



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLITICAS Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Relación Jurídica entre Plataformas Digitales de Delivery y sus
Repartidores**

AUTOR:

Cañizares Moreno David Ricardo

**Trabajo de Titulación Previo a La Obtención del Título de Abogado
de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

TUTOR:

Monar Viña, Eduardo Xavier

Guayaquil, Ecuador

13 de septiembre del 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLITICAS Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Cañizares Moreno David Ricardo**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. _____

Monar Viña, Eduardo Xavier

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, a los 13 del mes de septiembre del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLITICAS Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Cañizares Moreno David Ricardo**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Relación Jurídica entre Plataformas Digitales de Delivery y sus Repartidores** 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 13 del mes de septiembre del año 2021

EL AUTOR

f. _____

Cañizares Moreno, David Ricardo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLITICAS Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Cañizares Moreno, David Ricardo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Relación Jurídica entre Plataformas Digitales de Delivery y sus Repartidores**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 del mes de septiembre del año 2021

EL AUTOR:

f. _____
Cañizares Moreno, David Ricardo

REPORTE DE URKUND

URKUND Abrir sesión

Documento: [TESIS - DAVID CAÑIZARES.docx](#) (D111766976)



Presentado: 2021-08-27 19:33 (-05:00)

Presentado por: david.cañizares@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: Tesis - David Cañizares [Mostrar el mensaje completo](#)

3% de estas 12 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
⊕ Categoría	Enlace/nombre de archivo
⊕ 	Comentario de Setencia.docx
⊕ 	https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20087/1/UPS-GT003165.pdf
⊕	Fuentes alternativas
⊕	Fuentes no usadas

f. _____

Monar Viña, Eduardo Xavier

TUTOR

f. _____

Cañizares Moreno, David Ricardo

AUTOR



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLITICAS Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. _____

XAVIER ZAVALA EGAS
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

(NOMBRES Y APELLIDOS)
OPONENTE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1	3
1. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y LAS APLICACIONES DIGITALES	3
1.1 NATURALEZA JURÍDICA.....	3
1.2 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ..	4
1.3 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	6
1.3.1 EL TRABAJADOR.....	6
1.3.2 EL EMPLEADOR.....	7
1.4 LAS APLICACIONES DIGITALES.....	7
1.4.1 APLICACIONES DIGITALES DE DELIVERY	8
1.4.1.1 ORIGEN Y SIGNIFICADO	8
1.4.1.2 BENEFICIOS Y VENTAJAS DE USO DE ESTAS APLICACIONES	8
1.4.1.3 CARACTERÍSTICA MÁS IMPORTANTE DE LAS APLICACIONES DE DELIVERY	9
CAPÍTULO 2	10
2. PROBLEMA JURÍDICO	10
2.1 APLICACIONES DE DELIVERY EN EL ESCENARIO ACTUAL (PANDEMIA POR COVID -19)	11
2.2 LOS REPARTIDORES Y SU RELACIÓN CON LAS APLICACIONES DIGITALES DE DELIVERY	12
2.3 LEGISLACIÓN COMPARADA	13
2.3.1 ESPAÑA	14
2.3.1.1 CASO D. DESIDERIO VS GLOVO	14
2.3.1.1.1 ANTECEDENTES DEL CASO	14

2.3.1.1.2 ANÁLISIS DEL TRIBUNAL SUPREMO DE ESPAÑA	15
2.3.1.1.3 RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO DE ESPAÑA ..	16
CONCLUSIÓN	19
RECOMENDACIONES	20
BIBLIOGRAFÍA.....	21

RESUMEN

El presente trabajo de titulación estudia la situación laboral actual de aquellos que se dedican a realizar envíos y entregas de bienes muebles, siendo este su rol de repartidor, manejándose a través de las relativamente nuevas y ampliamente populares aplicaciones digitales de delivery. Para esto habrá que comenzar delimitando los conceptos básicos del Derecho Laboral, que se encuentran en nuestra legislación ecuatoriana. A la par de esto, será también necesario revisar cómo se comprenden en la actualidad estas aplicaciones digitales, ya que varias de estas se han autodefinido para de esta forma presentar la imagen con la que se desean mostrar frente a sus potenciales usuarios. Y es así como luego se procederá a tratar el problema jurídico del tema, que se desarrolla con una discusión controversial sobre si los repartidores presuntamente autónomos, tienen una relación de dependencia con estas empresas.

Palabras clave:

Repartidor, delivery, aplicaciones digitales, Derecho Laboral, usuarios, autónomos, relación de dependencia.

ABSTRACT

This thesis studies the current employment relationship of those who are dedicated to pick-up and deliver movable property, portraying the role of a courier, doing so through these relatively new and widely popular delivery applications. For this we will have to begin by establishing basic concepts about labour law, which can be found in Ecuadorian legislation. It will also be necessary to review how these apps came into fruition, mainly because they have self-proclaimed themselves as mere intermediaries, portraying this image to any of their potential clients. Afterwards we will proceed and discuss the legal problem of this work, that develops between alleged autonomous deliverers and their presumed employers, (delivery apps) with the main and final purpose which is to prove whether they share an employment relationship or not.

Keywords:

Employment relationship, delivery applications, apps, labour law, autonomous, deliverers, employers.

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo busca y pretende dar a conocer la actual situación laboral en la que se encuentran comprometidas varias personas, las cuales teniendo como intención y fin el conseguir un ingreso económico para el sustento de sus necesidades, se han visto arrinconados en un espacio de inseguridad y como consecuencia, insuficiencia jurídica. Estas personas en referencia son los denominados “repartidores”, los cuales encontraron gran acogida a través de la nueva corriente comercial que se ha ido expandiendo en agigantados pasos en los últimos años: las aplicaciones de delivery o servicios digitales que correspondan a servicios de entrega y envío de bienes muebles de naturaleza corporal.

Estas aplicaciones han tenido un crecimiento exponencial no solo en Ecuador sino en el resto del mundo. A pesar del buen inicio de estas aplicaciones en el mercado, su uso se masificó aún más con el surgimiento de fuertes y estrictas restricciones que se debieron tomar con el fin de proteger la vida de seres humanos frente a la pandemia del virus COVID – 19. Con el uso de este nuevo servicio digital, las personas podrían acceder a la compra y posterior entrega de bienes muebles evitando en una gran medida cualquier riesgo de posible contagio, ya que el único que se encontraría haciendo el recorrido de recoger y enviar el bien en espera sería el repartidor. Y así como aumentó el número de usuarios de este servicio, tuvo que aumentar el número de repartidores.

Ahora, con este meteórico ascenso de estas aplicaciones móviles, queda claro que su lugar en el mercado ecuatoriano se encuentra consolidado, pero que pasa con su pieza clave en el ejercicio de su actividad: el repartidor. Es evidente que sin ellos el servicio no podría funcionar, por lo que recae una gran necesidad del uno con el otro y viceversa, pero será entonces que estos repartidores funcionan de forma autónoma, o quizás se ven envueltos en una subordinación con estas aplicaciones digitales de envío y entrega de bienes muebles.

CAPÍTULO 1

1. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y LAS APLICACIONES DIGITALES

1.1 NATURALEZA JURÍDICA

Primero, hay que determinar y aclarar los distintos conceptos que se van a utilizar en el trabajo, para luego poder entrar al fondo del tema, entenderlo y luego poder encontrar alguna solución al caso. Y para eso hay que comprender la figura contractual primaria concebida en el derecho laboral. En la legislación ecuatoriana se contempla la figura de la contratación individual de trabajo. De esta indica que:

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 apreciar de esta definición, esta contiene puntos clave que se pueden deducir como esenciales a lo que sería el contrato 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

Entre estos elementos habrá que prestar especial atención a la relación de dependencia, ya que estos elementos mencionados son las que se han ido utilizando como base para determinar si existe una relación laboral entre repartidores y las entidades como Uber Eats. Esta será uno de los principales indicios de que existe una relación laboral entre ambas partes.

Sobre esto el Manual de Derecho Laboral del autor Euquerio Guerrero 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. Nos referimos a la posibilidad de que el servicio personal sea realizado bajo el control y dirección del patrono, siempre que éste lo considere necesario. (Guerrero, 1986, p. 36)

1.2 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Una vez comprendido que este contrato es el inicio de la relación que se va a entablar para poder desarrollar actividades laborales, queda señalar y explicar que, debido a su naturaleza, el contrato contiene distintos matices que se han podido enumerar en distintos libros de derecho.

Entre estos están:

- Personal: el trabajador, persona natural, presta sus servicios a favor de otra cuya naturaleza jurídica no interesa. El contrato de trabajo es en consecuencia *intuitu personae*, lo que implica que es en consideración de la persona, de sus particulares habilidades y destrezas, razón por la cual se explica que el contrato termine con la muerte del trabajador o por motivo de una incapacidad total y permanente de este, que le imposibilite cumplir con las labores para las que se había comprometido. (Monesterolo Lencioni, 2015, p. 89)
- Bilateral: el contrato de trabajo es bilateral por cuanto los contratantes, trabajador y empleador, se obligan recíprocamente. La actual Constitución prescribe que la relación laboral debe ser bilateral y directa con lo que se descarta toda posible intermediación y tercerización, figuras que fueron derogadas, al menos en teoría, por el Mandato Constituyente No. 8. (Monesterolo Lencioni, 2015, p. 89)
- Oneroso: en la medida de que tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes y cada parte se grava en beneficio de la otra. Y si bien el trabajador percibe la remuneración y es acreedor de otros beneficios pecuniarios, también este se grava en beneficio del empleador al obligarse en virtud del contrato de trabajo a prestar sus servicios en los términos y condiciones acordadas, a más de otras obligaciones ético-jurídicas que constan en la lección 6. (Monesterolo Lencioni, 2015, p. 89)
- 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. (Monesterolo Lencioni, 2015, p. 89)

- Principal: debido a que subsiste por sí mismo y no es accesorio. Las partes de común acuerdo dan inicio a la relación laboral y de igual forma pueden concluirla en cualquier momento, sin perjuicio de que sean otras varias las formas en que puede terminar el contrato, ya sea por causas ajenas a la voluntad de las partes o bien por voluntad unilateral; pero en todo caso no depende de la existencia o extinción de ningún otro contrato. (Monesterolo Lencioni, 2015, p. 89)
- Consensual: el contrato laboral se perfecciona por el solo consentimiento; de allí que, pese a exigirse la formalidad del contrato escrito, prácticamente en todos los casos y modalidades contractuales el acuerdo verbal, e incluso tácito, es válido mientras no sea el trabajador quien alegue la nulidad. Ello se debe a que mal podría desconocerse la relación laboral, y por ende perjudicar al prestador del servicio, por una omisión de empleador, ya que nadie puede beneficiarse de su propio dolo al pretender en este caso desconocer los derechos que le asisten al trabajador derivados de un contrato, que por mandato legal debe celebrarse por escrito y que sin embargo no llega a suscribirse (situación que generalmente es atribuible a la parte empleadora). (Monesterolo Lencioni, 2015, p. 89)
- “Nominado: por cuanto tiene individualidad y denominación propia”. (Monesterolo Lencioni, 2015, p. 89)
- De tracto sucesivo: porque se cumple y realiza en 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 esté supeditado el contrato a una serie de contingencias que

podrían dar incluso lugar a la suspensión del mismo. (Monesterolo Lencioni, 2015, p. 89)

1.3 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Ahora bien, establecido el concepto de lo que engloba el contrato individual de trabajo, hay que determinar cuales son los miembros que cumplirán el rol de cada parte que esta sujeta al convenio. Entre los sujetos se encuentran el trabajador y el empleador.

1.3.1 EL TRABAJADOR

Sobre esto, Guillermo Cabanellas de Torres explica lo siguiente:

En resumen [...] sujetos del Derecho de Trabajo son todas las personas – individuales o colectivas; o, si se prefiere, físicas o abstractas- con algún derecho u obligación de carácter laboral. Sujetos del contrato de trabajo serán las personas – también físicas o abstractas- con derechos y obligaciones resultantes de un nexo jurídico concertado con voluntad más o menos auténtica o aceptado tácitamente. (Cabanellas, 2001, p. 264)

Además, la legislación ecuatoriana señala que el trabajador es:

“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, p.4) Cabe agregar también, que en el Diccionario Jurídico Elemental se considera al trabajador como:

Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. (Cabanellas, 1993, p. 313)

En resumidas cuentas, se podría comprender al trabajador como aquel que por orden y dirección de otro, realiza y presta servicios.

1.3.2 EL EMPLEADOR

Del otro lado del contrato, se encuentra el denominado empleador. Este será el que gobierne sobre el trabajador y determinará cuales serán las distintas actividades que deberá desempeñar el trabajador para satisfacer su contrato y recibir su remuneración y demás elementos acordados.

“El empleador es la persona que emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”. (Cabanellas, 1997, 298)

A esto hay que agregar:

Guerrero anota que aquél es el acreedor del trabajo y el deudor del salario, pero advierte que en la doctrina y en las legislaciones extranjeras se utiliza distinta terminología para definir a esta parte de la relación laboral. (Guerrero, citado por Monesterolo Lencioni, 2015, p. 118)

1.4 LAS APLICACIONES DIGITALES

Una vez que se ha dejado claro la primera fracción del tema en discusión, haciendo referencia aquí tanto a la figura jurídica contractual, como a la consideración normativa de las partes que se entiende que podrían conformar la relación laboral, es necesario precisar y establecer la plataforma por la cual se desarrollan estas grandes corporaciones, tales como Uber Eats, Glovo, Rappi, entre otras.

Esta plataforma a la que hay que hacer referencia son las denominadas “apps” o aplicaciones, las cuales han ido surgiendo y estableciéndose a la par del progreso tecnológico de estos últimos años. Estas servirán de portal para que un usuario de esta, pueda acceder al producto o servicio que el desarrollador de la aplicación pretende ofrecer.

La palabra Aplicación es una opción apropiada para referirse a ‘app’ en el idioma español o castellano, una abreviación del término inglés application, y que su uso es cada vez con más frecuente para referirse a un tipo de programa informático diseñado como herramienta que permite al usuario realizar diversos trabajos. (Rios Diaz, 2018)

Una app es una aplicación de software que se puede utilizar en dispositivos móviles, tablets y ordenadores después de instalarla. Su finalidad es ayudar al usuario a realizar algo, ya sea de forma profesional como para su ocio o como entretenimiento. Hay muchos tipos de apps y con muchas funcionalidades: apps de redes sociales (Instagram), apps para salir a correr (Runtastic), apps para viajar (Tripadvisor), apps de noticias (Marca), etc. Cabe destacar que una app es diferente a una webapp. La diferencia principal es que una webapp no se puede instalar ya que se trata tan sólo de un icono de acceso rápido a una página web concreta, casi como un icono de escritorio en ordenadores. (La Mina Digital, 2019)

1.4.1 APLICACIONES DIGITALES DE DELIVERY

1.4.1.1 ORIGEN Y SIGNIFICADO

Una vez establecida la variedad y los distintos usos que estas aplicaciones han logrado ofrecer en estos últimos años, todavía queda concretar la que está dedicada al tema en estudio. Las apps que son relevantes a este trabajo y que necesitamos comprender son las denominadas aplicaciones de delivery.

Según el portal de (EAE Business School, 2015), menciona que el término Delivery es de procedencia anglosajona, cuyo significado en español es entrega, y es considerada uno de los conceptos más importantes dentro del mundo de la logística y la gestión de la cadena de suministro, esta actividad culmina con la operación comercial de entregar el bien y se hace efectiva luego del cumplimiento de la obligación de la otra parte de pagar un precio por el producto adquirido. (Romero Campuzano, 2021)

1.4.1.2 BENEFICIOS Y VENTAJAS DE USO DE ESTAS APLICACIONES

Varios factores se pueden considerar para el evidente éxito que han tenido estas aplicaciones, pero los que más importancia tienen son la facilidad y rapidez con las que se puede hacer uso de estas, no dando espacio a incomodidades, y amplificando su atractivo al momento de decidir si se quiere o no usarlas.

Esto va aumentando aún más en sectores en los que el tránsito puede encontrarse constantemente congestionado, por lo que usar otra vía, aparte de la de sumergirse en un tráfico pesado para acceder a lo que la persona quiere, resulta más agradable y

conveniente para el usuario, alejándolo de escenarios incómodos y ofreciéndole una solución.

En los últimos años se han incrementado el uso y la variedad de aplicaciones de entrega de comida a domicilio en Ecuador. Uno de los factores que ha ayudado al crecimiento de uso de estas aplicaciones ha sido la pandemia del COVID-19, pues ante las recomendaciones de quedarse en casa para evitar exponerse al virus la base de usuarios pudo aumentar “hasta en un 300%” durante los meses más críticos. (El Universo, 2021)

En el artículo recién mencionado, también presentan las aplicaciones más populares que funcionan y se dedican a este rol de trabajo que es el delivery.

Entre estas mencionan a:

- Uber Eats
- Rappi
- PedidosYa
- Picker
- Super Easy

Como se podrá apreciar, hay cinco aplicaciones que acaparan lo que sería la mayor parte del mercado de este sector en el Ecuador, pero no significa que no existan otras.

1.4.1.3 CARACTERÍSTICA MÁS IMPORTANTE DE LAS APLICACIONES DE DELIVERY

Por último, es imperativo resaltar quizás el aspecto más importante de estas plataformas. Y es que, todas estas en la actualidad se consideran como meros intermediarios, facilitadores de lo que sería una actividad comercial entre el usuario que realiza el pedido, y el restaurante que lo prepara para el envío. Basta con iniciar una breve lectura en los términos y condiciones de sus aplicaciones, para comprender que de esa forma se definen y se manejan.

Pedidos Ya por ejemplo, señala en la sección de Términos y Condiciones de su página web, que su portal (página web o aplicación) tiene como fin principal la intermediación entre usuarios, oferentes y repartidores, para que de esta forma se puedan realizar pedidos. Queda bien claro que la intención de este enunciado es el

desligarse de cualquier responsabilidad que se le pudiese atribuir a la empresa de delivery.

Por otro lado, Rappi en sus Términos y Condiciones que se pueden encontrar en su página web, señala que su plataforma no es más que una herramienta tecnológica, que facilita la intermediación entre repartidores independientes (el texto los define como Rappitenderos) y los usuarios que solicitan el servicio de entrega a través de la aplicación. Además, declara que la operación que realiza el usuario con el Rappitendero, se considerará como un contrato de comisión, en el cual el repartidor será el comisionista y el usuario actuaría como comitente, refiriéndose claramente a la figura contemplada en el Código de Comercio ecuatoriano. (Rappi, 2021)

Es sumamente interesante como difiere el enfoque de cada compañía, la primera indicando que la relación se lleva a cabo entre el usuario de la aplicación y el restaurante oferente del producto, mientras que la segunda establece que la actividad se entabla entre el usuario del servicio y el repartidor (Rappitendero), expandiendo aún más con la aclaración de la figura jurídica que estos dos realizan. Pero con una similitud clarísima, en todo momento, su único rol es el de intermediario facilitador, el cual solo se limita a ofrecer su portal (aplicación) para que el servicio pueda ser ejecutado.

CAPÍTULO 2

2. PROBLEMA JURÍDICO

Con los conceptos básicos ya establecidos en el capítulo anterior, corresponde determinar el problema jurídico. El problema a estudiar es si existe o no una relación laboral entre las aplicaciones digitales de delivery y sus repartidores. Poder justificar una respuesta no será sencillo puesto que al ser un tema relativamente nuevo, todavía no existe legislación o jurisprudencia suficiente que regule estas actividades, este es el caso de Ecuador. Son pocos los países como España o Inglaterra que se han pronunciado sobre este fenómeno jurídico, por lo que en los demás países los denominados repartidores o “riders” se encuentran en un estado de incertidumbre e inseguridad jurídica. Para lograr encontrar una respuesta clara hay que adentrarnos en el contexto dentro del cual estas aplicaciones sobresalieron y superaron cualquier expectativa.

2.1 APLICACIONES DE DELIVERY EN EL ESCENARIO ACTUAL (PANDEMIA POR COVID -19)

Como bien se ha mencionado, las aplicaciones digitales de delivery han tenido un crecimiento constante a lo largo de los años, pero que encontró su mayor incremento a la par de la situación de la pandemia originada por el virus COVID – 19.

A causa de esta emergencia sanitaria una gran mayoría de empresas y locales comerciales tuvieron que cesar sus actividades presenciales, mermando en gran medida las ventas, y por ende ingresos que estas podían obtener. El ejemplo más claro es el de locales de comida. Era evidente que, con las restricciones impuestas, que tenían como fin reducir los contagios comunitarios, los clientes no iban a poder ir a comer a estos locales. Es así como estas plataformas se presentaron como la herramienta de excelencia para poder continuar con su actividad comercial. Haciendo uso de los portales ofrecido por varias de estas aplicaciones, podían seguir vendiendo sus productos, manteniendo de esta forma sus empresas activas.

Ahora, fruto de este escenario que se dio, estas aplicaciones de delivery se encuentran muy bien establecidas en el mercado ecuatoriano, entre estas se encuentra Uber Eats.

Uber Eats anunció su expansión a seis ciudades más en Ecuador, que se sumarán a las que ya llega la plataforma de delivery: Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato. Esto, en un contexto en el que la compañía ha duplicado su tamaño en el primer trimestre del 2021, en Ecuador. Según sus cifras, más de 1,5 millones de personas se han inscrito a la app y más de 25.000 socios repartidores han generado ingresos adicionales desde que fue lanzado en 2018. Mayo fue el mejor mes de la historia de Uber Eats en Ecuador y se han observado crecimientos mes a mes de doble dígito desde que comenzó el año. (El Universo, 2021)

Este solo es un ejemplo del crecimiento que han perpetuado estas compañías. Ahora, hay que darle el enfoque al principal sujeto del trabajo, el repartidor.

2.2 LOS REPARTIDORES Y SU RELACIÓN CON LAS APLICACIONES DIGITALES DE DELIVERY

Con el éxito de estas empresas se ha requerido lógicamente que de la mano con la cantidad de pedidos que reciben, se tenga que expandir la cantidad de repartidores que hagan las entregas.

Como se mencionó previamente en este trabajo investigativo, los repartidores son completamente independientes de acuerdo a los términos y condiciones de estas aplicaciones de delivery. Y esto no es difícil de entender, puesto que uno de los aspectos más promocionados para atraer a futuros repartidores, es que ellos tienen la completa libertad con respecto a su trabajo. Ellos tienen la opción de decidir el horario en el que van a dedicarse a realizar entregas, es decir cuando inician y cuando paran; pueden aceptar o rechazar pedidos que algún usuario de la aplicación haya solicitado; que tipo de transporte usar (auto, motocicleta o bicicleta); y que ruta tomar para completar la entrega.

Sin embargo, esta apariencia con la que pretenden mostrarse estas aplicaciones no ha logrado convencer en lo absoluto. Distintos autores han encontrado falencias en el sistema con el cual funcionan estas empresas, criticando fuertemente el palpable desinterés y desdén que se les ha dado a los repartidores, quienes carecen de cualquier garantía laboral que por su trabajo que realizan deberían tener.

Por ello, el clásico argumento de las empresas por plataforma es que se califican como proveedoras de servicios, las que, sobre una base de datos, conectan a los clientes con las prestadoras de servicios. Todo ello, para ocultar cualquier relación de dependencia y evadir la legislación laboral. En efecto, el verdadero propósito de estas empresas es no reconocer el vínculo laboral con sus colaboradores (repartidores) por las actividades que realizan. Asimismo, otro argumento de excusa es que son empresas de autoempleo (red de productores, consumidores, independientes, colaboradores). En fin, como notamos, en este modelo de negocios, la regla general es que los trabajadores (repartidores) no cuenten con protección ni beneficio laboral. (Del Bono, citado por Torres Cadillo, 2021, p. 187)

Al parecer, lo que suponía una mera intermediación resulta ahora muy conveniente si se tiene en consideración que de esa forma logran evitar cualquier obligación legal

con sus repartidores. La forma en la que se han llegado a manejar estas empresas es verdaderamente ingeniosa, y a continuación hay otro fragmento que lo pone en evidencia:

De otro lado, cabe mencionar que las plataformas tecnológicas conservan el formato clásico de una empresa tradicional: «el control sobre los trabajadores», a partir del cual la compañía puede despedirlos o retirarlos de su equipo de colaboradores. Se trata de una nueva forma de subordinación (control de prestación) que solo se ha transformado con este mundo digital; así, el poder de control y calificación se lo endosan al cliente. Con ello, las empresas pretenden camuflar su vínculo laboral, por medio de la delegación del control del cliente sobre la labor de los repartidores, por un sistema de puntos y evaluaciones. Por esa razón, es convincente el argumento de la vinculación de subordinación económica, jurídica y técnica. (Del Bono, citado por Torres Cadillo, 2021, p. 187-188)

Encontramos en los pequeños detalles, como ese tipo de encuestas que ese tipo de aplicación realiza una vez se ha finalizado el servicio de entrega, formas con las que estas buscan renunciar y trasladar cualquier responsabilidad a cualquier otro que no sean ellos mismos.

2.3 LEGISLACIÓN COMPARADA

Para poder seguir otorgándole un sustento a esta discusión, hay que seguir sumando fuentes que puedan prestar puntos válidos. Debido a que en el Ecuador en la actualidad no hay legislación que haga mención alguna sobre la relación que pudiese existir entre estas compañías y sus repartidores, no se puede ofrecer una respuesta precisa que resuelva este problema. Hay que agregar que tampoco se ha podido encontrar jurisprudencia en Ecuador sobre la que se haya discutido y resuelto este asunto tan importante, por lo que será necesario echar un vistazo a otros países, cuyas legislaciones y sistemas judiciales ya se encuentran en plena discusión y en algunos casos han devengado ya en proyectos de ley finalizados que se encuentran en plena vigencia.

2.3.1 ESPAÑA

El país de España va a ser el principal punto de observación en este segmento del trabajo, puesto que respecto al tema no solo han expedido sentencias de su última instancia a nivel judicial, sino que hace poco entro en plena vigencia su denominada “Ley Rider” en la que abarca específicamente lo que sería la relación laboral entre aplicaciones de delivery y sus repartidores. Pero para propósitos de este trabajo solo se abarcará la sentencia del alto magistrado.

2.3.1.1 CASO D. DESIDERIO VS GLOVO

2.3.1.1.1 ANTECEDENTES DEL CASO

El caso más relevante es el de D. Desiderio, un ex repartidor que trabajaba para la empresa Glovo en España desde el año 2015. Al iniciar su relación con Glovo, entre ellos suscriben un contrato para la realización de actividad profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente (También conocido como TRADE). Con esto D. Desiderio comenzó su trabajo como repartidor independiente. El poseía libertad de decidir su horario, solo tenía que seleccionar una franja horaria en la que iba a trabajar cada día, la notificaba a Glovo y podía comenzar a hacer sus entregas. También debía cumplir con un sistema de calificación, el cual dependía de la opinión de los clientes (la calificación que le daban al hacer una entrega), entregas realizadas en horarios de alta demanda, y su eficiencia al realizar estos pedidos. Esta calificación mientras más alta, otorgaba mayor preferencia para acceder a recados que irían ingresando a la aplicación. No solo esto, sino que cada repartidor tenía derecho a 18 días hábiles al año para interrumpir su actividad, sin necesidad de justificar, solo había que enviar un aviso previo.

En el año 2017, D. Desiderio se enfermó, y le comunicó esto a la empresa Glovo. El faltó un total de 7 días, habiendo cumplido con su parte de notificar previamente que no iba a poder trabajar. Sin embargo, una vez que intentó regresar a hacer sus entregas se percató de que la aplicación no lo estaba asignando ningún envío. Y esto continuo así hasta que decidió presentar una demanda por despido de parte de la empresa de delivery. El afirmaba que existía una relación laboral entre él y la compañía, y pretendía exigir que se le reconozca su indebida indemnización por el tiempo que llevaba trabajando.

A pesar de esto la demanda fue rechazada en primera instancia, por lo que decidió apelar para que esto fuese resuelto en la instancia superior. Pero una vez elevado el

caso, el Tribunal Superior de Justicia desestimó el recurso, alegando que no existía relación laboral entre el recurrente y la parte demandada, ratificando lo sentenciado por la primera instancia. Frente a esto D. Desiderio decidió interponer el recurso de casación, para que su caso sea resuelto por el Tribunal Supremo de España, este fue aceptado, el caso pasó a ser discutido y resuelto en el año 2020.

2.3.1.1.2 ANÁLISIS DEL TRIBUNAL SUPREMO DE ESPAÑA

Este Tribunal tomó en consideración dos cuestiones:

- Si existió una relación laboral entre el actor, que había prestado servicios como repartidor para la empresa Glovoapp23 SL (en adelante Glovo), y esta empresa.
- Si la sentencia recurrida incurrió en contradicción e incongruencia al resolver el motivo de suplicación relativo a las acciones de despido y de resolución del contrato de trabajo después de negar la existencia de una relación laboral. La parte recurrente sostiene que, si no existe contrato de trabajo, el órgano judicial tiene vedado pronunciarse sobre los citados extremos. (STS 2924/2020)

Para poder resolver el caso, el Tribunal se sirve de una sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en el año 2019. En ambos casos la parte demandada era la empresa Glovo, los trabajadores habían suscrito el mismo contrato de TRADE, y sus condiciones y reglas bajo las que trabajaban eran las mismas. La diferencia eran las figuras que habían alegado para exigir su indemnización al haber sido despedidos. En esta sentencia que se usa de referencia, la parte recurrente logra ganar su caso, siendo el Tribunal Superior el que dictamina que si se encuentran aquellos detalles precisos que logran definir la existencia de una relación laboral.

El Tribunal Supremo procede a explicar que estos trabajadores autónomos tienen como elementos esenciales lo que es la ajenidad y la dependencia, estableciendo que estos se pueden apreciar de diversas formas, ya que las actividades que se realicen pueden variar bastante, pero que aun así estos dos elementos se mantienen muy estrechos.

A esto el Tribunal Supremo agrega un caso anterior perteneciente al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJUE), en el cual en el año 2017 resolvió una disputa que nació a raíz del presunto servicio de intermediación de la empresa Uber. Sobre esto relata:

El TJUE negó que la empresa Uber realice una actividad de mera intermediación. Dicha empresa realiza una actividad subyacente de transporte, que organiza y dirige en su propio beneficio. El TJUE explica que «el servicio de intermediación de Uber se basa en la selección de conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo, a los que esta sociedad proporciona una aplicación sin la cual, por un lado, estos conductores no estarían en condiciones de prestar servicios de transporte y, por otro, las personas que desean realizar un desplazamiento urbano no podrían recurrir a los servicios de los mencionados conductores. A mayor abundamiento, Uber ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores. Sobre este último punto, consta en particular que Uber, mediante la aplicación epónima, establece al menos el precio máximo de la carrera, que recibe este precio del cliente para después abonar una parte al conductor no profesional del vehículo y que ejerce cierto control sobre la calidad de los vehículos, así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores, lo que en su caso puede entrañar la exclusión de éstos. (STS 2924/2020)

Sobre este ejemplo, se concluye que:

Uber no se limitaba a poner en relación a los conductores con los usuarios a través de una aplicación informática sino que ejercía una «influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores», ejercitando «cierto control sobre la calidad de los vehículos así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores». (STS 2924/2020)

2.3.1.1.3 RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO DE ESPAÑA

Con estos ejemplos en consideración, el Tribunal Supremo se propone finalizar la sentencia exponiendo los factores más relevantes de la relación que se discute entre Glovo y sus repartidores. Sobre esto indica:

En definitiva, Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. No se limita a prestar un servicio electrónico de

intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo. Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. (STS 2924/2020)

Como bien menciona el Tribunal Supremo, el hecho de que, la empresa de delivery establezca las tarifas y métodos de pago del servicio, presupone que hay un control organizacional por parte de esta, y además hace énfasis en que el activo esencial para el desarrollo de la actividad es la aplicación digita. Es sumamente evidente que el repartidor no tendría forma de realizar alguna entrega sin darle uso a la plataforma que provee la empresa demandada. También añade que:

La empresa ha establecido instrucciones que le permiten controlar el proceso productivo. Glovo ha establecido medios de control que operan sobre la actividad y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante. El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución. El actor no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello. Estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. (STS 2924/2020)

El Tribunal explica como el hecho de que los repartidores se encuentren en un ininterrumpido control por medio del GPS que utiliza la aplicación, es un indicativo claro de que la empresa se encontraba constantemente monitoreando el desempeño del trabajador, teniendo un control exacto de lo que este realizaba. Además, que al realizar su actividad de repartidor, este no tenía ningún poder de negociación con los negocios de comida, ni los clientes de la aplicación, tanto así que su remuneración ni siquiera la recibía del pago efectuado por la persona que solicitaba el servicio. Por lo que no tenía ningún control sobre la forma en que se organizaba su tarea de envíos y entregas. Y por último también adiciona que:

Para prestar estos servicios Glovo se sirve de un programa informático que asigna los servicios en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos. Además, Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador. A través de la plataforma digital, Glovo lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto. (STS 2924/2020)

Lo que parecía un sencillo sistema de calificación por parte del usuario al repartidor, termina siendo revelado como un astuto método por el cual la empresa decidía que trabajadores iban a recibir más pedidos, todo en base de su desempeño en torno a la cantidad de entregas que elaboraban. De esta forma lograba empujar a que todos los que hacían estos envíos, se vean motivados y quizás forzados a elegir horarios en los que había mayor demanda de pedidos, ya que, si lo hacían, serían dados como prioridad al momento de designar entregas, pero si no seguían esto, entonces iban a ir recibiendo una menor cantidad de pedidos, mermando de tal forma el ingreso que iban a percibir.

Es así como el Tribunal Supremo resuelve y decide fallar a favor del demandante, y anular las sentencias dictadas por las instancias inferiores. Finalmente deja plasmado como precedente jurisprudencial el hecho de que sí existe en efecto, una relación laboral de dependencia entre una compañía digital de delivery y sus repartidores.

CONCLUSIÓN

En virtud de la información recogida, el estudio realizado y el conocimiento procesado, este trabajo ha permitido acercarnos un poco más a encontrar y decidir lo que sería la respuesta correcta al problema planteado. El tema se encuentra plenamente abierto y en constante discusión a lo largo del mundo. La mayor parte de los datos recabados por este trabajo empujan al lector a arrimarse al criterio el cual considero el indicado: sí existe relación de dependencia entre repartidores y sus empleadores (aplicaciones digitales de delivery). Si bien es cierto esta es la opinión de la mayoría por el momento, no cabe duda de que esto podría cambiar, y que varios países decidan adoptar una postura contraria, esto dependerá de la interpretación de cada entidad judicial y legislativa a la que le toque debatir sobre este escenario. Si bien es cierto, es imposible tener un conocimiento claro y preciso de todo tema por conocer, es nuestra responsabilidad como estudiosos del Derecho, mantenernos en constante nutrición de la información que está a nuestra disposición. Con este texto se pretendió explicar la situación laboral en la que se encuentra un participante más del mundo laboral que se desarrolla en nuestro país, y de esta forma demostrar como su estado y calidad de trabajador se encuentra deteriorado, todo esto a falta de reglamentación necesaria que se encuentre lista para salvaguardar sus derechos. Esto debe cambiar.

RECOMENDACIONES

1. Expedir una normativa con la cual se defina y regule la actividad de estas aplicaciones digitales, para de esta forma poder regular lo que sería el vínculo laboral que existe entre los trabajadores y estas empresas.

2. Permitir a los repartidores tener la opción de disputar cualquier calificación negativa que le haya dado algún cliente, puesto que se pueden dar casos en los que algún usuario desinteresado le dé una mala calificación pero sin justa causa, lo que al final solo termina perjudicando al trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- Bono, A. D. (2019). *Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina*. Argentina.
- Cabanellas, G. (s.f.). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Cadillo, R. T. (2021). El repartidor y una app de delivery: argumentos de una relación laboral. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*.
- Campuzano, A. R. (2021). *Aplicaciones digitales de delivery: Incidencia en el consumo de comidas rápidas*. Guayaquil.
- Gómez, M. (23 de 09 de 2020). El Supremo falla que los ‘riders’ son falsos autónomos. *El País*.
- Jonathan Chavéz, J. R. (2018). *Efectividad de una aplicación móvil en el proceso de delivery de productos en una Pyme que comercializa productos naturales*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- La Mina Digital*. (20 de noviembre de 2019). Obtenido de <https://www.laminadigital.es/que-son-las-apps-origen/>
- Lencioni, D. G. (2015). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja: Fondo Editorial Jurídico.
- Ministerio de Trabajo*. (26 de 09 de 2012). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Moreno, G. (2020). *Plan Estratégico de Marketing: Caso Delivery Hero*. Quito.
- Rappi, Inc.* (s.f.). Obtenido de <https://legal.rappi.com/ecuador/terminos-y-condiciones-ecuador/>
- Recurso de casación para la unificación de doctrina, 4746/2019 (Tribunal Supremo 25 de 09 de 2020).
- Superintendencia de Compañías*. (29 de 05 de 2019). Obtenido de https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/lotaip/a2/2019/JUNIO/C%C3%B3digo_de_Comercio.pdf



**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

Yo, **Cañizares Moreno David Ricardo**, con C.C: **0931702617** autor del trabajo de titulación: **Relación Jurídica entre Plataformas Digitales de Delivery y sus Repartidores** 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.- Declaro 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.- Autorizo 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, **13 de septiembre de 2021**

f. _____

Nombre: **Cañizares Moreno David Ricardo**

C.C: **0931702617**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Relación Jurídica entre Plataformas Digitales de Delivery y sus Repartidores		
AUTOR(ES)	David Ricardo Cañizares Moreno		
REVISOR/TUTOR	Eduardo Xavier Monar Viña		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de septiembre de 2021	No. DE PÁGINAS:	21
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Mercantil, Derecho Civil		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Repartidor, delivery, aplicaciones digitales, Derecho Laboral, usuarios, autónomos, relación de dependencia		
RESUMEN/ABSTRACT: El presente trabajo de titulación estudia la situación laboral actual de aquellos que se dedican a realizar envíos y entregas de bienes muebles, siendo este su rol de repartidor, manejándose a través de las relativamente nuevas y ampliamente populares aplicaciones digitales de delivery. Para esto habrá que comenzar delimitando los conceptos básicos del Derecho Laboral, que se encuentran en nuestra legislación ecuatoriana. A la par de esto, será también necesario revisar como se comprenden en la actualidad estas aplicaciones digitales, ya que varias de estas se han autodefinido para de esta forma presentar la imagen con la que se desean mostrar frente a sus potenciales usuarios. Y es así como luego se procederá a tratar el problema jurídico del tema, que se desarrolla con una discusión controversial sobre si los repartidores presuntamente autónomos, tienen una relación de dependencia con estas empresas.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0982321632	E-mail: davidcanizares577@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute Maritza		
	Teléfono: +593-4-380-4600		
	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):			