



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

La vulneración de las plataformas digitales a la naturaleza del contrato de trabajo.

AUTORES:

Romero Olivares, Joaquín Arturo

Romero Decimavilla, Juan Pablo

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR**

TUTOR:

Ab. Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

12 de abril del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Romero Olivares, Joaquín Arturo y Romero Decimavilla, Juan Pablo**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f.  _____

Ab. Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Phd.

Guayaquil, a los 12 días del mes de abril del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Romero Olivares, Joaquín Arturo**
Romero Decimavilla, Juan Pablo

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **La vulneración de las plataformas digitales a la naturaleza del contrato de trabajo** previo a la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 12 días del mes de abril del año 2023

LOS AUTORES

f. 
Romero Olivares, Joaquín Arturo

f. 
Romero Decimavilla, Juan Pablo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Romero Olivares, Joaquín Arturo**
Romero Decimavilla, Juan Pablo

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La vulneración de las plataformas digitales a la naturaleza del contrato de trabajo**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 12 días del mes de abril del año 2023

LOS AUTORES

f. 
Romero Olivares, Joaquín Arturo

f. 
Romero Decimavilla, Juan Pablo



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

INFORME DE URKUND

Remitente joaquin.romero@cu.ucsg...	Similitud 3%	Palabras 7014	Fecha de envío (ECT) 03/31/2023	Número de envío 162783218	🔄 ⬇️ 🔗 Opciones
Visión general	Coincidencias	Fuentes	Documento		

tesis 30 03 2023.docx ⓘ

3 páginas de un total de 7 contienen hallazgos sospechosos



Coincidencias



5 similitud de texto

Alta similitud de contenido



0 advertencias

Uso inusual de caracteres

Similitud

3%

Entrega actual

--%

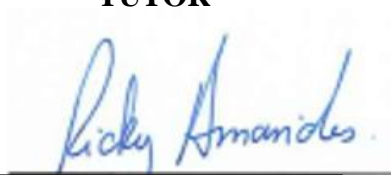
Media del remitente

100%

Media del grupo



TUTOR

f. 

Ab. Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs.

LOS AUTORES

f. 
Romero Olivares, Joaquín Arturo

f. 
Romero Decimavilla, Juan Pablo

Dedicatoria

A mi madre, Sophia Olivares (†), quien aún en su ausencia terrenal, me sigue dando lecciones de vida, siendo mi inspiración por el amor y compromiso que plasmó en cada uno de sus sueños. Su cariño y enseñanzas siguen presentes en todos mis logros.

A la memoria de mi hermano Fabián Romero (†), la que se llevó con él, y la que se quedó conmigo; aprendí con su esencia a no rendirme en las adversidades, a quien dedico no solo el presente trabajo de titulación, sino mi vida entera.

Un homenaje a su legado, es mi deuda con ustedes, espero puedan sentir mi gratitud desde donde se encuentren.

Joaquín Arturo Romero Olivares

Agradecimiento

A Dios por haberme dado la vida y por ser el guía que me ha dirigido hasta este punto.

A mis padres quienes con amor y comprensión se han mantenido siempre a mi lado.

A mi familia por su constante apoyo y preocupación.

A mis maestros quienes con paciencia y sabiduría me han formado a lo largo de la carrera.

A todos mis amigos a los cuales siempre llevare en el corazón.

Juan Pablo Romero Decimavilla.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ab. MARCO ANTONIO ELIZALDE JALIL, PhD.

OPONENTE

f. _____

Dr. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS

DECANO

f. _____

Ab. MARITZA REYNOSO GAUTE, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Carrera: Derecho

Periodo: UTE C 2023

Fecha: 12 de abril del 2023

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **La vulneración de las plataformas digitales a la naturaleza del contrato de trabajo**, elaborado por los estudiantes **Romero Olivares, Joaquín Arturo y Romero Decimavilla, Juan Pablo** certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de **10 (DIEZ)** lo cual los califica como **APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN**.

Ab Ricky Jack Benavides Verdesoto, Mgs.

Tutor

Índice

Introducción	2
Capítulo I	3
El contrato individual de trabajo	3
Elementos del contrato individual de trabajo	4
Antecedentes de las plataformas digitales en el Ecuador	6
La desigualdad entre las partes del contrato de trabajo	7
De la similitud con el contrato de prestación de servicios	7
Principio de la primacía de la realidad laboral	10
Capítulo II	13
Análisis comparado de los fallos emitidos sobre la relación jurídica con las plataformas digitales.....	13
Sentencia Definitiva No. 03/2022. Carlos Herrera vs Uber Technologies Uruguay S.A– Uruguay.	14
Sentencia No. 805/2020 del 25 de septiembre del 2020, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España.....	15
Análisis de la Acción de Protección No. 17250-2021-00047 Yuli Ramírez vs. GLOVO ECUADOR.....	16
Ley De Medidas Urgentes Para Garantía De Los Derechos Laborales En La Prestación De Servicios Digitales En España.....	17
Gig Economy O Economía De Trabajos Eventuales.....	19
Ley AB 5 en California, Estados Unidos	20
Proposición 22 en California, Estados Unidos	21
Conclusiones	23
Recomendaciones	24
Referencias bibliográficas	26

Resumen

El presente trabajo de titulación pretende abarcar el estudio pormenorizado de la relación jurídica que se genera a partir del uso de plataformas digitales y sus colaboradores, entendiendo que aquellas se definen como una nueva forma de prestación de servicios, de envío y entrega de bienes muebles, o incluso de movilización de personas, y considerando que las mismas en la actualidad, no acarrearán ningún tipo de vínculo patrono-empleado. A través del análisis de la legislación ecuatoriana, las premisas de la jurisprudencia, doctrina y demás fuentes del derecho, relacionadas con el ámbito laboral, propongo definir el tipo de vínculo jurídico de prestación de servicios que enmarcan, y sobre todo, tratar el problema jurídico presentado, considerando como una simulación de una relación laboral cumpliendo con todos sus preceptos; concepto que ha sido controversial y potencialmente rechazado por los poderes legislativo y ejecutivo en nuestro país en las últimas dos décadas, por lo que concluiremos proponiendo un marco regulatorio aplicable para este tipo de contratos, como mecanismo para erradicar la evasión de responsabilidades patronales, en aras de proteger los derechos de los trabajadores en el Ecuador.

Palabras clave: plataformas digitales, relación de dependencia, derechos laborales, trabajadores independientes.

Abstract

The present thesis will cover the detailed study of the legal relationship that is formed from the use of digital platforms and their collaborators, understanding the latter as a new mechanism of performance, shipping and delivery of goods/merchandise, perhaps even the transportation of people and considering the fact that these in actuality, don't necessarily form an employer-employee bond. It is throughout that analysis of Ecuadorian legislation, premises of jurisprudence, doctrine and other sources of law, regarding labor law, I intend to define the type of legal relationship of performance that they lie out, and to overall resolve the legal problem at hand, considering it as a simulation of a legal bond complying with all of its prerequisites; it is a concept that has been controversial and potentially denied by the legislative and executive branch of our country in the past two decades, which is the reason I shall conclude by proposing a regulatory framework applicable to these certain contracts as a mechanism to eradicate the evasion of employer responsibilities in order to protect workers' rights in Ecuador.

Keywords: digital platforms, dependency relationship, labor rights, independent workers.

Introducción

En esta nueva era digital, las plataformas digitales se han vuelto un modelo de negocio que proporciona servicios como transporte, alojamiento, y reparto; a su vez generando una fuente de ingreso para sus usuarios y colaboradores. La discusión recae en si el dinamismo y flexibilidad que otorgan estas plataformas son suficientes para respaldar la inexistencia de una relación laboral, ya que, en su mayoría, estas no ofrecen beneficios como un empleo tradicional, lo que ha llevado a dilucidar una posible vulneración de los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios por este medio, por lo que el presente trabajo pretende abarcar las implicaciones de este nuevo modelo de negocio como un paradigma a la contratación laboral tradicional. En esta tesis se busca analizar los derechos laborales para los trabajadores de plataformas digitales y se evaluará la implicación de este nuevo modelo en la sociedad, realizando un análisis comparado sobre esta discusión en el mundo, a raíz del crecimiento inminente de las empresas que brindan servicios a través de ellas.

Capítulo I

El contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo es el documento legal que estipula los términos y condiciones acordados sobre los cuales va a versar una relación laboral, entre los elementos principales del mismo están: i) la identificación de las partes contratantes ii) la descripción del trabajo a realizar iii) el estipendio o salario a percibir por el trabajador iv) las horas de trabajo v) las condiciones de seguridad y salud en el trabajo vi) la jornada laboral (Ferro, 2020, pp. 8-9); considero que cada uno de estos elementos son esenciales, además de los que por ley se consideran inmersos en el mismo, como las causas de terminación del contrato de trabajo, o las obligaciones de empleadores y trabajadores, mismas que son fundamentales para poder asegurar la protección de la relación laboral, de los derechos de los trabajadores y que sus responsabilidades sean cumplidas de una manera efectiva.

El contrato individual de trabajo en el marco de legislación ecuatoriana está reglado por el Código del Trabajo(2005), que en su artículo 8 indica lo siguiente;

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.(art. 8)

Asimismo, en el Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas(1953), nos indica que

Contrato de trabajo, el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.(p. 80)

Elementos del contrato individual de trabajo

Además, que, con la llegada del presidente Rafael Correa, en aras de proteger los derechos de los trabajadores, y que no se evada una real e inminente vinculación laboral con el empresario, es que, a través del Reglamento A la Supresión de Tercerización e Intermediación Laboral (2008), se dispuso lo siguiente:

Se prohíbe vincular en esta forma de contratación civil a los denominados contratos de "servicio prestado", de "prestación de servicios" o de "servicios profesionales" que varios empleadores han venido utilizando para encubrir relaciones de trabajo, perjudicando al trabajador, simulando una relación contractual de carácter civil, con la exigencia de que éste presente facturas para el pago de supuestos "honorarios", cuando en realidad dicha relación corresponde al ámbito jurídico laboral, esto es, al Código del Trabajo, por reunir los tres elementos que integran y definen al contrato de trabajo: a) prestación de servicios lícitos y personales; b) relación de dependencia o subordinación jurídica que implica horario de trabajo y acatamiento de las órdenes del empleador; y, c) remuneración.(artículo 16)

Al respecto Duque (2021), menciona que el contrato simulado es “un mecanismo de contratación, en virtud del cual se disfraza u oculta una relación jurídica, con la finalidad de hacerla aparecer como diferente a la que se da en forma efectiva en los hechos”(pág. 103). En este sentido en el caso mentado, entendemos a la simulación laboral como un mecanismo que podrían estar utilizando las plataformas digitales en el Ecuador con el objetivo de evadir responsabilidades patronales.

Es así como Vásquez(2013) define los elementos del contrato de trabajo de la siguiente manera:

Acuerdo de voluntades: “es consensual, las partes tienen libertad absoluta para establecer las condiciones del contrato”(pág. 28)

Ejecución de una obra o prestación de un servicio lícito y personal: “actividades válidas y permitidas por la ley. Acciones que las debe realizar en forma personal y directa el trabajador”(pág. 28)

Se entiende bajo relación de dependencia como la subordinación que se establece dentro de este marco, mediante el cual el trabajador deberá respetar las decisiones que adopte el empleador sobre actividades administrativas, disciplinarias y de ejecución de tareas dentro de la empresa, además su futuro está ligado a la suerte de la empresa, si económicamente a ella le va bien o mal, el trabajador verá reflejado en su propia condición.(pág. 29)

Retribución económica: “contraprestación a los servicios realizados, por una remuneración que debe ser fijada por el convenio directo de las partes(...)” (pág. 29)

También Monesterolo (2018) manifiesta más elementos del contrato de trabajo como por ejemplo:

Conmutativo, por cuanto cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez, en este sentido se entiende que la remuneración debe responder a la prestación del servicio o al valor de la obra ejecutada por el trabajador, entendiéndose ambas como contraprestaciones equivalentes.(pág. 89)

Es de tracto sucesivo porque se cumple o realiza con el tiempo, así cada semana o mes en que se cumple con la prestación del servicio o con la ejecución de la obra, el trabajador recibe su salario o sueldo, respectivamente; de allí también que está supeditado el contrato a una serie de contingencias que podrían dar incluso a la suspensión del mismo.(pág. 89)

Por lo que podemos concluir que el contrato individual de trabajo es un acuerdo consensuado entre dos partes, empleador y trabajador, que permite establecer las condiciones del trabajo a realizar, el estipendio, y demás circunstancias que reglan la relación laboral entre ellos, garantizando la protección de derechos de los trabajadores.

Antecedentes de las plataformas digitales en el Ecuador

Los medios digitales han crecido exponencialmente en el Ecuador, en sus principales ciudades como Quito o Guayaquil principalmente. Estas plataformas facilitan a los usuarios el acceso a un servicio de transporte solicitado a través de una aplicación celular, conectándolos con conductores que trabajan como *colaboradores particulares o independientes* a estas aplicaciones, utilizando sus propios vehículos y asumiendo los riesgos propios del tipo de trabajo, siendo que a través de la conexión que hace la aplicación entre los usuarios y los profesionales del volante, recibe un porcentaje de la ganancia por cada viaje que realicen los segundos.

El nacimiento de las operaciones en plataformas digitales, en el marco de *delivery* tuvo sus inicios en Ecuador en la década del 2010 con los primeros servicios de recoger y entregar comida a domicilio, enfocado sobre todo en entrega de comida rápida; en 2012 entró en el país *Pedidos Ya*, plataforma de *delivery* que permitía a los usuarios ordenar comida de diferentes restaurantes, y que los *colaboradores* de esta aplicación se encarguen de transportarla hasta el hogar de los solicitantes.

Luego de unos años, aparecieron más plataformas de este servicio como Glovo, Uber Eats o Rappi que además de ofrecer servicios de comida, ofrecen también la movilización de productos de supermercado, farmacia, entre otros.

Estas plataformas dieron un fuerte impacto en el mercado ecuatoriano debido a que eran una competencia directa con el taxista convencional, es así como en el 2019 se

promulgo una ley que promovía la regulación tributaria y estadística de estas aplicaciones digitales, con el fin de que cumplan su responsabilidad económica con el país. Sin embargo, pese a estas regulaciones, estas aplicaciones digitales siguen siendo un medio muy popular para la movilización en el país debido a las facilidades de uso, los precios accesibles, las reseñas que se hace a los colaboradores dentro de la aplicación, entre otras cosas.

La desigualdad entre las partes del contrato de trabajo

Tenemos que considerar que a lo largo de la historia ha existido una evidente brecha en razón del marco económico, el poder adquisitivo de los empleadores, y la necesidad de un obrero de poder llevar un pan a su hogar; esto ha sido reconocido como una lucha de clases constante, que se ve reflejada incluso en el derecho del trabajo, tanto así que muchos juristas la definen como una inherente relación desigual entre trabajadores y empleadores, ya que el empleador lo que busca es maximizar sus ganancias a expensas de los trabajadores(Karl Marx, 1867).

Esta desigualdad puede generar conflictos entre empleadores y trabajadores, como lo indica Jiménez de Asúa (1952) que manifiesta que “la relación laboral se presenta como una relación de subordinación y dependencia, en la que el empleador tiene la capacidad de imponer sus decisiones y el trabajador se ve obligado a aceptarlas para mantener su empleo”(1952, p. 18)

De la similitud con el contrato de prestación de servicios

El contrato originario de trabajo proviene del latín *locatio operarum*, término que se utilizaba para definir una relación de contraprestaciones en la antigua Roma, donde existían dos partes contratantes, el *locador* quien era el que proporcionaba sus servicios al *locatario* en razón de una compensación pecuniaria. Dentro de esta figura, el locatario

tenía la responsabilidad de proporcionar todos los recursos necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas al locador para que las pudiera llevar a cabo de manera efectiva. Este tipo de contrato era utilizado comúnmente en la antigua Roma para emplear a trabajadores del sector agrícola, minero.

En la actualidad aun sirve de base para un contrato de prestación de servicios dentro del Código Civil ecuatoriano, por ejemplo, en el caso de la prestación de servicios profesionales, donde por ejemplo un profesional pone a disposición de una persona, sus conocimientos científicos en razón de un trabajo determinado para el cual son necesarios estos conocimientos. En el caso de un ingeniero civil, que es quien dirige o planifica una obra de construcción, y que necesita de tal acreditación para poder fungir esa dirección, pues es inherente a su condición de ingeniero civil.

Asimismo, en el caso de un profesional del derecho, entendiéndose también como una profesión liberal, cumpliéndose con actividades inherentes a su profesión, tales como asesoramiento técnico, defensa judicial en razón de sus conocimientos acreditados por su título en base a una ciencia jurídica. No puede considerarse en estos casos expuestos una dependencia o relación laboral, cuando el abogado o el ingeniero civil reciben ordenes o encargo de realizar gestiones, de quien les está solicitando sus servicios. Sobre esto Duque(2021) refiere que, “sería insólito pensar que el paciente instruya al médico sobre cómo debe curar su dolencia, como prescribirle una terapia o medicación”(2021, p. 97).

Por estas consideraciones es que no se puede decir que un contrato de trabajo es similar a uno de prestación de servicios profesionales puesto que el primero no está sujeto a la legislación laboral ya que el profesional, se compromete a usar su experticia, sin subordinación, adecuándose a sus conocimientos, obedeciendo su autonomía y única dirección. Aun siendo así, podemos referir que si el profesional de grado académico, cumplen funciones dentro de un lugar determinado, con un horario de trabajo y percibe

un estipendio consecutivo e ininterrumpido, recibiendo ordenes, se proporciona evidentemente una relación de carácter laboral, entre empleador y trabajador.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (2006) propone en su Recomendación sobre la relación de trabajo No.198 lo siguiente:

Luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho.(art. 4, literal b)

A diferencia de los *colaboradores* que trabajan para las plataformas digitales, pese a que en efecto son considerados como profesionales de conducción, por así estar acreditados en razón de su licencia de conducir emitida por autoridad competente, sería impropio comparar esto, con una carrera profesional de grado académico. Mas aun considerando que los colaboradores de estas plataformas digitales, si deben cumplir una serie de requisitos para poder laborar para estas empresas, tal es así que por ejemplo de lo extraído de la página de Uber (2021) donde indica lo siguiente:

Requisitos de edad: El conductor debe tener la edad mínima requerida por la ley en su país para poder conducir. (2021)

Licencia de conducir: El conductor debe tener una licencia de conducir válida y estar autorizado a conducir en su país. Antecedentes penales: Uber realiza una revisión de antecedentes penales antes de permitir que alguien se convierta en conductor. (2021)

Los conductores no pueden tener antecedentes penales graves o delitos relacionados con drogas o violencia. (2021)

Seguro: El conductor debe tener un seguro de auto válido y cumplir con los requisitos de seguro local de Uber. (2021)

Calificación: Los conductores deben mantener una buena calificación en la plataforma de Uber. Los conductores con calificaciones bajas pueden perder el acceso a la plataforma de Uber. (2021)

Vehículo: El vehículo del conductor debe cumplir con los requisitos de edad, estado y modelo que exige Uber. Además, el vehículo debe pasar una inspección de seguridad antes de poder ser utilizado para brindar servicios de Uber. (2021)

Principio de la primacía de la realidad laboral

Es así como podemos determinar que el *colaborador* realiza funciones bajo órdenes del contratante, prestando sus servicios por un pago periódico, en relación a su esfuerzo, por las carreras o entregas que realice, sin realizarlo en una dependencia o establecimiento del empleador, asumiendo todos los riesgos en razón del giro de negocio, pero siguiendo estrictamente las directrices dadas por el que contrata, es evidente que existe una dependencia jurídica que no excluye a la dependencia disciplinaria y administrativa, por lo que deducimos que es un contrato encubierto de trabajo. Es así como el principio de la primacía de la realidad nos permite determinar cuando existe este tipo de encubrimiento de una relación laboral y permite proteger los derechos del trabajador vulnerado a través de una acción legal, este principio establece que la naturaleza de la relación laboral esta estrictamente sujeta a la realidad material de los hechos, por encima de lo que refleje en documentos. Es decir, que los jueces deben determinar su análisis enfocándose en los hechos acreditados en un proceso con el

objetivo de evidenciar si existen o no los elementos que conforman una relación formal de trabajo entre patrono y obrero.

Al respecto el Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela (2011) estableció que: La primacía de la realidad laboral significa que debe primar la situación real de la relación laboral sobre lo que se haya pactado o documentado, lo que se traduce en que no se puede desconocer o desnaturalizar la verdadera situación laboral por el solo hecho de haberse formalizado en un contrato u otro documento.(pág. 8)

Por su parte, la Corte Nacional de Justicia(2016) en el caso No. 00046-2015-RA, establece lo siguiente:

El principio de la primacía de la realidad laboral establece que lo que realmente ocurre en la práctica, en la ejecución y desarrollo de una relación laboral, debe prevalecer sobre lo que se ha pactado o acordado en los documentos. En otras palabras, el principio de la primacía de la realidad laboral busca proteger al trabajador y garantizar que se respeten sus derechos laborales, aún en los casos en que las partes hayan acordado lo contrario en los documentos.(2016, sec. 3)

Es por esto que la Constitución del Ecuador (2008) prohíbe este tipo de contratación en su artículo 327 que indica lo siguiente:

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (artículo 327)

Por lo expuesto, nos encontramos ante una modalidad contractual novedosa implementada en la era digital, que rechaza el reconocimiento de derechos laborales que son de carácter indisponible y a su vez de imperativo cumplimiento, sin embargo posee los elementos que caracterizan la naturaleza de un contrato de trabajo, aplicando el principio de la primacía de la realidad laboral, podemos dilucidar que existe una vulneración de derechos laborales en el Ecuador a través de un contrato atípico al Código del Trabajo en Ecuador.

Capítulo II

Análisis comparado de los fallos emitidos sobre la relación jurídica con las plataformas digitales.

En virtud del análisis de los conceptos invocados en el capítulo anterior, y de los hechos expuestos de la forma de trabajar de estas aplicaciones en nuestro país, corresponde ahora aterrizar nuestro problema jurídico que es, si existe o no una relación encubierta de carácter laboral entre los colaboradores que suscriben este contrato de adhesión con las plataformas y estas últimas, a través, es por esto, que hemos recogido fallos jurisprudenciales y legislación comparada que nos permita justificar las afirmaciones que hemos pretendido aclarar dentro del presente trabajo. En la última década esta controversia ha llevado consigo varios análisis en diversas legislaciones que permitan definir el tipo de vínculo jurídico que existe entre colaboradores y las plataformas digitales, sobre si debe considerarse una relación de dependencia o si estos últimos debiesen ser considerados como trabajadores independientes. Para esto traemos a colación las diversas perspectivas en todo el mundo que han determinado que los colaboradores son trabajadores de las plataformas digitales, como es el caso de Uruguay que en la Sentencia Definitiva No. 146/2022 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo 2ºT motivándose en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y la legislación nacional de ese país. Asimismo en Reino Unido una sentencia reciente del Tribunal Supremo en febrero del 2021, determinó que los conductores que prestaban sus servicios utilizando la plataforma Uber deberían ser considerados empleados de la plataforma, a través de un análisis de laborabilidad que indicaba que los colaboradores no tenían control sobre las tarifas, o condiciones para la prestación del servicio y que además podían ser sancionados si incumplían con las políticas de la empresa, por lo que se evidencia que no tenían un control real sobre las condiciones en que realizaban su

trabajo. Por el contrario también entrará en análisis en el presente trabajo las consideraciones que hace la Corte de Apelaciones de California en Estados Unidos, que revirtió un fallo sobre este tema, que declaraba inconstitucional la Proposición 22, que básicamente es una ley estatal en el Estado de California que se aprobó en 2020 y que permitía considerar a los colaboradores de Uber, conductores y repartidores, como contratistas independientes en lugar de ser considerados como empleados.(Probasco, 2023, p. 1).

Sentencia Definitiva No. 03/2022. Carlos Herrera vs Uber Technologies Uruguay S.A– Uruguay.

Es el caso concreto de un colaborador de Uber que reclamó prestaciones laborales a la empresa, por cuanto se creía asistido por tal derecho, por utilizar dicha aplicación como medio de subsistencia. Dentro del proceso Uber Techonologies Uruguay S.A alegó como excepción previa la falta de legitimidad dentro del proceso por no considerarse como patrono del accionante. En virtud de los hechos expuestos, el juzgador del proceso en su fallo expresó de manera motivada que el actor del proceso suscribió con la empresa un contrato de adhesión en el cual se comprometía a cumplir con las directrices que la empresa estipulaba por dicho medio, conocido como la aceptación de términos y condiciones, en virtud de aquello se puede evidenciar una subordinación, ya que el trabajador estaba sometido a un régimen tanto jerárquico como disciplinario para su perduración en las actividades derivadas de la suscripción del contrato, en tanto, se evidencia por otro lado que estas condiciones de trabajo no podían ser negociadas o revisadas con la posibilidad de ser cambiadas por el trabajador.

Por lo que es evidente que Uber es quien administra la aplicación y propone las directrices con las que se ha de realizar el trabajo encomendado. Asimismo, enfatiza que Uber centralizando el contacto entre los usuarios de pago y los comercios, es como ejerce

un poder disciplinario para con los conductores. Por lo que concluye el juzgado aplicando la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, expresada en el presente trabajo, en el primer capítulo, como motivo idóneo para respaldar la afirmación de que existe una relación laboral entre Uber y sus colaboradores.

Aplicando el principio de primacía de la realidad laboral, el criterio de que Uber no solo presta su software, sino que además es quien lo administra, proponiendo las directrices a las que deben ceñirse los trabajadores, tales como calificaciones, método de pago, tiempo de entrega, localización constante; método por el cual el juzgador llegó a la conclusión de que existe un evidente control y dirección de Uber a sus colaboradores, configurándose una relación clásica de trabajo.

Sentencia No. 805/2020 del 25 de septiembre del 2020, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España

Dentro del presente proceso tenemos a Don Desiderio, colaborador de la plataforma digital GLOVOAPP que se posicionó en el mercado español en el año 2014 y cuyo objetivo social era la explotación de aplicaciones informáticas de servicios de recaderos con facultad de adquisición de bienes cuenta ajena, actuando como comisionista, así como la realización de actividad económica de *intermediario* en la contratación de transporte de mercancías por carretera (*Desiderio vs. Glovo APP*, 2020, p. 4), lo que reducimos en el presente trabajo como el reparto de comida y la conexión entre los negocios y sus consumidores.

El presente proceso es accionado por Don Desiderio cuyo objetivo era que se determine la existencia de una relación laboral y no simplemente la de una prestación de servicios en la aplicación, considerando que GLOVOAPP era titular de los activos esenciales para realizar la prestación del servicio, considerándose que existía una evidente

subordinación, cuestiones como: las condiciones de pago, fijación de presiones, organización del servicio productivo, directrices de coordinación(2020, p. 1)

El tribunal hace un análisis del grado de subordinación de los colaboradores de esta plataforma, verificando que la misma, controla las condiciones para la ejecución del trabajo, determina el monto de las bonificaciones a recibir por el cumplimiento del trabajo efectivo, estipula causales de incumplimiento del contrato, y posee la información para manejar el negocio(*Desiderio vs. Glovo APP*, 2020)

La sentencia refiere del poder y control disciplinario que ejerce la app hacia el trabajador, a través de las directrices que cumplimiento en relación al tiempo de entrega, y la ruta a tomarse, y su algoritmo hace un seguimiento a través de una geolocalización permanente, considerándose que, si el trabajador no cumple con estos elementos, lo más probable es que sea sancionado o incluso eliminado de la app sin seguir algún procedimiento previo, solo por incumplir las disposiciones. Por lo que concluye condenando a la empresa al reconocimiento de la relación patrono-empleado y el pago de rubros pendientes por concepto de relación de dependencia tales como, seguridad social, beneficios sociales por el tiempo laborado.

Análisis de la Acción de Protección No. 17250-2021-00047 Yuli Ramírez vs. GLOVO ECUADOR

Para analizar la dimensión de lo mencionado en el párrafo que antecede y ver la inminente indefensión en la que se encuentran los colaboradores de estas aplicaciones, traeremos a colación lo referido en la sentencia de una acción de protección dada en el Ecuador, donde Yuli Ramírez fue separada de manera unilateral de la aplicación, en virtud de eso, presento una acción de protección, no con el objetivo de que sea reconocida la relación laboral, puesto que esto le corresponde a los jueces de trabajo en relación a sus

competencias, si no que ha de ser restituida su cuenta en la aplicación en virtud de que había sido expulsada sin motivo justo, indica la accionante que de esta manera se ha vulnerado su derecho a un trabajo digno.

Sin embargo, el tribunal hizo referencia a que no existe una relación laboral entre las partes, basándose en que la accionante suscribió un contrato de adhesión con la aplicación, que está regulado por el código de comercio como un contrato de comisión de carácter mercantil, haciendo caso omiso a la pretensión de la accionante, asimismo ignorando los precedentes históricos y los principios rectores del derecho del trabajo.

El tribunal no hace comentarios sobre una posible relación de trabajo encubierta en su motivación, ni siquiera analiza los puntos fácticos sobre este tema, y en virtud del contrato de adhesión, que en una cláusula menciona que todo tipo de controversia debe ser resuelta por medio del arbitraje, siendo la vía constitucional no idónea para dirimir este conflicto, bloqueando así la posibilidad de la colaboradora de poder tener un trabajo digno.

Por lo expuesto el tribunal de segunda instancia ratificó la sentencia venida en grado, mencionando que la relación es de carácter mercantil y no laboral, y que debe sujetarse a las cláusulas dispuestas en el contrato de adhesión y código de comercio, asimismo menciona que la precarización laboral solo puede derivar de una relación laboral (2021), que en este caso indica no existir, por lo que debería ser resuelto el conflicto ante un tribunal de arbitraje, ratificando que Glovo tiene la facultad exclusiva e independiente de bloquear o descartar las cuentas de los colaboradores de esta aplicación.

Ley De Medidas Urgentes Para Garantía De Los Derechos Laborales En La Prestación De Servicios Digitales En España

Conocida como Ley Riders, tuvo su origen en mayo del 2021, con el objetivo de precautelar los lineamientos laborales y prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores de las plataformas digitales en general. Regula las condiciones de trabajo,

considerando como empleados y no trabajadores independientes o autónomos a las personas que prestan servicios a través de estas aplicaciones, y les otorga derechos laborales, tales como la protección social, seguridad en su trabajo y el derecho a la asociación que les permita sindicarse. Además, establece obligaciones entre empleador y trabajadores, entre ellas la de otorgar un seguro de accidentes a los trabajadores y asumir un grado de responsabilidad civil.

Por lo expuesto en esta ley se indica que:

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.(Ley “Rider”, 2021)

Adicionalmente la ley obliga a la empresa que realice sus actividades por medios digitales a ser transparente con la información sobre las personas que laboran bajo esta modalidad. Además, la ley también establece ciertas obligaciones para las empresas que operan estas plataformas, como la obligación de registrar a sus trabajadores, proporcionar un equipo de protección y seguridad y garantizar que los riders reciban una formación adecuada en seguridad vial y otras habilidades relevantes.

La Ley de los Riders ha sido muy controvertida, con algunas voces argumentando que podría tener un impacto negativo en la flexibilidad del trabajo en línea y en la capacidad de las plataformas para operar eficientemente. Sin embargo, muchos defensores de los derechos laborales han celebrado la ley como un importante paso adelante en la protección de los trabajadores de la economía gigante en España.

Gig Economy O Economía De Trabajos Eventuales

Esta economía consiste en un nuevo modelo laboral propuesto en algunos estados de los Estados Unidos de considerar a un grupo de personas como trabajadores independientes o contratistas, generando una flexibilidad y evitando un empleo tradicional con salario y horario fijo, así como quitándoles el acceso a beneficios laborales como seguro social, sobre esto Rodríguez (2022) lo define como “un nuevo formato para generar ingresos fuera de la idea de trabajo tradicional en la cual una persona se encarga de realizar una tarea específica, y cobra este servicio de forma independiente”.

En este modelo de economía que ha crecido popularmente con el avance de la tecnología y es impulsada por plataformas digitales permitiendo crear conexiones entre el empresario y profesionales para la prestación de servicios temporales, lo que se pretende conseguir es que las personas puedan optar por trabajos temporales, donde se les paga por cada trabajo efectivo que realizan en lugar de estar bajo una relación de dependencia. Esta modalidad puede incluir realizar tareas en línea, trabajos que requieran una especialización o conocimiento técnico como softwares o creación de contenido digital.

La economía Gig ha existido desde hace 20 años delimitándose a trabajos de hogar como limpieza que eran temporales, pero tuvo mayor acogida a raíz de la pandemia COVID-19 ya que en esta época la gestión de delivery creció exponencialmente, así como también la tasa de desempleo, a que era difícil mantener los costos de los negocios si tenían que estar completamente cerrados por la expansión y riesgo de contagio del virus,

La innovación de esta modalidad es generar flexibilidad en su horario y poder elegir cuando y cuanto desean cobrar por sus servicios. No obstante, ha recibido muchas críticas en virtud de ser considerada una modalidad que desconoce los derechos del trabajo legalmente instituidos tradicionalmente, como seguro de salud, vacaciones

pagadas, e incluso un seguro de desempleo, así como la inestabilidad que genera, al no saber si al concluir un trabajo se podrá conseguir otro pronto.

Es en esta modalidad donde algunos estados, en el caso de la Proposición 22, California, a través de sus jueces del Circuito de Apelaciones, han considerado que los conductores que prestan servicios para las plataformas de delivery y transporte, también deberían estar inmersos en esta economía, basándose en que con esta modalidad de trabajo se evitan altos costos en la generación de un trabajo rentable y se puede ofrecer un servicio más económico que reciba una alta demanda, sin cuestionar lo que pueda pasar con las personas que no tiene sus derechos laborales, así como la inestabilidad que conlleva depender de que la empresa siga operando en ese estado, y que en caso de irse, no recibirían ningún tipo de indemnización o seguro de desempleo. Por lo que la inestabilidad laboral y financiera de las personas que trabajan a través de las plataformas digitales es evidente, pudiendo experimentar fluctuaciones en su economía, que los hace vulnerables ante situaciones inesperadas, como enfermedades o accidentes propios del giro de negocio.

Otra desventaja de este tipo de economía aplicada a las plataformas digitales de transporte y delivery es que los trabajadores deben asumir los costos y responsabilidades de su propio negocio, como el pago de impuestos, la reparación de sus vehículos, por lo que esto puede requerir una inversión inicial significativa y aumentar la inestabilidad financiera

Ley AB 5 en California, Estados Unidos

La ley AB5 es una ley que entró en vigor en el año 2020 en el estado de California y su fin era determinar la dependencia o no de un colaborador de las plataformas de la gig economy con el objetivo de proteger sus derechos laborales y reducir una inminente vulneración de derechos. Antes de esta ley, las empresas de la gig economy calificaban a

sus colaboradores como contratistas independientes, por lo que estaban exentas de pagar salarios mínimos, o proporcionar beneficios legales en el ámbito laboral, como seguro de salud, o licencias, así mismo la empresa se desligaba de cualquier riesgo por accidente laboral.

Esta ley establece una regla de tres elementos que permiten determinar si la relación es temporal como contratista o laboral como empleado que son las siguientes: 1) Que el trabajador es libre de controlar y dirigir su propio rendimiento sin interferencias del contratante, 2) Que el trabajador realiza tareas y servicios ajenos a la práctica empresarial habitual del contratante, 3) Que el trabajador desempeña de forma habitual y autónoma las mismas funciones que realiza para el empleador. (Kim Gale, 2020)

Esta ley ha sido objeto de críticas y rechazada por algunas empresas de la gig economy argumentando que impide el avance de una economía flexible y generar muchas más plazas para que la gente pueda ganar dinero, por lo que, en respuesta de esta, propusieron y financiaron una campaña para que se apruebe la Proposición 22, para clasificar a estos colaboradores como contratistas independientes.

Proposición 22 en California, Estados Unidos

Por otro lado, tener en consideración que este tema sigue siendo de abierta discusión en el mundo, por su flexibilidad y dinamismo, se encuentra esta actividad, presta a que si existan personas que lo utilicen como una manera de poder ganar un poco más de dinero, generando así discordia entre los colaboradores de estas plataformas sobre si desean o no ser considerados como trabajadores de la aplicación y en su defecto cumplir con obligaciones como la dependencia, es decir que no puedan laborar para otro empleador o realizar otras actividades por ejemplo. Por lo cual se creó la medida de la Proposición 22 que fue aprobada de manera democrática en el Estado de California en noviembre del año 2020.

Esta Proposición permitía a los servicios prestados por las plataformas Uber, Lyft, DoorDash, entre otros, seguir laborando bajo la modalidad de intermediarias, por lo que los conductores adscritos conservaran el carácter de trabajadores autónomos o contratistas independientes, y no como empleados. La medida fue impulsada por varias empresas que entran dentro de una económica denominada “gig economy” o economía de trabajos eventuales, esta proposición tuvo una campaña auspiciada por Uber y otras empresas, quienes invirtieron más de 220 millones de dolares para una campaña electoral que permita que este Estado se diferencie de la Ley 2019 AB 5, que según lo indicado por Suhauna es una ley que “exige que los trabajadores de los trabajos por encargo de muchos sectores sean clasificados como empleados con beneficios como el salario mínimo, las horas extras y la compensación de los trabajadores en caso de lesión”(Margot Suahuna, 2021). Asimismo Suahuna se refiere a lo manifestado por los opositores a esta ley quienes indican que “Este fallo ignora la voluntad de la inmensa mayoría de los votantes de California y desafía la lógica y la ley”(2021, como se citó en Los Ángeles Times).

Conclusiones

1. Después de un análisis del marco jurídico internacional, así como también de la doctrina y legislación ecuatoriana, proponemos que existe una modalidad contractual atípica al Código del Trabajo que vulnera los derechos laborales de las personas que prestan sus servicios a través de las plataformas digitales como único medio de subsistencia.
2. Consideramos que no toda persona que presta sus servicios a través de las plataformas digitales es un trabajador dependiente, también existen personas que lo utilizan como una fuente de ingreso variable y deben ser considerados como trabajadores autónomos por lo que es necesaria una ley que regule esta actividad.
3. En el Ecuador actualmente existe una falta de control sobre las modalidades contractuales que encubren una relación de dependencia, y que generan inestabilidad laboral, económica y social, que conllevan a que sus habitantes sigan trabajando en el subempleo y el empleo informal, desconociendo los derechos a la seguridad social, salario digno, compensación ante un despido justificado, entre otros.

Recomendaciones

1. A través de la Función Legislativa, promovemos la creación de una ley reformativa urgente al Código del Trabajo que la figura jurídica de la relación laboral con las plataformas digitales, con sus regulaciones autónomas y atendiendo a la naturaleza y características de este tipo de contratos, reconociendo la responsabilidad patronal en casos de accidentes o enfermedades profesionales, acceso a un seguro médico, a los beneficios sociales, a la protección contra un despido injustificado, al derecho a la desconexión digital, conforme se encuentra aplicándose en los modelos comparados expuestos. Misma que deberá contener los siguientes puntos básicos;

Art. 1.- Finalidad. - Esta ley tiene como finalidad proteger a los trabajadores que presten sus servicios a través de plataformas digitales, ya sean esta mensajería, traslado de bienes, transporte urbano, entre otros.

Art. 2.- Principios aplicables para la determinación de dependencia. - La presente ley se regirá por los principios de primacía de la realidad, y el test de laborabilidad que determinará la subordinación y por ende la existencia de una relación laboral.

Art 3.- De la seguridad social. - Las empresas que laboren bajo esta modalidad deberán afiliar a sus trabajadores en relación de dependencia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y su aportación será en base a sus ingresos mensuales debidamente acreditados conforme la Ley de Seguridad Social.

2. A través de la Función Ejecutiva, por medio del Ministerio del Trabajo como ente rector con sus facultades reconocidas a través de Acuerdos Ministeriales¹ que permiten hacer inspecciones integrales, focalizadas y aleatorias del trabajo, para verificar el pleno cumplimiento de las disposiciones legales y ambiente propicio para el correcto desempeño de las actividades laborales; proponemos la creación de una nueva regulación que permita las inspecciones digitales como un mecanismo de transparencia y responsabilidad que regule el uso de las plataformas digitales para llevar un debido control de las personas que laboran bajo esta modalidad, que permitan garantizar las condiciones de trabajo.
3. La creación de mesas de diálogo entre representantes del Estado y representantes de empleadores y trabajadores para establecer las condiciones laborales pretendidas a través de una negociación colectiva conforme el artículo 326² de la Constitución de la Republica y los lineamientos de negociación del Código del Trabajo, como la necesidad imperiosa de una dependencia física de estas empresas, donde puedan ejecutar los reclamos que crean pertinentes, así como capacitaciones y la socialización de tarifas de los servicios y la comisión recibida, así como también los riesgos que pueda generar el servicio y medidas preventivas para el correcto desempeño de las prestaciones que otorgan estas plataformas que permitan ofrecer un servicio optimo y de calidad.

¹ Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0303

² Artículo 326 CRE (...) 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. (...)

(...)10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. (...)(Constitución de la Republica del Ecuador, 449d. C., art. 326)

Referencias

- Catalina Rodríguez Tapia & Oliver Azuara. (2022, junio 24). *Gig economy: El nuevo paradigma para la generación de ingresos—Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/gig-economy-el-nuevo-paradigma-para-la-generacion-de-ingresos/>
- Código del Trabajo, Pub. L. No. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 diciembre de 2005 (2005). <https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=66093&nid=10275#norma/10275>
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (2006). *R198—Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument
- Constitución de la Republica del Ecuador, Pub. L. No. Registro Oficial No. 449, 20 de octubre 2008. <https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=66093&nid=1#norma/1>
- Desiderio vs. Glovo APP, No 805/2020 (Tribunal Supremo, Sala de lo Social 25 de septiembre de 2020).
- Efraín Duque Ruiz. (2021). *Criterios Jurídicos en Materia Laboral* (2.^a ed.). Codgraf.
- Ferro, V. (2020). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Graciela Monesterolo Lencioni. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. Centro de Publicaciones PUCE y Corporación de Estudios y Publicaciones. <https://edipuce.edu.ec/regimen-juridico-laboral-del-sector-privado/>
- Guillermo Cabanellas de Torres. (1953). *Diccionario de Derecho Usual* (11.^a ed.). Ediciones Arayú.
- Jim Probasco. (2023, marzo 14). *California Proposition 22 (Prop 22)* [Entrevista]. <https://www.investopedia.com/california-proposition-22-prop-22-5085852>
- Karl Marx. (1867). *El Capital* (Vol. 1). Verlag von Otto Meissner.

- Kim Gale. (2020, septiembre 9). *¿Qué es la Ley AB5 de California? - Principales demandas colectivas*. <https://topclassactions.com/es/lawsuit-settlements/employment-labor/what-is-californias-ab5-law/>
- Ley “Rider”, Pub. L. No. Real Decreto-ley 9/2021 (2021). <https://www.gco.es/wp-content/uploads/2021/08/20210812-Llei-Rider.pdf>
- Luis Jiménez de Asúa. (1952). *Tratado de derecho penal: Parte general*. Losada.
- Margot Suahuna. (2021, agosto 22). Declaran inconstitucional la Proposición 22; un golpe para la ley de economía colaborativa de California. *Los Angeles Times*. <https://www.latimes.com/espanol/california/articulo/2021-08-22/la-proposicion-22-se-declara-inconstitucional>
- Proceso No. 17250-2021-00047 (Tribunal de Garantías Penales con sede en la parroquia Iñaquito 6 de mayo de 2021).
- Sentencia No. 00046-2015-RA (Corte Nacional de Justicia del Ecuador 2016). <https://www.cnj.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/09/00046-2015-RA.pdf>
- Sentencia No. 753 (Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela 2011). <https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scp/junio/738-20611-2011-10-559.HTML>
- Vásquez, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. Editorial Jurídica Cevallos.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Romero Olivares, Joaquín Arturo** con **C.C: # 0930938253** y **Romero Decimavilla, Juan Pablo** con **C.C: # 0930005244** autores del trabajo de titulación: **La vulneración de las plataformas digitales a la naturaleza del contrato de trabajo**, previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, 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.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 12 días del mes de abril del año 2023

LOS AUTORES

f. 
Romero Olivares, Joaquín Arturo
C.C: # 0930938253

f. 
Romero Decimavilla, Juan Pablo
C.C: # 0930005244

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La vulneración de las plataformas digitales a la naturaleza del contrato de trabajo.		
AUTOR(ES)	Romero Olivares, Joaquín Arturo Romero Decimavilla, Juan Pablo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Benavides Verdesoto, Ricky Jack, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	12 de abril del 2023	No. DE PÁGINAS:	26
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Derecho Civil.		
PALABRAS CLAVES	Plataformas Digitales, Relación De Dependencia, Derechos Laborales, Trabajadores Independientes, Digital Platforms, Dependency Relationship, Labor Rights, Independent Workers.		
<p>RESUMEN: El presente trabajo de titulación pretende abarcar el estudio pormenorizado de la relación jurídica que se genera a partir del uso de plataformas digitales y sus colaboradores, entendiendo que aquellas se definen como una nueva forma de prestación de servicios, de envío y entrega de bienes muebles, o incluso de movilización de personas, y considerando que las mismas en la actualidad, no acarrearán ningún tipo de vínculo patrono-empleado. A través del análisis de la legislación ecuatoriana, las premisas de la jurisprudencia, doctrina y demás fuentes del derecho, relacionadas con el ámbito laboral, propongo definir el tipo de vínculo jurídico de prestación de servicios que enmarcan, y sobre todo, tratar el problema jurídico presentado, considerando como una simulación de una relación laboral cumpliendo con todos sus preceptos; concepto que ha sido controversial y potencialmente rechazado por los poderes legislativo y ejecutivo en nuestro país en las últimas dos décadas, por lo que concluiremos proponiendo un marco regulatorio aplicable para este tipo de contratos, como mecanismo para erradicar la evasión de responsabilidades patronales, en aras de proteger los derechos de los trabajadores en el Ecuador.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593967585771 +593995973680	E-mail: joaquin.romero@cu.ucsg.edu.ec juan.romero05@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza		
	Teléfono: +593-4-2222024		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			