciones laborales. Solamente puede invocarse o producirse una relación laboral cuando alguien trabaja para otro, es decir, otorgando los servicios a una persona y en relación de subordinación, en este caso un empleador para recibir un salario o remuneración que este de acorde al tipo de trabajo y tiempo que realizan. (Jean & Lyon, 1974).

En la mayoría de las legislaciones de cada país son considerados únicamente como trabajadores autónomos, sin poder gozar de una relación laboral, aun sabiendo que la empresa es quien le determina todas las directrices que debe seguir un repartidor, es decir la empresa cumple su rol de “Empleador” sin la necesidad de hacerlo bajo contrato, por lo tanto, dentro de esta investigación se establecen elementos que efectivamente permiten establecer un vínculo jurídico entre la plataforma digital y el repartidor.

Relación laboral

La relación laboral es aquella que se establece en el momento en el que empleador y trabajador convienen en el nacimiento de un vínculo entre ambos, es así que de acuerdo a lo establecido en el Art. 8 del Código de Trabajo, encontramos que para que pueda encasillarse como laboral un contrato deben confluir ciertos elementos, entre ellos encontramos la prestación de servicios lícitos y personales, evitando que exista tercerización o subempleo, es decir la relación es bilateral y directa; encontramos también como segundo elemento a la subordinación que consiste en que el trabajador va a cumplir las órdenes que el empleador consigne para el ejercicio de la labor encomendada, por la prestación del servicio y por la subordinación planteada el trabajador recibirá a cambio una remuneración que será fijada en consideración al cargo que ejerza o las funciones que realice, siempre y cuando esta retribución no sea inferior

al salario básico unificado estipulado por la ley. Con respecto al trabajador siempre se trata de una persona natural o física, mientras tanto el empleador puede ser una persona natural o jurídica, estas relaciones laborales son reguladas por un “contrato de trabajo” el cual es celebrado por las partes intervinientes de manera voluntaria, estableciendo los parámetros y cláusulas a cumplir, así como los derechos y deberes que le competen a cada uno de ellos, amparados por la ley y sin que exista algún tipo de renuncia a los derechos que le son inherentes al trabajador.

Dentro de la legislación ecuatoriana se establecen tipos de contratos, por lo cual dentro del derecho laboral lo más recomendable es que el contrato laboral sea de forma escrita, forma por lo cual permite que no haya malentendidos entre el empleador y el trabajador, estableciendo términos, condiciones, salario, duración del contrato, jornada laboral, las funciones del empleado, entre otras. En cuanto al contrato laboral se formaliza con la inscripción en el Ministerio de Trabajo, el mismo que da un plazo de 30 días posteriores a la firma para poder inscribir el contrato laboral como lo establece en el artículo 20 del Código de Trabajo , actualmente se lo puede hacer través de plataforma en línea en la página del Ministerio de Trabajo.

En el caso de los trabajadores que prestan sus servicios a través de las aplicaciones digitales podríamos encontrar que se cumple con el aspecto de que el trabajador es una persona natural, que presta sus servicios lícitos y personales, cumpliendo las órdenes impuestas por el empleador, en este puntual las directrices establecidas por las empresas que brindan servicios de entregas a domicilio, y recibiendo a cambio una remuneración, que muchas veces no cumple con los mínimos establecidos, transgrediendo no solo la norma, sino afectando el efectivo cumplimiento de los principios laborales como irrenunciabilidad, progresividad, no discriminación o primacía de la realidad.

El surgimiento de plataformas digitales como Uber, Rappi, Globo y otras ha transformado la manera en que se accede a servicios y empleos en Ecuador. Estas aplicaciones ofrecen oportunidades de empleo aparentemente flexibles y convenientes, atrayendo a un número creciente de trabajadores. Las empresas a menudo argumentan que brindan

una plataforma para la conexión entre clientes y conductores/repartidores, y que estos últimos mantienen un alto grado de autonomía en su trabajo. Por otro lado, los críticos sostienen que las plataformas controlan elementos clave del trabajo, lo que debería considerarse una relación laboral. (Chávez, 2020)

La clasificación de los trabajadores como autónomos podría llevar a la falta de acceso a derechos laborales básicos. Esto suscita preocupaciones sobre la explotación laboral y la creación de una clase de trabajadores precarios. El marco legal ecuatoriano debe adaptarse para abordar esta nueva forma de empleo y garantizar la protección de los derechos laborales. El gobierno ecuatoriano enfrenta el desafío de regular esta forma emergente de empleo. Es fundamental encontrar un equilibrio entre fomentar la innovación y proteger los derechos de los trabajadores. (Freire & López, 2023)

Actores De La Relación Laboral

En los contratos de trabajo debe existir una relación laboral de carácter jurídica, dicha relación debe manifestarse entre al menos dos personas, debido a que es un contrato bilateral que tienen relación de obligación, las partes intervinientes se denominan empleador y trabajador, quienes a su vez se convierten en sujetos dentro de los contratos de trabajo. Los sujetos que intervienen dentro de la relación laboral son aquellos que contraen obligaciones y derechos según el contrato de trabajo que celebren en concordancia con el Código de Trabajo para evitar así alguna vulneración de derechos, las cláusulas y acuerdos se establecen por parte del empleador en común acuerdo con el trabajador y poder realizar la celebración correspondiente cumpliendo así con su carácter bilateral. Dentro de los contratos de trabajo, los elementos subjetivos son el trabajador y el empleador:

Empleador

Tomaya (2009) define al empleador como “la persona que adquiere el derecho a la prestación de los servicios del trabajo y tiene la potestad de organizar la actividad laboral, asumiendo, a la vez, una serie de obligaciones y es una de las más importantes el pago de la remuneración”, por ende podemos establecer que el empleador es la

persona ya sea este natural o jurídica que se encarga de la organización y de establecer órdenes a los trabajadores y a su vez a los trabajadores les corresponde la retribución económica que en el caso es la remuneración por el servicio prestado.

Para definir Empleador, Vásquez (2004) señala en su obra Derecho Laboral:

“Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado.” (Vásquez L. J., 2004)

Al referirnos al concepto de empleador, se define como una persona natural o jurídica la cual tienen la capacidad legal para contratar a otra persona para que ésta a su vez preste servicios, el empleador tiene la facultad de exigir una obligación laboral, este puede ser una persona natural sin distinción alguna, respetando todo lo estipulado en el Código de Trabajo para la celebración del respectivo contrato laboral.

El mismo código de trabajo (2020) en su artículo numero 10 define al empleador concordando casi con la definición anteriormente citada, y nos dice:

“Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.” (Código de Trabajo, 2020)

Es decir empleador, puede ser una persona natural o jurídica que contrata personal para que estos realicen algún servicio que en la presente investigación serían las personas que prestan servicio de entregas a domicilio, siendo estas personas contratadas subordinadas a su respectivo empleador.

En el ámbito laboral la tecnología y las telecomunicaciones no han pasado desapercibidas, sino que han pasado a ser parte al servicio de los ciudadanos, se han convertido en un eje primordial para la gestión, estrategia y la visión dentro de las empresas. “El trabajador es también usuario de internet y partícipe de la sociedad de la información, actuando tanto por sí mismo, emprendiendo una actividad económica a

través del entorno digital, como por cuenta de una empresa.” (De las Heras & Lanzadera, 2019), con esto concluimos que la tecnología viene a formar parte en la actividad laboral.

La normativa laboral debería acogerse y acoplarse a nuevas formas de trabajo en la que el empleador ha mutado, a consecuencia de la transformación tecnológica. En este sentido los repartidores sostienen, que se trata de reconocer, en palabras de los repartidores, que “mi jefe es una app” (OIT, 2021), es este sentido lo que quiere referirse en este artículo emitido por miembros de la Organización Internacional de Trabajo es que se debe dar un cambio a la mentalidad tradicional y tomar en cuenta que la evolución de la tecnología nos puede conllevar que una app se puede o se considere un empleador, pero por supuesto que detrás de una aplicación digital hay una persona que lo creo, y que el nombre de estas empresas tienen actualmente un representante legal.

Trabajador

Para Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental manifiesta que es la: “Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación” (Goldstein, 2000).

Al referirnos a un repartidor, se define como aquella persona que presta un servicio a otra en relación a dependencia; ésta puede ser una persona natural o jurídica, teniendo en cuenta de que, si se tratase de una persona jurídica, está siempre va a depender de una persona natural o jurídica. Es un término que abarca muchos significados, para una mejor explicación es importante diferenciar a dos tipos que son el obrero y el empleado:

Obrero. - Los servicios que presta se relacionan a una actividad física, manual o de carácter mecánico, debido a esto la remuneración que le corresponde es un salario por jornada.

Empleado. - Los servicios que ofrece se caracterizan por ser intelectuales o que solicitan alguna especialidad en particular la relación laboral que tiene el trabajador con empleador está regulada por el “Código de Trabajo”, esto es un

cuando un trabajador se encuentra subordinado por una empresa privada o pública las cuales deben basarse por la Ley Orgánica de Servicios Públicos.

El “código de trabajo” en su artículo 9 manifiesta “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. (Código de Trabajo, 2020), es decir, es la persona que está en relación de dependencia la cual ejerce un servicio a favor de otra persona denominada empleador la misma que según la ley brindara una remuneración económica.

Al empleado no se le puede considerar como trabajador autónomo puesto que la definición de trabajador autónomo es “la persona natural que desarrolla actividades de producción, fabricación, distribución, comercialización y/o prestación de servicios, de manera personal, ambulante o fija, temporal o habitual, sin relación de dependencia” (Puente, 2022), con esta definición podemos comprender de mejor forma el repartidor que realiza entregas a domicilio si es un trabajador que presta servicios, de manera personal también y sin relación de dependencia es esta parte no aplica puesto que el repartidor está a disposición de la aplicación ya que la aplicación es la que le indica de que local debe retirar el pedido una vez que haya recogido la aplicación le envía el lugar donde debe entregarlo, por este motivo no se puede establecer como un trabajador autónomo.

El “Código de Trabajo” en su artículo 10 define al empleador como “la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o quien se presta...” (Código de Trabajo, 2020), es decir puede ser una persona natural que contrata personal para que estos realicen algún servicio, siendo estas personas contratadas subordinadas a su respectivo empleador.

Elementos de la relación laboral

En primer lugar, al establecer la existencia de relación laboral hay que entenderlo, determinar y luego poder encontrar una solución, para lo cual es indispensable comprender la figura contractual en la que se encuentra concebida dentro del derecho laboral. En la legislación ecuatoriana se establece en su normativa la contratación

individual de trabajo, contrato por el cual se podría manejar la relación entre las aplicaciones digitales y las personas que prestan servicio de entrega a domicilio

Según el “Código de Trabajo” ecuatoriano, el contrato individual de trabajo

“es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

Como se puede comprender y apreciar por la definición de contrato individual establecido en el “Código de Trabajo” es importante mencionar ciertos aspectos o puntos que determinan la esencia de lo que es un contrato de individual de trabajo.

- *Un convenio, un acuerdo claro entre ambas partes del contrato;*
- *Una prestación que contenga servicios tanto lícitos como personales;*
- *Dependencia, es decir una relación entre el trabajador y el empleador, en la que el primero se compromete a cumplir las órdenes y direcciones del segundo;*
- *Una remuneración otorgada a cambio del servicio*

En este sentido los elementos para determinar si existe la relación laboral entre las personas que prestan servicios de entrega y las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales son indispensables y son la base para ir determinando la existencia de una relación laboral entre las personas que realizan el servicio de entregas a domicilio con las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales elementos que se les debe prestar principal atención para poder determinar subordinación y a su vez dependencia.

Dentro de la relación laboral que es de carácter individual, en el Código del Trabajo en el artículo 8 respecto a los contratos individual de trabajo nos dice que “es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”, con esto el trabajador tiene un vínculo de dependencia y subordinación con respecto al empleador, dicha dependencia hace referencia a que los trabajadores deben dejar direccionarse por un superior que en este caso sería el empleador mientras dure la relación laboral correspondiente.

Los empleadores por medio de la aplicación son los encargados de determinar de qué local se retira el producto o mercancía y hacia que lugar tienen que entregar e incluso el tiempo en que el producto debe ser entregado, deben ser actividades lícitas y no pongan en riesgo inminente las condiciones de salud del trabajador y perciben una remuneración por medio de una comisión que no se ajusta a un salario básico unificado previsto por la ley en el Ecuador.

Relación de dependencia o subordinación

La subordinación como un elemento dentro de la relación laboral, es importante partir de la definición, para lo cual nos referiremos lo que dice la Real Academia de la Lengua (2017) que es “sujeción a la orden, mando o dominio de alguien” en este sentido la relación de dependencia o subordinación hace alusión a la superioridad jerárquica existente por parte del empleador hacia el empleado en te caso a los trabajadores que realizan entregas a domicilio, la dependencia o subordinación ha sido considerado como un elemento fundamental para de poder determinar la relación laboral, sin este elemento no se puede considerar la existencia de la relación laboral entre las partes (Freire & López, 2023)

El doctrinario Cabanellas (1968) en su libro “Compendio de Derecho Laboral” menciona que la subordinación es:

“la subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía de trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y el desempeño de sus servicios por autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa” (Cabanellas, 1968)

De esta definición se puede observar la característica esencial de la cual goza la subordinación en un contrato de trabajo, en el cual se constituye que el empleador tiene la facultad de ordenar en su negocio como mejor le parezca y por consiguiente dar órdenes a sus empleados, los mismos que se encuentran obligados a seguir estas órdenes y la única forma de oponerse a éstas es cuando sean ilícitas o inmorales. Para el caso en estudio podemos ver la subordinación cuando mediante la aplicación al

repartidor le indican de qué lugar debe retirar el pedido, del mismo modo le indican la ruta a seguir para el traslado del producto y a quien debe entregarlos

La dependencia la define Bustamante (2014) en su libro Manual de Derecho Laboral

“Es una dependencia jurídica, es decir, la emanada de la contratación en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra, con la contraprestación de recibir una remuneración bajo la subordinación del empleador que adquiere, además, el derecho darle órdenes y de dirigirle el trabajo.” (Bustamante,2014)

En este sentido podemos comprender que la dependencia surge por parte del repartidor porque es quien se sujeta a obedecer las órdenes emanadas por parte del empleador prestando así sus servicios por el trabajo encomendado y el empleador también adquiere el derecho de dar órdenes al trabajador, para el caso en investigación se puede decir que los repartidores que realizan entregas a domicilio cumplen con esta característica que es la subordinación y la dependencia como lo establece la OIT, como ya lo mencione anteriormente el avance de la tecnología en este caso es el ente que establece las órdenes, es la aplicación ya que por medio de las aplicaciones dígales el repartidor recibe la orden de que local se debe retirar el producto y el lugar donde debe entregarlo, para dicha entrega incluso se estable un tiempo determinado para que el repartidor pueda entregar el producto.(OIT,2020)

Se toma en cuenta la definición de doctrinarios que durante años han establecido la definición para la existencia de la relación laboral entre empleado y empleador, en el Manual de Derecho Laboral del autor Guerrero (1986) indica que: “La dependencia consiste en la facultad que tiene el beneficiario de la labor o empleador de dirigir, en cualquier momento, tiempo o cantidad de trabajo a quien lo presta y mientras dure la relación laboral, aunque esa subordinación no se haga ostensible”. esto quiere decir que las personas que realizan el trabajo o el empleado siempre estarán bajo el control y dirección del empleador, conllevando esto a la subordinación y dependencia de a quien se le denomina como patrono.

Diferencias entre subordinación y dependencia:

	Subordinación	Dependencia
Definición	Es una relación en la cual una entidad está subordinada o está sujeta a la autoridad o control de otra entidad.	Es una relación en la cual una entidad depende de otra entidad para su funcionamiento o existencia.
Naturaleza	Es una relación jerárquica y de poder.	Puede haber una relación de poder o no.
Ejemplos	Un empleado subordinado a su jefe en una empresa.	Un niño depende de sus padres para su cuidado y apoyo.
	Un país subordinado a otro en una alianza.	Un paciente depende de un médico para recibir atención.
Características	Implica una relación de superioridad e inferioridad.	Puede ser una relación mutua o asimétrica.
	El sujeto subordinado tiene menos autonomía o poder.	La entidad dependiente no puede funcionar sin la otra.
	Las decisiones son tomadas por la entidad superior.	La entidad dependiente requiere apoyo o recursos externos.
Nivel de influencia	La entidad superior tiene un alto nivel de influencia.	La entidad dependiente puede tener influencia limitada.
Ejercicio de poder	La entidad superior puede ejercer poder y control.	La entidad superior puede ejercer poder y control.
Dinámica de la relación	Hay una relación de mando y obediencia.	Puede haber una relación de cuidado y apoyo.

Prestación de servicios lícitos y personales

Para comprender de mejor forma este segundo elemento que permite determinar la relación labor el Dr. Ochoa (1996) manifiesta “constituye una obligación primordial,

prestar sus servicios lícitos; esto es desempeñar su trabajo, aspecto que, por cierto, es personalísimo e indelegable” y también lo manifestado por la Dra. Obando al decir que “la prestación del servicio debe ser personal, efectuada por la misma persona y no por otra diferente.”, es este sentido podemos comprender que las prestaciones de servicio realizadas por un empleado o trabajador para con su empresa debe ser lícita y no puede ser realizada por otra persona.

En el mismo orden de ideas con el párrafo anterior las aplicaciones digitales realizan un escaneo de rostro a los trabajadores que realizan entregas a domicilio con el objetivo de verificar que sean los trabajadores registrados quienes realicen las entregas, puesto que cuando una persona se registra en estas aplicaciones digitales les piden varios requisitos como fotos de frente, de perfil , el escaneo de documentos personales como la cedula, matrícula de la moto si el caso y la licencia de conducir, el escaneo de rostro y el escaño de huellas digitales, estas son formas de verificar la identidad de la persona ya que al momento de ingresar a la aplicación ingresan con huella digital o escaneo de rostro.

Otra forma de evidenciar que existe el control con el elemento personal es cuanto al momento de que el repartidor acude a un local a retirar un pedido muchos de los locales hacen un control para saber quién es el repartidor o si es la misma persona que consta o está registrada en la aplicación digital, en aplicaciones como Uber Rappi también les entregan un código tanto al local como al repartidor para el momento en que el repartidor recoge un pedido.

Remuneración

Todo trabajo debe ser remunerado, elemento esencial para que se pueda hablar o se considere la relación laboral, elemento que debe ser asumido por parte del empleador

El artículo 79 del Código de Trabajo del Ecuador menciona que "A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin ninguna forma de discriminación". (Código de Trabajo, 2020). De esta misma forma el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” en su artículo 7 que menciona a la igualdad salarial que manifiesta

el principio de igualdad y se refiere a no discriminar por sexo, edad, orientación sexual, raza, religión, etc. al momento de remunerar a un trabajador (Naciones Unidas , 1976).

Para Cabanellas (2014) la remuneración es: “En la contratación lo mismo que oneroso; en cuanto a las ventajas que cada una de las partes obtiene se funda en las de la otra o compensan el sacrificio o utilidad mutuos”, es decir que la remuneración se refiere a la retribución económica que realiza un empleador a favor de un trabajador, en compensación a los servicios brindados con la finalidad de que ambos obtengan un beneficio que vaya acorde con la normativa laboral vigente.

Con respecto a la remuneración que realizan estas aplicaciones digitales comenzare refiriéndome a la aplicación Rappi el pago es por carrera en toto depende de la distancia que el repartidores realiza desde el local hasta el lugar donde tiene que entregar el pedido o el paquete, la carrera mínima es de \$1.70 dólares esto es por una distancia máxima de 5 km (<https://ecuadorec.com/trabajar-rappi-ecuador-repartidores>), mientras que la aplicación Uber la carrera mínima es de \$1.60 dólares por una distancia entre los 5 km en línea recta respecto a la ubicación de GPS este costo varía dependiendo de lo que se puede llamar horas de más afluencia de pedidos o por las promociones que la aplicación coloca para sus clientes y el promedio por kilómetro adicional es de 0.50ctv de dólar.

Beneficios de la existencia de una relación laboral

Para establecer los beneficios y los efectos que contraen el tener una relación labora nos debemos basar en lo que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Ecuador tenemos el Código de Trabajo y lo complementa el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la doctrinaria Monesterolo (2020) menciona algunos de los beneficios tanto para empleados como para los empleadores en general

1. **Protección de los derechos laborales:** La relación laboral formal en Ecuador está regida por el Código del Trabajo, que garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores, como el salario mínimo, las horas de trabajo, las vacaciones,

la seguridad social y la protección contra el despido injustificado. (Monesterolo, 2020)

2. **Seguridad social:** Al estar en una relación laboral formal, los trabajadores tienen acceso a la seguridad social, que incluye servicios de atención médica, pensiones y prestaciones en caso de accidentes o enfermedades laborales. Esto contribuye a mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias.
3. **Estabilidad laboral:** Los empleados en una relación laboral formal tienen mayor estabilidad en sus puestos de trabajo, ya que están protegidos por leyes que regulan los despidos y establecen condiciones para su realización, lo que brinda seguridad y tranquilidad en su vida laboral. (Monesterolo, 2020)
4. **Derechos sindicales:** Los trabajadores en una relación laboral formal tienen derecho a asociarse y formar sindicatos para proteger sus intereses y negociar colectivamente con los empleadores. Esto fortalece la voz y la negociación de los empleados en el ámbito laboral. (Monesterolo, 2020)
5. **Contribuciones fiscales y a la seguridad social:** La formalización de la relación laboral conlleva la contribución tanto del empleador como del trabajador a los sistemas de seguridad social y al sistema tributario del país. Esto ayuda a financiar programas y servicios públicos, como educación, salud e infraestructura. (Monesterolo, 2020)
6. **Fomento del desarrollo económico:** La existencia de relaciones laborales formales contribuye al desarrollo económico del país, ya que proporciona una base sólida para la inversión y la generación de empleo. Además, al contar con trabajadores protegidos y estables, se promueve la productividad y la competitividad empresarial. (Monesterolo, 2020)
7. **Reducción de la informalidad laboral:** Al fomentar la existencia de relaciones laborales formales, se combate la economía informal, lo que permite a los trabajadores acceder a una mayor protección social y a oportunidades de crecimiento profesional. (Monesterolo, 2020)

En igual sentido podemos encontrar los beneficios que establece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que los enumera en su página web oficial y que están también contemplados dentro del Código del Trabajo, son los siguientes:

1. Afiliación a la Seguridad Social

El trabajador debe ser afiliado (por parte del empleador) al IESS desde el primer día de trabajo y artículo 425 del Código del Trabajo establece que ejercerá control sobre la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

2. Pago por Horas extras & Suplementarias.

El trabajador tiene derecho a percibir el pago por horas extras y suplementarias, en el caso que trabaje estas horas. Accede a la Calculadora de horas extras o suplementarias como lo establece el artículo 55 del Código del Trabajo

3. Pago de la Decimotercera Remuneración (Décimo tercer sueldo) o Bono navideño.

El trabajador tiene derecho a percibir el pago del décimo tercer sueldo en las fechas establecidas, como lo establece el artículo 111 del derecho a la décima tercera remuneración del Código del Trabajo

4. Pago de la Decimocuarta remuneración (Décimo cuarto Sueldo) o Bono escolar.

El trabajador tiene derecho a percibir el décimo cuarto sueldo en las fechas establecidas, como lo establece el artículo 113 del derecho a la decimocuarta remuneración del Código del Trabajo.

5. Pago del Fondo de reserva.

El trabajador tiene derecho a percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo, como lo establece el Código del Trabajo en su Capítulo XI, Parágrafo 1ro

6. Vacaciones anuales.

El trabajador tiene derechos a un periodo de vacaciones laborales remuneradas, como lo establece el Código del Trabajo en su Capítulo V, Parágrafo 3ro.

7. Pago de la Jubilación patronal.

Los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

8. Licencia por Paternidad.

El trabajador padre de familia) tiene derecho a un periodo de licencia por paternidad, como lo establece el artículo 152 del derecho a la decimocuarta remuneración del Código del Trabajo.

9. Licencia por Maternidad.

La mujer trabajadora tiene derecho a un periodo de licencia por maternidad, como lo establece el artículo 152 del derecho a la decimocuarta remuneración del Código del Trabajo.

10. Pago de utilidades.

El trabajador tiene derechos a pago por concepto de utilidades, como lo establece el Código del Trabajo en su Capítulo V, Parágrafo 3ro.

Principio de la primacía de la realidad

Dentro del derecho laboral el principio de primacía de la realidad desempeña un papel muy importante, ya que mediante este principio nos permite establecer que en el caso de existir una controversia o conflicto en la forma en que se pacta el trabajo encomendado o de la relación laboral, por lo que se debe analizar primordialmente los hechos reales sobre las formas o acuerdos realizados entre las partes, para entender de mejor forma la verdadera naturaleza de la relación laboral es cuando se establece y se determina los aspectos prácticos y sustanciales del acuerdo entre las partes en vez de basarse únicamente en la denominación y apariencia. (Sánchez, 2018) En este sentido el principio de la primacía de la realidad es para los repartidores de las aplicaciones digitales especialmente importante debido a la precarización laboral que enfrentan los trabajadores.

En esencia lo que busca el principio de la primacía de la realidad es proteger los derechos de los trabajadores y de frenar y poner límites el abuso realizado por parte de los empleadores, y como es el caso de la presente investigación el Código de Trabajo ecuatoriano no refleja la figura para regular la relación de las aplicaciones digitales, por lo que el principio de primacía de la realidad permite analizar y examinar las circunstancias y hechos reales de cómo operan los repartidores que se manejan por medio de las aplicaciones digitales y de esta forma garantizar los derechos laborales.

Este principio es relevante ya que permite determinar en situaciones en las que se pretende disfrazar una relación laboral por una relación totalmente distinta como es el caso en una relación de comercio, como la prestación de servicios profesionales, como por ejemplo “si una persona es contratada como "colaborador autónomo" pero en la práctica trabaja de manera subordinada, cumpliendo horarios establecidos por el empleador y utilizando sus herramientas de trabajo” (López, 2017, pág. 125), por ende este principio de la primacía de la realidad permite reconocer la relación laboral, de esta forma la ley le otorga los beneficios y derechos que le corresponden como empleado.

En este sentido el principio de primacía de la realidad también se aplica en los casos de tercerización u subcontratación de servicios. Asimismo la Constitución de Republica del

Ecuador en su artículo 327 prohíbe toda forma de intermediación y tercerización, al darse este caso en la presente investigación estamos hablando de que se están violentando derechos y precarizando la relación laboral, ya que dentro de sus términos y condiciones establecen claramente al decir que las empresas que se maneja a través de aplicaciones digitales solo actúan como intermediaria, por lo cual se debe establecer si esta actividad de contratación de envío a domicilio es una mera forma de evadir responsabilidades para regirse al derecho laboral.

Derechos del trabajador en la Constitución de la República del Ecuador

El artículo 325 de la Constitución de la Republica del Ecuador establece el derecho al trabajo en el cual se reconoce todas las formas y modalidades de trabajo en las cuales se identifica elementos como la dependencia, y enfatizándose en la misma Constitución el derecho a un trabajo digno en el artículo 33 se enfoca en 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, podemos decir que los trabajadores que prestan el servicio de entregas a domicilio están en condiciones precarias puesto que sus ingresos económicos no es la adecuada para que una persona viva dignamente y desempeño de su labor no cuenta con seguros social pues en un caso de accidente su salud queda en riesgo y la relación que mantiene con las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales no es una relación laboral.

Al ratificar que la Constitución garantiza el poder trabajar en cualquier tipo de trabajo que este permitido por la ley, esto quiere decir que sea un trabajo licito, para lo cual en la Constitución en el artículo 326 se establecen principios que deben sustentar el derecho al trabajo como el principio indubio preoperario, la eliminación del subempleo, los derechos del trabajador son irrenunciables, etcétera; principios que defienden la dignidad de los trabajadores ya que el trabajador no se encuentra a la misma altura o condición jerárquica que las empresas que se manejan a través de las aplicaciones digitales.

En la Constitución en el artículo 327 establece ciertas características al decir que es de carácter bilateral y directa, la primera porque es un acuerdo entre las partes y lo segundo porque son de manera personal quien se comprometen entre trabajador y empleador y en él según inciso de mismo artículo menciona que se “prohíbe toda forma de precarización laboral” haciendo alusión principalmente a la intermediación y tercerización, podemos decir que las empresas que se manejan a través de las aplicaciones digitales están incumpliendo la norma Constitucional puesto que dentro de sus políticas de contratación establecen que estas empresas actúan como intermediarios entre el local y los repartidores.

Mandato Constitucional número 8

Para entender de mejor manera el mandato constitucional número 8 es indispensable definir que es la tercerización, según Obregón (2012) la define como:

“Es una figura contractual mediante la cual una empresa “principal” decide no hacerse cargo de una parte de su proceso productivo o de servicios, y lo delega o encarga a un tercero (la tercerizadora), para que esta se haga cargo de dicho proceso. La tercerización es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma”. (pág. 6).

La tercerización o también llamada “externalización de servicios” o subcontratación se puede establecer como una estrategia empresarial la misma que consiste en contratar a otra empresa o entidad para que realice un servicio determinado, como objeto de abaratar costos, este tipo de contratación consiste en delegar ciertas actividades a una empresa, las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales son intermediarias ya que son los locales quienes se afilian con estas aplicaciones digitales para que de este modo se realice en envío de los productos que ofertan estos locales.

En su artículo 1 del Mandato Constituyente número 8 establece: “se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador”(pág. 2), en este sentido el Estado busca abolir la tercerización como forma

de precarización laboral, eliminando la intermediación de empresas que subcontratan personal para la realización y prestación de servicios, ya que la tercerización es una práctica que va en desmedro de los derechos del trabajador.

El objetivo del Mandato Constitucional número 8 en su artículo número 1 se puede decir que buscó que la relación laboral sea bilateral y directa, teniendo en específico la eliminación de la tercerización o intermediario, brindando de esta forma seguridad al trabajador con respecto a su empleador en este caso frente a las empresas que se manejan a través de las aplicaciones digitales, pero siempre encaminado a la protección de derechos y garantías del trabajador.

Precarización laboral

En el Ecuador en mayo de 2008 se expide el Mandato Constituyente número 8 que en su art. 1 elimina y prohíbe la tercerización y la intermediación laboral y en general cualquier forma de precarización laboral, puesto que la relación entre empleador y trabajador debe ser bilateral y directa, sin embargo es necesario entender el significado de precarización laboral, a la que podemos definirla como una ausencia de beneficios y derechos inherentes al trabajador, que afecten a la estabilidad laboral y a obtener una remuneración justa (Monesterolo, 2020).

Parte de la precarización laboral nace como se explicará más adelante, de la simulación relaciones civiles o comerciales, con el fin de evadir responsabilidades patronales, bajo la esfera del principio de primacía de la realidad debería hacerse un análisis exhaustivo de los hechos en los cuales gira la relación entre repartidores y empresas de entregas a domicilio y examinar si confluyen elementos que no sólo eliminen beneficios laborales, sino que promuevan el no reconocimiento de derechos laborales.

Las aplicaciones de entregas a domicilio a pesar de ser diferentes empresas el funcionamiento de cada una de estas plataformas es casi similares, las aplicaciones digitales se presentan como intermediarias entre el reparto entrega de productos a domicilio y el cliente. De esta manera, lo que pretenden las plataformas es deslindarse de cualquier vínculo de dependencia laboral con los y las repartidores que usan las

aplicaciones digitales, pretendiendo simular una relación laboral bajo la idea de la realización de un trabajo autónomo lo que se aparta en su totalidad de la realidad de los repartidores, en base a que no realizan la actividad laboral por su cuenta y bajo su propio riesgo, más aún quién percibe el mayor beneficio de los resultados económicos es la empresa prestadora de este tipo de servicios, usufructuando del trabajo que realizan los repartidores, cabe resaltar que como bien lo menciona la tratadista Graciela Monesterolo el trabajador no puede disponer libremente de como ejecutará su trabajo o cuál será su retribución monetaria por la actividad realizada, lo que se traduce en la eliminación de beneficios legales laborales que implican precarización laboral.

Estas empresas tratan de justificarse bajo la excusa de que son economías colaborativas. “Una economía colaborativa implica la existencia de una plataforma digital, relaciones entre iguales y acuerdos frente a los valores, métodos y condiciones para realizar la oferta y la demanda de servicios” (López, 2019). Bajo ninguna circunstancia las plataformas cumplen con las características de una economía colaborativa, puesto por obvias razones los repartidores no se encuentran en las mismas condiciones, y bajo ningún concepto se cumple la condición de socios como los llama UBER, ya que ellos no tienen la opción de tomar decisiones con respecto a la empresa.

Son las aplicaciones digitales las que fijan los pagos, costos, horarios, rutas y la logística en la cual se transporta los productos, de esta manera es como se evidencia la realidad de las condiciones de trabajo, ya que de esta manera se evidencia quien controla los términos y condiciones de cómo se efectúa él envío son las compañías que crean las aplicaciones digitales.

Las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales sostienen y se ofertan bajo la falacia de “que el trabajo de repartición es un emprendimiento, donde quien realiza las entregas es independiente, no tiene jefe, maneja su propio tiempo, tiene sus propios medios de trabajo, y en sí “es autónomo”” (Hidalgo & Valencia, 2019), por lo que aducen que se deslindan de cualquier forma de relación laboral, ya que esta actividad se maneja bajo un estricto control por parte de las plataformas con respecto a los horarios, precios de reparto, rutas y tiempo de entrega, y en el momento de no ser cumplidas, dan paso a

que las aplicaciones en forma de poder disciplinario conlleva en la desactivación de la cuenta.

Otro aspecto que se analiza para determinar la existencia a una precarización laboral es en cuanto a los horarios, los días y horas que los repartidores se encuentran trabajando, dentro de una encuesta realizada por Hidalgo y Valencia a trabajadores de plataformas digitales comprendidos entre las edades de los 19 años a los 53 años en la ciudad de Quito, la misma que nos da los siguientes datos: “se evidenció que el 56% tiene una jornada laboral de 7 días a la semana; el 34% trabaja entre 5 y 6 días; el 8% entre 3 y 4 días, y tan solo el 2% trabaja 2 días.” (Hidalgo & Valencia, 2019). Con estos resultados podemos concluir que alrededor de un 74% los repartidores de aplicaciones digitales trabajan entre 8 a 12 horas diarias, horas que superan las horas laborables establecidas en Código trabajo, en el artículo 47 que nos habla sobre la jornada máxima que serían 8 horas diarias o a su vez 40 horas semanales.

En el mismo orden de ideas nos darnos cuenta y según estudios realizados mencionan que entre un promedio de 15 a 30 cuentas se cierran al mes, debido a que de cierta forma existe un control por parte de la aplicación al existir cuentas que se mantienen inactivas o a su vez no tienen una gran permanencia de activa, con esto justificamos el hecho de que existe un control por parte de la aplicación con respecto al horario que trabajan los repartidores, encajando con el elemento de subordinación

En igual sentido que pasa cuando un repartidor o trabajador tiene algún tipo de enfermedad producto del trabajo de reparto, según las encuestas realizadas por Hidalgo y Valencia (2019) mencionan que las enfermedades más frecuentes en los trabajadores de reparto son las gripes y alergias debido a las inclemencias del clima y por la contaminación, por el smoke de los vehículos y al preguntarles en el caso de que estén enfermos a donde acuden la mayoría de los repartidores dijeron que van a los centros de salud o a su vez se automedican, debemos recordar que el sistema de salud en el Ecuador es muy deplorable, puesto que estas casas de salud se encuentran saturadas y congestionadas.

El abuso de las aplicaciones digitales se da a notar cuando estas llegan a cerrar las cuentas de los repartidores, alegando que han reincidido en al menos tres veces en tener algún tipo de reclamo o alguna baja calificación, en este sentido los repartidores se encuentran en discrepancia porque muchas de las veces las bajas calificación que les dan los clientes es porque son de otra nacionalidad, o por cuestiones que salen de control, como tener algún tipo accidente o incluso cuando el repartidor no acude a retirar el producto en el local.

En el mismo orden de ideas, es cuando de estas aplicaciones sacan promociones de los diferentes locales, muchos de los repartidores no se enteran de estas promociones y se enteran al momento de recoger el producto y se enteran de que en realidad son dos productos los que deben entregar, harán dos entregas y solo cobrarán por una.

Se evidencia el control por parte de la aplicación digital cuando califica el cliente al repartidos, cuando el cliente da una baja calificación al repartidor le bajan un puntaje evaluando así la eficiencia del repartidor, mientras más calificación obtienes la aplicación les da beneficios al superar los 90 puntos por medio de la aplicación pueden tomar horas que algún otro repartidor dejo libres, a lo que se les llama cazar horas. (Hidalgo & Valencia, 2019)

En el mismo orden de ideas el rechazar viajes, incumplir, reasignar viajes o desviarse de la ruta, la aplicación lo considera como una violación grave, porque al ir por una ruta más larga se considera que el repartido debe obtener mayor ganancia por la carrera, el incurrir en alguna de estas actividades conlleva una sanción en la cual algunas aplicación llaman al repartidor a las oficinas , la misma le emite una advertencia para lo cual el repartidor no debe tener más de tres ya que a la tercera le suspenden la cuenta , no sin antes haberse reunido y tener la opción de justificarse.

Sin embargo, en cuanto al modelo de contratación de aplicaciones digitales carece de garantías que para la repartidor, puesto que deberían estar sujetos a un contrato laboral, toda esta vulneración de derechos, al ser absolutamente dependiente de esta aplicaciones digitales en la cual se acepta los términos y condiciones que los sitúa como empleados, con una libertad relativa , en las que la libre elección de las tareas no es tal

, sino que el repartidor se somete a las condiciones aceptadas y pactadas en el contrato” de forma que permite a la plataforma fijar la retribución independientemente del tiempo dedicado a la tarea, no satisfacer el pago cuando dicha tarea no sea valorada adecuadamente y excluir de la posibilidad de recibir encargos a aquellos prestadores que no los acepten o sean valorados negativamente por el cliente” (De las Heras & Lanzadera, 2019)

Régimen jurídico (Contratos)

Dentro del derecho existen diversos tipos de contratos, la acepción más común podemos entenderlo como aquel acto o acuerdo en el que dos o más personas acuerdan por voluntad realizar una acción o trabajo, que se estipula lo que dice en la legislación ecuatoriana en dar, hacer o no hacer. La palabra contrato lo asociamos con el adquirir obligaciones al cambio percibir una retribución o remuneración económica. (Código Civil, 2020)

El avance de las nuevas tecnologías ha conllevado nuevos riesgos y amenazas en las condiciones jurídicas, lo tradicional que hacen las empresas que se manejan a treves de aplicaciones digitales es el contrato de prestación de servicios dejando de lado al contrato de trabajo, ya que lo que en pretendido estas empresas en buscar los vacíos legales para no contratar dentro de derecho del trabajo, por lo que un trabajador subordinado es cada vez menos necesitado a diferencia aquellas personas que se contratan bajo la prestación de servicios. (Ramón & Quintero, 2022)

En primer lugar, al establecer la existencia de relación laboral hay que entenderlo, determinar y luego poder encontrar una solución, para lo cual es indispensable comprender la figura contractual en la que se encuentra concebida dentro del derecho laboral. En la legislación ecuatoriana se establece en su normativa la contratación individual de trabajo, contrato por el cual se podría manejar la relación entre las aplicaciones digitales y las personas que prestan servicio de entrega a domicilio.

Contrato de prestación de servicios

El contrato de prestación de servicios es un acuerdo legal en el que una parte, denominada "prestador de servicios", se compromete a realizar una tarea o actividad específica para otra parte, llamada "cliente" o "contratante", a cambio de una compensación o pago acordado. Este tipo de contrato es esencial en la economía actual, ya que permite establecer relaciones comerciales y laborales claras entre las partes involucradas. (Benavides, 2010)

Elementos esenciales del contrato de prestación de servicios:

1. **Consentimiento de las partes:** Para que un contrato de prestación de servicios sea válido, ambas partes deben estar de acuerdo en los términos y condiciones. Esto implica que ambas partes deben entender y aceptar las obligaciones y derechos establecidos en el contrato. En primer lugar, el contrato debe identificar a las partes involucradas: el proveedor de servicios de entrega (el repartidor o conductor) y el cliente (la persona física o jurídica que contrata el servicio). (Melvin, 2016).
2. **Objeto o alcance de los servicios:** El contrato debe describir detalladamente los servicios que se van a prestar. Esto incluye especificar el tipo de trabajo, las tareas a realizar, los plazos, la calidad esperada y cualquier otra información relevante. Debe quedar claramente establecido el objeto del contrato, es decir, la naturaleza de los servicios de entregas a domicilio que se proporcionarán. Esto incluye la descripción detallada de los bienes o productos que serán entregados, así como la frecuencia y condiciones de entrega. (Burton y Eisenberg, 2015)
3. **Compensación:** El contrato debe establecer la forma y el monto de la compensación que el cliente pagará al prestador de servicios a cambio de los servicios prestados. Esto puede ser una tarifa fija, una tarifa por hora, un porcentaje de los ingresos generados, u otro tipo de acuerdo. Se debe especificar la forma en que el proveedor de servicios de entrega será compensado por sus servicios. Esto podría incluir detalles sobre las tarifas, el método de pago y cualquier acuerdo sobre reembolsos o propinas. (Farnsworth, 2016)

4. **Duración y términos:** Es importante definir la duración del contrato, es decir, el período de tiempo durante el cual se prestarán los servicios. También se deben incluir otros términos relevantes, como la posibilidad de terminación anticipada, renovación automática y condiciones para la rescisión. (Williston, 2018).
5. **Obligaciones y responsabilidades de las partes:** El contrato debe detallar las obligaciones y responsabilidades tanto del prestador de servicios como del cliente. Esto incluye plazos a cumplir, estándares de calidad, proporcionar recursos necesarios y cualquier otra obligación relevante. (Williston, 2018).

Características clave del contrato de prestación de servicios:

Según Benavides (2010) establece en las siguientes características:

1. **Flexibilidad:** Los contratos de prestación de servicios suelen ser más flexibles en comparación con otros tipos de contratos, ya que las partes pueden negociar y adaptar los términos según sus necesidades y circunstancias específicas. Un aspecto distintivo de este tipo de contrato es la flexibilidad. Los proveedores de servicios de entrega a domicilio suelen tener la capacidad de establecer sus propios horarios y la disponibilidad para trabajar, lo que puede brindarles cierta autonomía. (Benavides, 2010)
2. **Autonomía de las partes:** Cada parte conserva cierto grado de autonomía en la forma en que cumplen con sus obligaciones. El prestador de servicios tiene la libertad de decidir cómo llevar a cabo las tareas, siempre y cuando cumpla con los estándares acordados. (Benavides, 2010)
3. **No transferencia de propiedad:** A diferencia de otros contratos, como los contratos de compraventa, un contrato de prestación de servicios no implica necesariamente la transferencia de propiedad de bienes. En cambio, se trata de la prestación de habilidades, trabajo o conocimientos. (Benavides, 2010)
4. **Relación profesional:** En muchos casos, el contrato de prestación de servicios establece una relación profesional entre las partes en lugar de una relación laboral tradicional de empleador-empleado. (Benavides, 2010)

5. **Uso de tecnología:** En la mayoría de los casos, las personas que realizan servicios de entregas a domicilio utilizan plataformas tecnológicas (aplicaciones móviles o en línea) para aceptar encargos, rastrear entregas y gestionar su trabajo. Esto puede ser un elemento central en el contrato, estableciendo las pautas para el uso de la tecnología proporcionada. (Benavides, 2010)
6. **Protección legal:** Los contratos de prestación de servicios están respaldados por leyes contractuales y permiten a las partes buscar reparación legal en caso de incumplimiento. Dado que los proveedores de servicios de entregas a domicilio a menudo operan de manera independiente, es importante que el contrato aborde cuestiones de seguridad y protección, como el seguro de responsabilidad civil en caso de accidentes durante la entrega. (Benavides, 2010)

Diferencias entre contrato laboral y contrato de prestación de servicios

Aspecto	Contrato Laboral	Contrato de Prestación de Servicios
Vínculo	Existe una relación de subordinación y dependencia entre las partes.	No hay relación de subordinación o dependencia entre las partes.
Naturaleza	Es un contrato de trabajo regulado por la Ley Laboral. El contrato laboral se podrá establecer de acuerdo con su duración, a término fijo o a término indefinido. En el caso de los contratos establecidos a término fijo, será posible la prórroga de este cuando las partes así lo acuerden.	Es un contrato civil regulado por el Código Civil. El contrato de prestación de servicios es temporal, debido a que su duración estará acordado al tiempo estipulado para la realización de la labor por parte del contratista. Por esta razón el tiempo de contrato es limitado.

Protección	El trabajador goza de protección legal y seguridad social.	El prestador de servicios no goza de los mismos beneficios ni protecciones.
Jornada Laboral	Se establece una jornada de trabajo y horarios específicos.	El prestador de servicios tiene mayor autonomía en la organización de su tiempo de trabajo.
Remuneración	El trabajador recibe un salario mensual o remuneración fija.	El prestador de servicios emite facturas por los servicios prestados y cobra honorarios.
Subordinación	Existe una continua subordinación del trabajador con respecto al empleador. En este orden, el empleador tiene la facultad de impartir órdenes al trabajador, de acuerdo a las necesidades y conveniencias de la organización. Sin embargo, es importante tener en cuenta que dichas ordenes no deben atentar bajo ninguna circunstancia con la dignidad, el honor y los derechos de trabajador.	El contratista tendrá independencia sobre la forma en la cual desarrollará la labor para la cual fue contratado. Además, será autónomo en cuanto al criterio técnico y científico que utilizara para la ejecución de la labor que dio origen al contrato
Prestación personal del servicio	El trabajador deberá prestar personalmente el servicio, en beneficio de empleador; es decir, la actividad a realizar la ejecutara el mismo.	Se pacta para la ejecución de una labor específica, que la persona desarrollará de acuerdo a su experiencia, capacidad y formación de una materia en particular.

Beneficios Laborales	El trabajador tiene derecho a beneficios como vacaciones, seguro social, indemnización por despido, entre otros.	El prestador de servicios no tiene derecho a estos beneficios laborales.
Cotizaciones	El empleador debe realizar aportes a la seguridad social.	El prestador de servicios debe realizar sus propias cotizaciones a la seguridad social.
Termino de Contrato	Está sujeto a la regulación de la estabilidad laboral.	Puede ser de duración determinada o indefinida, según lo acordado en el contrato.
Periodo de prueba	Se puede establecer un periodo de prueba, dependiendo de la duración del contrato.	No hay lugar a periodo de prueba.

Tabla 1 Citado por Arieta Daniela (2017) documento recuperado de <http://actualicese.com/2014/05/29/diferencias-entre-contrato-laboral-y-contrato-por-prestacion-de-servicios/>

Análisis Contrato de UBER

Al analizar los contratos de prestación de servicios de los repartidores con las plataformas digitales, podemos darnos cuenta que establecen ciertos aspectos dentro de los contratos como son:

1. **Contrato de servicios:** Los repartidores que trabajan para UBER Eats generalmente firman un contrato de servicios que establece los términos y condiciones para trabajar en la plataforma digital. Por lo general estos contratos suele establecer que los repartidores son contratistas independientes y no empleados de Uber.

2. **Flexibilidad laboral:** Uno de los argumentos de Uber para clasificar a sus repartidores como contratistas independientes es que ofrecen una gran flexibilidad para que los repartidores elijan sus horarios y la cantidad de horas que desean trabajar.
3. **Independencia del trabajo:** Los repartidores de UBER EATS tienen la capacidad de trabajar para otras plataformas digitales similares, lo que también respalda el argumento de la independencia en su relación laboral.
4. **Falta de beneficios laborales:** Como contratistas independientes, los repartidores de UBER EATS generalmente no tienen derecho a los beneficios laborales como: decimos, seguro de salud, licencia por maternidad o paternidad, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, entre otros.
5. **Ausencia de protecciones laborales:** Los repartidores no están protegidos por leyes laborales que establecen beneficios como: salarios, horas de trabajo, seguridad laboral y otros aspectos. Como contratistas independientes, los repartidores de Uber no están cubiertos por estas protecciones.
6. **En caso de conflicto:** El contrato de prestación de servicio de estas aplicaciones establecen cláusulas de arbitraje y mediación, aspecto que no se puede establecer dentro de un contrato de trabajo.
7. **Tributación:** En este sentido tanto la aplicación de UBER como RAPPI en el Ecuador obligan a los repartidores que tengan un ruc activo, RAPPI también ofrece un servicio de declaración de impuestos a los repartidores por un valor de \$45 (cuarenta y cinco dólares de los Estados Unidos de Norteamérica)
8. **Periodo de prueba** en este sentido no se configura el periodo de prueba como lo hace en la contratación laboral que la normativa establece 3 meses para el periodo de prueba.
9. **Prestación personal:** el modo de contratación por la prestación de servicios , no existe la obligatoriedad de la prestación personal para realizar la obra, a diferencia del contrato en relación de laboral en el cual es obligatorio que las actividades de forma personal e intransferible
- 10.

Ley de Emprendimiento

La Ley de Emprendimiento en Ecuador y su aplicación para los repartidores de plataformas digitales representa un tema relevante y oportuno en el contexto actual de la economía y el trabajo en el país. La Ley de Emprendimiento en Ecuador, aprobada y vigente desde 2020, busca promover el emprendimiento, la innovación y el desarrollo económico del país. Establece un marco legal para fomentar el surgimiento de nuevos emprendimientos y simplificar los trámites para la creación de empresas, así como facilitar el acceso a financiamiento para proyectos empresariales. (Espinoza y Armijos,2022)

Una de las características fundamentales de esta ley es la regulación de las plataformas digitales, que se han convertido en un pilar clave de la economía digital en Ecuador. Estas plataformas conectan a consumidores con proveedores de bienes y servicios a través de medios digitales y han experimentado un crecimiento significativo en los últimos años (Espinoza y Armijos,2022)

Los repartidores de plataformas digitales son trabajadores autónomos o también llamados independientes que ofrecen servicios de entrega de productos adquiridos por los usuarios en dichas plataformas. Representan un componente crucial para el funcionamiento de estas empresas y se han convertido en una opción laboral para muchas personas en búsqueda de ingresos flexibles y oportunidades de autoempleo. (Espinoza y Armijos,2022)

A menudo, estas plataformas los clasifican como "trabajadores independientes" o "autónomos", lo que significa que no gozan de los mismos derechos y protecciones laborales que los empleados tradicionales. En este contexto, la Ley de Emprendimiento en Ecuador ha generado debate sobre cómo se aplican las regulaciones laborales a los repartidores de plataformas digitales. Aunque la ley ha buscado promover el emprendimiento y la generación de empleo, es fundamental garantizar que los derechos laborales de los trabajadores sean protegidos, sin importar la naturaleza de su relación contractual. (Espinoza y Armijos,2022)

En el caso específico de Ecuador, la aplicación de la Ley de Emprendimiento podría ser una oportunidad para revisar y mejorar la regulación laboral de los repartidores de plataformas digitales. Como lo establece el título VII de la Ley de Emprendimiento e Innovación. Es importante encontrar un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de sus derechos laborales, ya que muchos de ellos dependen de esta actividad como fuente principal de ingresos. (Ley de Emprendimiento e Innovación, 2020)

En muchos países, la discusión ha girado en torno a si los repartidores deberían ser clasificados como empleados o como trabajadores independientes. Al clasificarlos como empleados, se les otorgarían beneficios y protecciones laborales, como salario mínimo, horas extras, seguro de salud y vacaciones remuneradas, entre otros. Por otro lado, al clasificarlos como trabajadores independientes, conservarían su autonomía y flexibilidad, pero estarían excluidos de estos beneficios.

En el caso específico de Ecuador, la aplicación de la Ley de Emprendimiento podría ser una oportunidad para revisar y mejorar la regulación laboral de los repartidores de plataformas digitales. Es importante encontrar un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de sus derechos laborales, ya que muchos de ellos dependen de esta actividad como fuente principal de ingresos.

Una posible solución sería la creación de una categoría intermedia de trabajadores que reconozca su independencia pero garantice ciertos derechos laborales básicos. Esto podría incluir un salario mínimo garantizado, seguro de accidentes laborales y acceso a la seguridad social.

Sentencias analizadas

Análisis de la sentencia causa 49.930 “Ministerio de Trabajo c/Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa”

El presente fallo se da con relación a la apelación planteado por “RAPPI Arg. S.A.S” a la resolución “N° 2021-1858-GDEBA.SSTAYLMTGP, del 18/6/2021, del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires”, siendo está resolución un acto administrativo

por una inspección del ministerio de trabajo, la apelación es resuelta por el tribunal del trabajo, en este fallo se reconoce la relación laboral entre el repartidor y la aplicación digital "RAPPI" imponiendo una sanción correspondiente a una multa de económica de \$16.426.800 (pesos dieciséis millones cuatrocientos veintiséis mil ochocientos) por infracción a los artículos del Código de Trabajo Argentino.

Hechos del acto administrativo

- No haber exhibido el libro en relación a los 65 trabajadores relevados
- No haber exhibido los recibos de pagos de haberes.
- No haber exhibido las constancias de afiliación de esos empleados;
- No haber presentado las constancias de entrega de elementos de protección personal exigidos por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo a los mentados trabajadores
- No haber confeccionado ni implementado el protocolo de higiene y seguridad en el trabajo relativo a la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19

Alegatos de RAPPI

La empresa RAPPI alega que el descargo administrativo o sanción impuesta por el Ministerio de Trabajo no es procedente ya que en lo sustancial la documentación requerida de los trabajadores no existe puesto que no son empleados en relación de dependencia con la empresa RAPPI.

Utiliza los siguientes argumentos para desvirtuar una relación laboral:

"Rappi simplemente utiliza una plataforma virtual ("app") que facilita la intermediación entre los usuarios que utilizan la plataforma, los comercios que venden sus productos, y las personas que realizan el reparto de los encargos, quienes actúan como repartidores independientes, pudiendo aceptar o no, libremente, a su cuenta y riesgo, en carácter de mandatarios, realizar la gestión

del encargo, a cambio de un pago en dinero por parte del consumidor, todo ello mediante el uso de la plataforma.”

“Los “Rappitenderos” son trabajadores libres e independientes que desempeñan un trabajo autónomo, por lo que no media entre ellos y la empresa una relación de trabajo alcanzada por la normativa laboral.”

Las relaciones que vinculan a la empresa con los repartidores son “libres y autónomas” de “neto corte comercial

Los repartidores son “usuarios” que aceptan términos y condiciones de la plataforma para poder ofrecer sus servicios de mercadería, por lo que resulta una premisa falsa partir de la idea de que trabajan para “Rappi”

No existe relación laboral, pues no tienen horarios ni días asignados para prestar servicios, ya que como personas independientes deciden en qué horario y día conectarse a la aplicación.

“Rappi” no les paga a los repartidores, sino que recibe los ingresos de los consumidores y los transfiere a las cuentas bancarias de los riders quincenalmente.

Mientras que las autoridades administrativas refutaron esos alegatos, la empresa mantuvo que los repartidores de mercadería que se manejaban a través de esta aplicación son trabajadores dependientes vinculados a ella mediante un contrato de trabajo regido por la Ley de Contratos de Trabajo.

Hechos relevantes que considera la Corte y pondero para determinar la relación laboral

Que los operarios reciben órdenes e instrucciones de “Rappi”

Que utilizan vestimenta con el logo de la empresa;

Que los pagos que reciben por su trabajo les es abonado por “Rappi”, y constituye su fuente principal de ingresos

Que reciben sanciones en caso de no cumplir con las órdenes impartidas por la empresa (les quitan puntos o los bloquean) e incluso puede dar por terminado el vínculo de manera unilateral sin aviso previo, dándolos de baja del sistema informático

Consideraciones de la Corte

La Corte hace una ponderación, de la cual hace aplicable el caso de presunción percibido por los inspectores de trabajo, de la cual se presume el carácter de relación laboral, por lo cual recae la carga de la prueba para demostrar la existencia de la relación laboral o que se demuestre lo contrario. Luego del descargo de las pruebas la Corte Suprema de Justicia de la Nación descarta los argumentos defensivos de la empresa.

Entre la motivación del presente fallo cita los elementos que se deben considerar para la relación laboral como:

Primer elemento que considera la Corte la Dependencia

“En tanto lo que califica a la dependencia jurídica como nota tipificante del contrato de trabajo (art. 21, LCT) es la posibilidad que tiene el empleador de sustituir la voluntad del trabajador por la suya propia, mediante la imposición de directivas, la circunstancia de que la accionada no hubiera impartido -en los hechos- órdenes al actor, no es por sí sola dirimente para descartar la existencia del contrato de trabajo” (SCBA, causa L. 108.731, “González, Julio Alberto c/Club Universitario de Bahía Blanca s/Indemnización por despido”, sentencia. del 12/6/2013).

Entendiéndose la parte pertinente es que la accionada no impartía ordenes directamente al repartidos, sino que en este sentido lo hacia la plataforma digital por lo que la Corte se pronuncia al decir que el no dar órdenes directamente no descarta el hecho una que se dé una relación laboral.

Segundo elemento que considera la Corte es la Subordinación

“La actividad se gestiona en línea, se ejecuta fuera de ella, de manera local y a cargo de personas que la llevan a cabo (“riders”), a las que la empresa les puede hacer un seguimiento por GPS para controlar cuanto tiempo tardan en llegar a destino, efectuarle reclamos, etc., modalidad laboral que -precisó- se incrementó con la pandemia del COVID-19, siendo posible advertir la circulación en la vía pública de muchos trabajadores identificados con los uniformes de ese tipo de empresas.”
(Sentencia , 2021)

También la Corte menciona en este sentido que en esta modalidad de tecnología lo que sucede es que elude la verdadera realidad de la labor de los repartidores, ya que en la actividad de reparto la empresa ejerce las facultades de dirección y organización por medio de la aplicación digital.

Se pronuncia también sobre el alegato de la “flexibilidad “propuesto por la empresa en cuanto a los horarios de trabajo, y establece lo siguiente “los repartidores se ven obligados a trabajar durante jornadas que exceden las ocho diarias y las cuarenta y ocho horas semanales de labor, sin gozar de los descansos y francos correspondientes.”, por lo cuan son negados de los derechos mínimos establecidos en la legislación laboral.

Tercero elemento que considera la Corte es la Presencialidad

La Corte hace alusión a la presencialidad y menciona lo siguiente que el repartidor en la forma en que preste a la sociedad su actividad lo hace “en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad” y cita al “Profesor Ricardo J. Cornaglia- la consecuencia principal de todo contrato de trabajo: la apropiación de la actividad humana y de una parte de la personalidad del trabajador”, lo que se entiende que para efecto del elemento de presencialidad el factor humano realiza su actividad de forma personal.

Cuarto elemento que considera la Corte es la remuneración

En este caso la Corte menciona que de acuerdo a los hechos es la empresa quien recibe o cobra el dinero del consumidor y la empresa es quien a su vez paga a los repartidores por medio de transferencia a las cuentas bancarias, la retribución que según la aplicación RAPPI les corresponde.

Con los antecedentes mencionados la Corte Suprema de Argentina aplicando el principio de primacía de la Realidad y valorando los hechos menciona que “haber suscripto con los repartidores sendos contratos de locación de servicios, la empresa no produjo prueba alguna para desvirtuar el carácter laboral de las relaciones” (Sentencia , 2021), la autoridad dictaminó que un repartidor de Rappi, de la popular plataforma de entrega a domicilio de alimentos “RAPPI Arg. S.A.S” era un empleado y no un trabajador independiente. Con esto la sentencia establece que existe una relación laboral entre el repartidor y la empresa Rappi, lo que implicaba la aplicación de derechos laborales y beneficios correspondientes.

Análisis de la sentencia Caso RIT M-724 -2019 dado en el Tribunal del Trabajo de la ciudad de Concepción, en Chile, aplicación Pedidos Ya

Mediante lo establecido en la sentencia se investigan los hechos y antecedentes Audiencia Laboral número RIT M-724 -2019, “ALVARO FELIPE ARREDONDO MONTOYA con PEDIDOS YA CHILE SPA” como parte demandante o accionante, “seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, la juez titular de dicho tribunal, Ángela Hernández Gutiérrez, por sentencia de cinco de octubre de dos mil veinte, acogió la demanda en contra de **PEDIDOS YA CHILE SPA**”.

En la presente sentencia se declaró la existencia de la relación laboral entre las personas que realizan el servicio de entregas a domicilio con las empresas que se manejan a través de aplicaciones digitales en la que se analiza y tiene por objeto de estudio:

“Obliga a probar su existencia a quien lo alegue, debiendo acreditarse la concurrencia de los elementos que configuran la relación laboral, esto es, una prestación de servicios personales, una remuneración por dicha prestación y su ejecución bajo subordinación y dependencia respecto de

la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento éste último que permite diferenciar el contrato de otras relaciones jurídicas, requisitos que deben concurrir en forma copulativa” (ALVARO FELIPE ARREDONDO MONTOYA con PEDIDOS YA CHILE SPA, 2019)

Las características que toma en consideración la Corte son aquellas que permiten determinar la forma en que esta aplicación ejercía control sobre el repartidor y por ende se configura las condiciones de subordinación y dependencia, son las siguientes:

Durante la prestación de los servicios, los repartidores deben usar un uniforme, consistente en una serie de prendas con el logo de la empresa.

La aplicación ejerce el control sobre los repartidores a través de sus calificaciones. Se estableció que dispone de un ranking de repartidores, en base a su puntualidad y al cumplimiento o no de las pautas que se le entregan al efecto, conforme al cual se les puede sancionar dejando de asignarles repartos.

La jornada era asignada por la empresa, por lo que el demandante no tenía posibilidad de elegir cualquier turno ni alterar el que se le entregaba. Se estableció que tenía una jornada flexible, precisando que ello no significa que no tuviera jornada.

Cada repartidor tiene asignada una zona, determinada por la demandada, por lo que estos no tienen libertad para elaborar, diseñar ni trazar la ruta donde realizan sus repartos.

El inicio de la jornada está marcado por el ingreso al sitio de conexión, con lo cual se controla la ubicación de los repartidores, debiendo mantenerse en su zona de reparto, pues de lo contrario incluso se les contactaba para que volvieran allí.

El control de la jornada se realizaba a través de la supervisión de los pedidos que tomaba el demandante, pues si éste se negaba a tomar un pedido, se le dejaba de asignar funciones por un tiempo.

El repartidor no tenía libertad para fijar el valor de su reparto y se limitaba a ello, asumiendo la empresa la responsabilidad frente a eventuales inconvenientes, lo que sería una manifestación de la ajenidad de los servicios que exige la relación laboral.

El hecho que el actor pudiera desempeñar la misma actividad para otras aplicaciones tampoco obsta el establecimiento de una relación laboral, pues, aparte de que ello no se acreditó en el caso, la pluralidad de empleos es admitida en nuestro ordenamiento laboral.

Muchas de las empresas se han olvidado de cumplir sus obligaciones y mucho más se han olvidado en reconocer los derechos de los trabajadores que están protegidos por las leyes, es así como se reconoce los derechos de los trabajadores y estos son defendidos a través los juzgados, cabe mencionar que actualmente Chile ya cuenta con normativa para regular esta actividad.

En la presente sentencia mediante fallo de la Corte se declaró la existencia de la relación laboral en el periodos desde 03 de julio del 2019 hasta el 15 de mayo del 2020 se interpone la demanda por despido injustificado el actor dentro de su petición establece que se le cancele el pago de todos los haberes correspondientes a la indemnización por el despido, también pide que se le reconozca el pago por el tiempo en que laboró el pago proporcional a los feriados y vacaciones, beneficios que se encuentran establecidos dentro del Código de trabajado de Chile.

La Corte determino en su fallo que se el pago de la liquidación contempladas o previstas en “la Administración de Fondos Públicos (AFP) que se indica, también el pago en Fondo

Nacional de Salud (Fonasa) y Administración de Fondos de Cesantía (AFC),” el pago corresponde al tiempo en que el actor estuvo laborando.

En contra de la decisum la empresa pedidos Ya interpone un recurso de nulidad, aduciendo que ha existido una evidente y equivocada aplicación de la norma, por lo que solicita que se archive y se desestime la decisión de la Corte y que se emita una sentencia sustitutiva ya que alega y rechaza que no ha existido una relación laboral.

Es primordial conocer y comprender las motivaciones establecidas por parte Corte establece los siguientes puntos. El recurso de nulidad establecido en el Código del Trabajo,

“tiene por objeto, según la causal de que se trate de asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias concretas a la ley. Así se desprende claramente y que se establecen las causales por las cuales procede tal recurso, además, tiene un carácter asombroso que se evidencia, de un lado, por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, la misma que ordena la situación de un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores” (ALVARO FELIPE ARREDONDO MONTOYA con PEDIDOS YA CHILE SPA, 2019)

En la presente sentencia se da a conocer que parte de un recurso de nulidad, por la causal de inadecuada aplicación de la normativa en la resolución del fallo, haciendo alusión específicamente cuando el juzgador determina la existencia de la relación laboral, la parte el accionante sigue con sus alegaciones que como trabajadores se mantiene las características de sumisión y dependencia, las empresa Pedidos Ya en sus alegaciones niega la existencia de la relación laboral y que el régimen aplicable es de naturaleza civil.

En este sentido la parte accionante menciona que la relación debe estar regulada bajo el derecho del trabajo por ende regulado por el Código de Trabajo, la Corte al equiparar una plataforma o aplicación digital tecnológica con una empresa le juez llega a la conclusión se puede determinar la existencia de la relación laboral entre las partes respetando los derechos inherentes a cada trabajador al establecer las siguientes características como la sociedad demandada era quien reclutaba a los repartidores, hace alusión a la prestación personal de servicio al mencionar que los repartidores afectados

eran quienes han venido prestando el servicio de entregas, en igual sentido la relación de dependencia puesto que en la motivación el juez menciona que el repartidor presta servicios a la sociedad demanda conforme a las reglas vigentes en cada uno de los periodos debido a que la empresa cambiaba los tipos de contratos, y la subordinación puesto que en las oficinas les daban indicaciones y les proyectaban dos videos las reglas y reglamentos, por medio de la aplicación el repartidor registraba el tiempo de ingreso y de salida, también se registraba la localización por medio de GPS y el tiempo que se demora en realizar la entrega; la empresa tenía otra aplicación la misma que creaba los turnos para los repartidores.

En conclusión, se puede decir que en la presente sentencia los jueces o tribunales resuelven que en la existente controversia entre el repartidor y la aplicación de Pedidos Ya, en el cual menciona los elementos descritos por la corte son los siguientes “una prestación de servicios personales, una remuneración por dicha prestación y su ejecución bajo subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento éste último que permite diferenciar el contrato de otras relaciones jurídicas, requisitos que deben concurrir en forma copulativa” (sentencia, RIT M-724 - 2019) para que se disponga como relación laboral, en igual sentido es importante mencionar que estas sentencias entraron a formar parte y motivar la propuesta de ley a la que actualmente se le conoce popularmente con el nombre de “Ley Uber”¹, ley que ha causado que se reforme el Código de Trabajo de Chile.

Análisis de la Sentencia, 2019-94 del Juzgado 6 Municipal Laboral de pequeñas causas de Bogotá

En el presente fallo se resolvió una demanda presentada por el señor Pérez en contra de la empresa “Mercadonic” que es una empresa que realizaba entregas a domicilio que consistía en que el domiciliario le llegaba la indicación vía electrónica de donde tenía que retirar el producto y luego en donde tenía que entregar el producto; luego esta empresa comienza a ofertar otro tipo de propuesta en la que el cliente decide de donde quiere el

¹ Ley EAT, también llamada “Ley Uber”, La ley que regula a las empresas de aplicaciones de transportes y los servicios que a través de ellas se presten. (Muñoz, 2023)

producto e incluso en que tiempo desea que le llegue el producto, con esto cambia la denominación de domiciliario a picker el cual el labor o actividad de este consiste en que le llega el pedido, debe ir al local indicado coger el producto el caso de ser fruta escoger las más frescas o en mejor condiciones, hacerlo como una compra normal con el local y luego ir a entregarlo al cliente en el tiempo estipulado por el mismo. El señor Pérez se vinculó con la plataforma en el año 2008.

Hechos relevantes

Los hechos relevantes que determina el juzgado para analizar y poder establecer la relación laboral, siempre y cuando estos cumplan con los requisitos necesarios para la existencia de la relación laboral son los siguientes:

El actor inició a trabajar como domiciliario.

Posteriormente modificó su labor a una de “picker”, esto es la persona encargada de comprar los elementos en un supermercado o establecimiento y entregarlos a los domiciliarios.

La labor de picker se desarrollaba en lugares determinados de antemano por el demandado

El horario de picker se determinaba mediante mensaje electrónico del demandado

La forma de ejecutar el trabajo de picker era la que establecía la demandada mediante diferentes medios

La coordinación de la labor de picker se realizaba por la empresa demandada mediante una supervisora que establecía y controlaba los tres puntos anteriores

La remuneración de picker era mayor en los fines de semana y festivos

Se requería el cumplimiento estricto del horario y no se autorizaba el retiro hasta el cierre de la operación

El repartidor recibía en horas de la noche la programación para el día siguiente por medio de la aplicación de WhatsApp en las cuales se establecía mínimo las 8 horas diarias, también se señalaba la hora de inicio y la hora de finalización

El juzgado al considerar los hechos determina una relación laboral entre las partes, pero no sin antes analizar si se configuraban los hechos con los requisitos necesarios para la existencia de la relación laboral, el juzgador en su concepción determina que existía una remuneración y una prestación personal del servicio, ya que efectivamente cumplía con lo descrito en dichos presupuestos en la demanda.

En igual sentido el Juez determina la existencia de otro elemento como es la subordinación, con lo que respecta a la imposición de horarios, lugares en los cuales deben desempeñar su trabajo y el control de las actividades que el picker debe realizar, hecho por los cuales el juez determina de forma indudable la existencia de relación laboral-

De esta sentencia podemos ver que los elementos que determino son la subordinación, la prestación personal del servicio y la remuneración reconociendo la existencia de un contrato de trabajo, según los hechos relevantes que cumplen con todas las características de un contrato de trabajo tradicional.

CAPITULO V

HALLAZGOS Y REFLEXIONES

Este capítulo es un compendio de todos los aspectos generales correspondientes al régimen legal de personas que prestan servicios de entregas a domicilio a través de las aplicaciones digitales Según Bernal (2010) menciona que los hallazgos y las reflexiones son la parte final de todo documento del cual se realizó un trabajo de investigación, cuyos resultados producto de la investigación debe demostrar una síntesis o análisis, con lo cual cumple y responde a la temática planteada y de igual manera las hipótesis, el mismo autor menciona que se debe finalizar con las recomendaciones de las cuales son aquellas consideraciones que se deben tomar en cuenta para futuras investigaciones similares al tema investigado o sobre el mismo tema.

Hallazgos y Reflexiones

La falta de empleo en el Ecuador permite que los trabajos que son ofrecidos en las plataformas digitales como pueden ser las de UBER, RAPPI, entre otras que ofertan el servicio de entregas a domicilio, resultan ser una opción por la necesidad y por la crisis económica que atraviesa el país, el servicio de entregas a domicilio son trabajos disfrazados o encubiertos con las ideas del emprendedurismo² creando la ilusión o la idea de “ser jefe”, “administra tu tiempo” y al mismo momento ganas dinero. Con lo nombrado anteriormente como si los derechos, beneficios y la seguridad que brinda una relación laboral, como la seguridad social, el salario fijo, derechos a vacaciones, los permisos de paternidad o maternidad no fuesen deseables para las personas que prestan servicio d entregas a domicilio.

El principio de la primacía de la realidad desempeña un papel crucial en la relación laboral, al garantizar que la verdadera naturaleza de dicha relación se base en los hechos y circunstancias reales, y no simplemente en la forma o denominación acordada por las

² *El emprendedurismo es la capacidad de idear, gestionar y llevar a cabo proyectos, transformando ideas en productos, servicios y negocios. Este concepto también hace referencia a la iniciativa para sugerir e implementar cambios en empresas ya existentes. (Lopes, 2023)*

partes. Este principio busca proteger los derechos de los trabajadores y evitar violación de derechos.

Las nuevas tecnologías han irrumpido en el ámbito del trabajo revolucionando los sistemas de producción, modificando la estructura ocupacional y alterando el régimen jurídico de regulación de la prestación laboral por los trabajadores. Estos cambios no se detienen en el modo de producción, sino que han afectado de forma significativa a los mecanismos de control empresarial.

Los Contratos Laborales se diferencia de los Contratos de prestación de servicios, fundamentalmente, por elementos como la subordinación, la forma de pago de la remuneración, y las obligaciones de los empleadores para con los trabajadores.

La subordinación laboral, se presume, por el simple hecho de la existencia del vínculo laboral, y es obligación del empleador desvirtuar su existencia. - El nexo existente entre patrono y trabajador, ocasionado por la subordinación, en caso de abuso de esta, no expira en ningún momento, hasta que los derechos vulnerados del trabajador no sean resarcidos en su totalidad, por parte del empleador.

Queda más que evidente que el trabajo que realizan los repartidores es un trabajo el cual debe ser considerado como una relación de trabajo puesto que al analizarlo cumple con las características de un empleado dependiente, subordinado; la actividad de reparto a domicilio están permanentemente controlados por medio de la geolocalización satelital por medio del Sistema de Posicionamiento Global (GPS), lo que permite ubicarlo y controlarlo en tiempo real sus movimientos, lo que les permite eventualmente darles indicaciones o a su vez poderlos sancionar en el caso de que no se adecuen a los requerimientos e indicaciones de la empresa. En este sentido no puede ponerse en discusión la existencia de control y dirección a los repartidores por parte de la empresa de plataforma digital.

Partiendo del elemento de la remuneración, debemos concluir que existe una relación laboral entre el repartidor y la empresa, puesto que entre el consumidor y el repartidor se interpone un tercero que es la empresa digital que es quien cobra el precio del servicio

al cliente, para luego pagar una retribución al repartidor, en este sentido resulta evidente la prestación de un trabajo a otra, enmarcándose en una relación laboral, en cuanto al elemento de la prestación personal del servicio, la aplicación verifica su ingreso a través de la huella digital o escaneo del rostro de los repartidores.

Las plataformas digitales fomentan un trabajo atípico, a que me refiero a que buscan vacíos legales para poder realizar actividades precarizando a los trabajadores, haciendo creer que no existe una relación laboral, que no existe una subordinación, que es un trabajo alternativo o un trabajo que lo realizan en tu tiempo libre.

También se evidencia la precarización laboral cuando las aplicaciones digitales tienen la función de intermediar la relación laboral entre los tres actores siendo una el cliente el que realiza el pedido, el segundo es la persona, local o institución quien oferta el producto y tercero el repartidor que es el encargado de retirar el producto movilizarlo y entregarlo. Se evidencia que el repartidor mantiene o sigue las indicaciones realizadas a través de la aplicación digital. Cabe recalcar que la intermediación laboral se encuentra prohibida por nuestra Constitución.

En las sentencias analizadas tienen como principal característica el cuestionar la pretensiones de la realidad frente a los jueces laborales para que sean ellos quienes resuelvan este tipo de controversias, al alegar el carácter civil de los contratos que unen a las personas que realizan la actividad del servicio de entregas a domicilio y determinen la existencia de una relación laboral entre los personas que realizan la actividad del servicio de entregas a domicilio y las empresas que se manejan por medio de aplicaciones digitales.

Por lo tanto, entendiendo las motivaciones de las sentencias podemos darnos cuenta de que el propietario da órdenes y directrices por medio de las aplicaciones lo que causa el efecto de que dichas directrices reemplaza la voluntad del repartidos, en este sentido se puede evidenciar y enmarcar en el elemento de dependencia y subordinación ante la empresa de reparto, dando lugar a la relación laboral.

En ese mismo sentido podemos establecer que los fallos emitidos por los jueces de instancias superiores (altas Cortes) han resuelto que los casos se enmarcan en la existencia de una relación laboral y que debe regir un contrato de trabajo. En todas las sentencias antes de poder determinar la existencia de una relación laboral los Jueces analizan los elementos que permiten encasillar la relación laboral con los elementos como son: la subordinación, la dependencia, prestación personal de servicio y una remuneración y todo esto en base a la valoración del principio de primacía de la realidad, en cómo se encajan realmente los hechos con los elementos mencionados anteriormente.

BIBLIOGRAFÍA

- Uber (s.f.). Obtenido de <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=united-states&lang=en>
- Álvarez, G. (2002). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Chile: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Obtenido de <file:///C:/Users/Hp/OneDrive/Documentos/tesis%20trabajo%20titulaci%C3%B2n/metodo%20de%20la%20investigacion%20juridica.pdf>
- ALVARO FELIPE ARREDONDO MONTOYA con PEDIDOS YA CHILE SPA, RIT M-724-2019 (2019).
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Episteme .
- Aulestia, J. (2017). *El entorno digital: cómo incide en el marketing actual*. Uruguay: Revista de Negocios del IEEM. Recuperado el 11 de 2022, de <file:///C:/Users/Hp/OneDrive/Documentos/Dise%C3%B1o%20de%20proyecto/IEEM-abril-2017-ART-entorno-digital.pdf>
- Ayala, M. (2017). *Contratos Civiles*. México : IURE.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. doi: ISBN: 978-958-699-128-5
- Benavides, J. (2010). *Contrato de Prestacion de Servicios; Dificil Delimitacion Frente al Contrato Realidad* . HEINONLINE.
- Burton, S. J., & Eisenberg, M. A. (2015). *Contract Law: Selected Source Materials Annotated*
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. México: Heliasta S.R.L.
- Cabanellas, G. (2014). *Diccionario Jurídico elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.I.
- Chacón, J. L. (2012). *TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA*. CHIHUAHUA: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA. Obtenido de [file:///C:/Users/Hp/Downloads/LIBRO-36-Tecnicas-de-Investigacion-Juridica\(1\).pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/LIBRO-36-Tecnicas-de-Investigacion-Juridica(1).pdf)

- Chávez Zevallos, C. A. (2020). El vínculo laboral en el servicio a través de plataformas digitales de los conductores de Cabify en Lima año 2018. Lima- Perú: Facultad de Derecho y Humanidades.
- Código de Trabajo*. (2012). Quito : Lexis . Obtenido de file:///C:/Users/Hp/Downloads/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF(1).pdf
- Código de Trabajo*. (2020). Quito: Lexis.
- Constitución. (2021). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Lexis.
- Constitución de la República del Ecuador . (2008). Quito: Lexis .
- De las Heras, G. A., & Lanzadera, A. E. (2019). *El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro*. Madrid: Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, número extraordinario 2019, pp. 55-83.
- Dirección del Trabajo* . (2022). Chile : Dirección del Trabajo .
- Egas, P. (2020). *Contrato de Comisión* . México : Universidad Autónoma de Puebla.
- El caso de Roofoods, N° 188/2019 (Juzgado de lo Social 22 de 07 de 2019). doi:28079440192019100001
- Espinoza Herrera, X. I., Armijos Bravo, M. I., & Noboa Salazar, J. . G. (2022). Economía Colaborativa, Emprendimiento Digital e Innovación en el Ecuador: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4842>. *Yachana Revista Científica*, 11(1). Recuperado a partir de <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/724>
- Europeo, E. C. (2016). Las plataformas en línea y el mercado único Digital . *COM 288 final 25 de mayo del 2016*. Europa.
- Farnsworth, E. A. (2016). *Farnsworth on Contracts*
- Fernández, H. (s.f.). *Economía TIC*. Obtenido de <https://economiatic.com/diccionario-tecnologico/importancia-apps-moviles-empresas/>
- Franco, Y. (2011). *Methodological framework*.

- Freire, M. C., & López, M. D. (2023). *La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral*. Revista Metropolitana.
- Fuster, D. (2019). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico*. Lima: Propósitos y Representaciones.
- García y Flores. (2020). La precarización como fraude laboral en la era digital. Guayaquil: Facultad de jurisprudencia y ciencias sociales y política.
- García, W. (2020). *Plataformas Digitales y su relación fiscal*. México .
- Gatti, A. (2015). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires : Bdef.
- Goldstein, M. (2000). *Diccionario Jurídico Elemental*. Caracas-Venezuela: Vitales.
- Guerrero, E. (1986). *Manual de derecho del trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Guevara, A., & Ortega , G. (2021). *Enciclopedia de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Grupo Editorial ONI.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico. DF: Elosopanda.
- Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la Investigación (Sexta ed.)*. Mexico. DF: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hidalgo, K., & Valencia, B. (2019). *Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito*. Ecuador: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES-ILDIS). doi:978-9978-94-205-5
- Hirata, H. y. (2007). El concepto del trabajo . En R. d. 4.
- <https://www.ubereats.com/ec?slr=1> Equipo BeeDIGITAL. (s.f.). Obtenido de <https://www.ubereats.com/ec?slr=1> Equipo BeeDIGITAL
- <https://www.youtube.com/watch?v=0AYC3oFCVu4>. (2021). Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=0AYC3oFCVu4>
- Janine Berg, M. F. (2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

Jean, C., & Lyon, C. (1974). *Derecho al trabajo* . MADRID, España: Biblioteca Jurídica Aguilar .

Justicia México. (2022). Obtenido de Contratos Mercantiles:
<https://mexico.justia.com/derecho-mercantil/contratos-mercantiles/>

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (Jefatura del Estado ed.). (2007). España. doi:BOE-A-2007-13409

Ley de Comercio Electrónico. (2015). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang--es/index.htm>

Ley de Comercio Electrónico, firmas y mensajes de datos. (2002). Quito: Lexis .

Ley de Emprendimiento e Innovación, 2020. Quito: Lexis

Lopes, K. (05 de 2023). *El emprendedurismo y cómo funciona en la práctica*. Obtenido de <https://www.tiendanube.com/blog/que-es-el-emprendedurismo/>

Mandato Constitucional número 8. (2008). Montecristi: Asamblea Constituyente .

Meissner, K. (2020). *Precarizacion laboral en plataformas Digitales* . Ecuador: Friedrich Ebert Stiftung en Ecuador .

Melvin, S. P. (2016). *The Law of Contracts and the Uniform Commercial Code*

Monesterolo Lencioni, G. (2015). *Régimen jurídico laboral del sector privado*. (C. Centro de Publicaciones PUCE y Corporación de Estudios y Publicaciones, Ed.)

Monesterolo, G. (2020). *Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. doi:<https://doi.org/10.26807/rfj.vi8.314>

Muñoz, J. (2023). *Ley Uber*. Obtenido de <https://www.autofact.cl/blog/mi-auto/infracciones/multa-uber-chile>

Naciones Unidas . (1976). Obtenido de <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

- Obregón, S. (2012). *Los servicios de tercerización. La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) y el proceso judicial de reclamo de beneficios sociales de las trabajadoras del hogar*. Perú: Actualidad Empresarial.
- Olvera, J. (2014). *Metodología de la Inverrigación Jurídica* . México: Universidad Autónoma del Estado de México : M. A. Porrúa.
- Orellana, V. (2013). *La contratación Masiva: Una Nueva Forma de Contratación Comercial Moderna*. Ecuador. Obtenido de file:///C:/Users/Hp/Downloads/09737.pdf
- Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea. doi:950-508-080-8
- Picón, D. (2014). *La unidad de análisis en la problemática enseñanza*. Santa Cruz. Argentina: ICT-UNPA-93-2014.
- Puente, G. (28 de 12 de 2022). *Ley de defensa y desarrollo del trabajador autónomo y del comerciante minorista*. Obtenido de Puente y Asociados : <https://www.puenteasociados.com/ley-de-defensa-y-desarrollo-del-trabajador-autonomo-y-del-comerciante-minorista/>
- Radio Pichincha* . (24 de 03 de 2022). Obtenido de Trabajadores de plataformas digitales anuncian movilización en Quito para este domingo: <https://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/trabajadores-de-plataformas-digitales-anuncian-movilizacion-en-quito-para-este-domingo/>
- RAE. (2020). *Real Academia Española de la Lengua* . España . Obtenido de <https://dle.rae.es/>: <https://dle.rae.es/>
- Ramírez, N. (2021). *¿Mandatarios o trabajadores? Análisis jurídico de la vinculación entre Rappi y los rappitenderos*. Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/mandatarios-o-trabajadores-analisis-juridico-de-la-vinculacion-entre-rappi-y-los>
- Ramón, L., & Quintero, J. (2022). *El derecho y los retos regulatorios que trae el internet y las nuevas tecnologías de la información en la era digital*. Medellín: Universidad EAFIT.

- Ramos, R. (22 de 10 de 2015). *LexLatin*. Obtenido de La travesía de Uber en América Latina: <https://lexlatin.com/noticias/la-travesia-de-uber-en-america-latina>
- Real Academia Española*. (2005). Obtenido de <https://www.rae.es/dpd/free%20lance>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores*. (2015). España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. doi:BOE-A-2015-11430
- Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Brasil: Universidade Federal de Santa Maria.
- Rodríguez del Castillo. (2007). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias México*. México: Revista Latinoamericana de Derecho Social, 815.
- Rodríguez, S. y. (2018). Aspectos legales de la economía colaborativa y bajo demanda en plataformas digitales. España: Wolters Kluwer.
- Roldán, P. N. (s.f.). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/tecnologia.html>
- Saiz, R. (s.f.). *TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN*.
Sentencia . (2021). Buenos Aires, Argentina : Poder Judicial .
- Sentencia, [2018] EWCA Civ 2748 (Coorte Suprema de Londres 22 de 07 de 2019).
- SHULMAN, L. (1989). *Paradigmas y programas de investigación en el estudio de enseñanza: una perspectiva contemporánea*. Madrid: Wittrock, M.C. (Coord.).
- Solís, A. (29 de 09 de 2020). *Forbes México* . Obtenido de Repartidores de apps anuncian paro global el 8 de octubre: <https://www.forbes.com.mx/economia-repartidores-apps-paro-global-octubre/>
- Superintendencia de Compañías*. (2020). Obtenido de <https://www.supercias.gob.ec/portalscvs/index.htm>

Thompson, L. (2023). *El comercio rápido en los Países Bajos avanza (lentamente) en la consolidación del trabajo decente*. Obtenido de <https://www.equaltimes.org/el-comercio-rapido-en-los-paises?lang=es>

Torres, C. (s.f.).

Torres, Z. (1981). *El contrato de seguro*. Bogotá, Colombia: Temis.

Trujillo, J. (1994). *Elementos de Derecho de Trabajo; México*. México: Porrúa S.A.

Uber Eats. (2021).

Valades, O. (25 de 03 de 2021). *Aleph*. Obtenido de Regimen Legal : <https://aleph.org.mx/que-es-un-regimen-legal#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20un%20r%C3%A9gimen%20legal%3F%20Un%20r%C3%A9gimen%20jur%C3%ADdico,y%20que%20se%20basa%20en%20un%20determinado%20procedimiento>.

Vásquez, J. (s.f.).

Vásquez, L. J. (2004). *Derecho laboral ecuatoriano*. Quito: Editora Jurídica . Naciones Unidas, D. (1976). Naciones Unidas. Obtenido de https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScui4Rnp0Zx5_YcdeLlw42V9QuahPtGgdWt8oltixgZs19pTA/viewform

VÉLEZ, A. (1992). *La investigación documental. Estado del arte y del conocimiento*. Bogotá: Universidad de la Sabana.

Villabella, C. (2015). *Los Métodos de Investigación Jurídica, algunas presiciones*. Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <file:///C:/Users/Hp/Downloads/Metodos%20de%20investigaci%C3%B3n%20jur%C3%ADdica.pdf>

Williston, S. (2018). *Treatise on the Law of Contracts*

www.Rappi.com. (2016). Obtenido de www.Rappi.com

www.uber.com. (2020). Obtenido de <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=ecuador&lang=es>

Ritzer, G. (2015), 'The "New" World of Prosumption: Evolution, "Return of the Same," or Revolution?', *Sociological Forum*, 30/1, pp. 1–17.

Díez Sánchez, J. I. (2018). Principio de primacía de la realidad en el ámbito laboral: su aplicación y relevancia en el ámbito judicial. *Revista CESCO de Derecho de Consumo y Empresa*.

López Yurrita, E. (2017). El principio de primacía de la realidad en el contrato de trabajo. Una aproximación desde la jurisprudencia española. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, (35), 111-126.

Antonia Asenjo y Alberto Coddou Mc Manus, (2021). OIT Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile. OIT Cono Sur – Informes Técnicos / 17 – 2021

Díez Sánchez, J. I. (2018). Principio de primacía de la realidad en el ámbito laboral: su aplicación y relevancia en el ámbito judicial. *Revista CESCO de Derecho de Consumo y Empresa*.