



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TEMA:**

**Existencia de la relación laboral entre conductores y plataformas digitales de transporte  
en el Ecuador.**

**AUTOR:**

**Gonzalez Muñoz, Diego Pablo**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA.**

**TUTOR:**

**Dr. Álava Loor, Juan Pablo**

**Guayaquil, Ecuador**

**2 de septiembre del 2023**



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

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Gonzalez Muñoz, Diego Pablo**, como requerimiento para la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Dr. Álava Loor, Juan Pablo**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

\_\_\_\_\_  
**Dra. Nuria Perez Puig-Mir, PhD**

**Guayaquil, a los 2 días del mes de septiembre del año 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.  
CARRERA DE DERECHO.

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Gonzalez Muñoz, Diego Pablo**

### DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Existencia de la relación laboral entre conductores y plataformas digitales de transporte en el Ecuador** 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 2 días del mes de septiembre del año 2023**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Gonzalez Muñoz, Diego Pablo**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS.  
CARRERA DE DERECHO.

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Gonzalez Muñoz, Diego Pablo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Existencia de la relación laboral entre conductores y plataformas digitales de transporte en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 2 días de septiembre del año 2023**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_  
**Gonzalez Muñoz, Diego Pablo**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## Reporte de Urkund

The screenshot displays the Urkund web interface. On the left, a document titled 'Tesis Gonzalez Munoz (25-Ago).doc' (ID: D173209038) is shown, presented on 2023-08-28 18:58 (-05:00) by diegonzalez98\_@outlook.com to maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com. The message content is 'Tesis Gonzalez Munoz (Malla antigua)'. A summary indicates that 1% of the 20 pages consist of text from 5 sources. On the right, a 'Lista de fuentes' (List of sources) table is visible:

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso / D109899125
	Universitat de Barcelona / D146871879
	<a href="https://repositorio.uletina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/...">https://repositorio.uletina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/...</a>
	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso / D91063235

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Álava Loor, Juan Pablo**

**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**ESTUDIANTE**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad:** Jurisprudencia  
**Carrera:** Derecho  
**Periodo:** UTE A 2023  
**Fecha:** 29 de agosto 2023

### **ACTA DE INFORME FINAL**

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **Existencia de la relación laboral entre conductores y plataformas digitales de transporte en el Ecuador** elaborado por el estudiante **Gonzalez Muñoz, Diego Pablo** certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10/10, diez sobre diez**, lo cual lo califica como ***APTO PARA LA SUSTENTACIÓN***

---

**Dr. Juan Pablo Alava Loor**

**TUTOR**



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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

---

**Mgs. Xavier Cuadros  
Oponente**

---

**Dr. XAVIER ZAVALA EGAS  
Decano**

---

**Abg. Maritza Reynoso de Wright, Mgs.  
Coordinadora de Unidad de Titulación**

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
Existencia de la relación laboral entre conductores y plataformas digitales en el Ecuador	3
Antecedentes Históricos.....	3
Definiciones/Conceptos .....	4
1)El patrono o empleador .....	4
2)El trabajador o empleado .....	4
3) La relación Laboral .....	5
Los Elementos de la Relación Laboral.....	7
Síntesis parcial.....	12
CAPITULO II.....	13
La realidad de los conductores de plataformas digitales de transporte .....	13
Como se presentan las plataformas digitales de transporte al mercado .....	15
Adecuación de la teoría con la realidad. ....	16
Casos judiciales con repercusiones en el mundo jurídico.....	19
Uber BV VS ASLAM, (2021) UKSC 5 .....	19
Esteban Queimada v. Uber BV .....	20
CONCLUSIONES .....	22
RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS .....	24

## RESUMEN

En la actualidad atravesamos una era denominada digital, la cual ha obligado al ser humano a adaptarse a nuevas realidades, con la creación de herramientas digitales que tienen como fin simplificar las actividades humanas cotidianas, aparecieron nuevos escenarios en los cuales los dueños o creadores de estas herramientas que se presentan como empresas, han necesitado del servicio y talento de individuos independientes como operadores de estas, es así como se configura esta realidad, de personas ejecutando una labor en beneficio de un tercero sin ser reconocidos como trabajadores por la ley, por esta razón este trabajo investigativo tiene como finalidad probar la existencia del vínculo que involucra ambas partes definido como relación laboral, para así poder detener y evitar las vulneraciones de derechos o abusos por partes de los grandes agentes económicos.

*Palabras Clave: Conductor, Plataformas digitales, Transporte, Relación Laboral, Subordinación, trabajador.*

## **ABSTRACT**

We are currently going through an era called digital, which has forced human beings to adapt to new realities, with the creation of digital tools that aim to simplify everyday human activities, new scenarios appeared in which the owners or creators of these tools that are presented as companies, have needed the service and talent of independent individuals as operators of these, This is how this reality is configured, of people performing a work for the benefit of a third party without being recognized as workers by law, for this reason this research work aims to prove the existence of the link involving both parties defined as labor relationship, in order to stop and prevent violations of rights or abuses by huge economic agents.

*Key words: Driver, Digital Platforms, transportation, work relationship, dependence, worker.*

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día se vive una época en la cual se dan cambios constantemente, en una era donde la comunicación y la tecnología avanzan de una manera nunca vista, con la aparición del internet y diversas herramientas digitales nos encontramos ante un sistema que se presenta con nuevas realidades en todos los ámbitos posibles, por lo que el derecho, así como todas sus ramas necesitan evolucionar, pero sobre todo adaptarse a las mismas. Esta nueva era digital es el comienzo de un sin número de situaciones que necesitan ser identificadas, evaluadas y reguladas para poder prevenir vacíos legales o una posible vulneración de derechos, entre estas se encuentra el uso de plataformas digitales para transporte, mismas que son cada vez más utilizadas a tal punto de casi reemplazar a las formas tradicionales de transporte urbano privado debido a la facilidad de acceso que ofrecen mediante sus aplicaciones, la inmediatez que obtiene el usuario del servicio y la seguridad que brinda el mismo. La aparición de estas plataformas trajo consigo diferentes conflictos como consecuencia de su escasa regulación debido a su novedad, como lo son la afectación al mercado de taxis urbanos, legalidad de operación en el país, vacíos legales tributarios, entre otros sin embargo conforme a lo investigado para la realización de este trabajo no se ha encontrado ningún proyecto, solicitud, informe o normativa referente a los derechos de sus conductores. La importancia de este tema radica en la inconformidad que presentan los operadores de estas plataformas al no contar con ningún tipo protección legal ya que para estas compañías el servicio brindado por estas personas se ven reducidos a supuestas sociedades o membresías. Las condiciones en las cuales los socios ejecutan el servicio presentan indicios de una relación laboral establecida legamente en el código de trabajo ecuatoriano. El presente trabajo buscara demostrar a través de un análisis cualitativo la existencia de la relación laboral entre las plataformas digitales de transporte y los conductores que prestan servicios a estas.

# **Existencia de la relación laboral entre conductores y plataformas digitales en el Ecuador**

## **Antecedentes Históricos.**

El ser humano desde sus inicios ha buscado la forma de obtener los medios necesarios para poder cubrir sus necesidades básicas, con el desarrollo de la sociedad fueron apareciendo figuras que cumplían un rol de mando sobre las personas que buscaban satisfacer la mismas. Ante la necesidad de regular estas nuevas relaciones y prevenir cualquier tipo de abuso propio de las relaciones de poder, El Estado se vio en la obligación de intervenir a través de la creación de políticas públicas y/o normativa dando lugar a el nacimiento de la relación laboral como figura jurídica. Los primeros indicios del origen de la clase obrera en el Ecuador se remontan a los años comprendidos entre 1890 y 1920, debido al surgimiento de nuevas actividades económicas como la operación del ferrocarril, procesamiento de la caña de azúcar, aparición de servicios públicos, pero principalmente por la producción y recolección de cacao. Las múltiples desavenencias por parte de los trabajadores a consecuencia de los abusos y maltratos de parte de los grupos económicos que ejercían poder sobre ellos fue parte de las razones del cambio en el Ecuador sin embargo uno de los principales motivos que causo esta etapa fue la conflictiva situación socioeconómica producto de la crisis cacaotera, la cual causo un descontento social absoluto por lo que diversos sectores de obreros comenzaron a exigir una jornada laboral de 8 horas y que se cubran los pagos por accidentes laborales. La aprobación del código de trabajo llegaría en 1938 que represento un avance significativo en materia de derechos laborales, siendo así un punto de partida para las manifestaciones sindicales que tenían como finalidad mejorar las condiciones de trabajo y de vida para la clase obrera del país. Posteriormente gracias a este suceso los trabajadores ecuatorianos ya podían contar con una normativa en la cual se establecían conceptos tales como la del empleador y el trabajador los cuales son sujetos propiamente de una relación laboral.

## **Definiciones/Conceptos**

Como principal materia de investigación para el desarrollo de este trabajo el autor considera pertinente analizar el concepto de la relación laboral desde diferentes aspectos como un punto de partida, esto también incluye la revisión de los elementos que la configurarían como tal, además de los sujetos que intervienen en la misma, recurriendo a la jurisprudencia, doctrina, normativa ecuatoriana y legislación comparada.

### *1)El patrono o empleador*

Siguiendo un orden lógico para poder comprender en su totalidad los conceptos y definiciones necesarios para el desarrollo de este trabajo, es importante comenzar entendiendo cuales son los sujetos participantes en esta relación y que rol cumplen en esta. Por un lado, encontramos la figura del patrono o empleador, la cual nuestra legislación actualmente la define como La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio...(Código de Trabajo, 2005). Podemos entender que la definición legal de esta figura se basa en la condición de quien la ejerce, siendo así que el autor Rafael Caldera la sintetiza como aquel Sujeto para quien se presta el trabajo y en consecuencia, tiene la facultad de dirigirlo y la obligación de remunerarlo (Caldera, 1960), la importancia de esta definición radica en la posibilidad de identificar las cualidades y funciones que adquiere naturalmente una persona o entidad al requerir y utilizar los servicios de un individuo. De cara a obtener la idea completa sobre este sujeto participante activo de la relación laboral es necesario identificar una característica esencial de este, por lo que es pertinente destacar el concepto de patrono del jurista Guillermo Cabanellas el cual nos menciona que el empleador es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a lo trabajadores subordinados a él (Cabanella, 1968), un concepto claro y preciso el cual nos hace referencia a un elemento materia de investigación de suma importancia para este trabajo como lo es la subordinación.

### *2)El trabajador o empleado*

Una vez analizado la figura del empleador o patrono como sujeto en la relación laboral, podemos pasar a analizar la otra cara que toma participación en esta. Es así como toma

relevancia la figura del trabajador o empleado, la cual esta definida en la legislación ecuatoriana como 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, 2005).

Por lo tanto, corresponde ahora examinar desde diferentes puntos de vista lo que concierne al sujeto que ejecuta las tareas o presta servicios, aquel que recibe una remuneración para toda prestación de sus servicios. Es pertinente mencionar que existen sinónimos objetables en este sujeto, marcando una diferencia entre obrero y empleador, siendo respectivamente El primero, al que efectúa una prestación donde prevalece la energía muscular y, el segundo, a quien presta sus servicios de predominante índole intelectual (Cabanella, 1968). Una vez hecha esta distinción podemos pasar a analizar brevemente las cualidades o características que adquiere naturalmente este sujeto en esta situación, siendo estas 1. Tratarse de una persona física, 2. Realización de un trabajo, que sea una actividad manual, intelectual o mixta, 3. Que el trabajo realizado sea por cuenta ajena, 4. Relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe, 5. Remuneración. Por lo tanto, Identificadas todas estas premisas el jurista Guillermo Cabanella señala que Trabajador es la persona que física que por contrato se obliga con la otra parte, patrono o empleador a prestar servicios subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado (Cabanella, 1968). Este concepto abarca de manera completa los elementos necesarios para que un individuo se configure como trabajador y al mismo tiempo menciona aspectos fundamentales que decidirán la existencia de la relación laboral como tal entre los sujetos previamente definidos y analizados.

### *3) La relación Laboral*

Una vez comprendido los conceptos, características y cualidades de ambos sujetos, es necesario comenzar a darle forma al concepto de relación laboral, concepto el cual podemos entender como una base fundamental para el desarrollo de este trabajo, siendo este la materia principal de la controversia en el problema jurídico identificado en una de las nuevas realidades previamente mencionadas. Por lo tanto, en su libro derecho laboral en Colombia el autor Luis Fernando Vallecilla nos dice que la relación laboral es aquella por la que una persona natural realiza una labor o presta un servicio en favor de otra persona, ya sea esta natural o jurídica. Dicha prestación puede ser ejecutada en forma gratuita u onerosa (Vallecilla Baena, 2018), analizando esta primera parte del concepto podemos identificar claramente como se configura la participación de los sujetos ya definidos previamente, tanto

el trabajador como el empleador participando en una adquisición de obligaciones entre ellos, agregando el elemento de una prestación de servicios remunerada. Además es importante hacer énfasis en la distinción mencionada en la misma obra la cual nos explica que basados en la ley, doctrina y jurisprudencia se puede afirmar que en todo contrato de trabajo subyace una relación laboral pero que no toda relación laboral constituye un contrato de trabajo, dando entender así que el contrato de trabajo es una especie dentro del género de las relaciones laborales (Vallecilla Baena, 2018), esta afirmación toma relevancia debido a que el objetivo principal de este trabajo consiste en demostrar la existencia de la relación laboral aun cuando no exista un contrato de trabajo como tal, basándonos en la teoría de la relación laboral, dándole prioridad a como se ejerce el trabajo en la realidad indiferentemente a lo que se haya pactado en papel, sin embargo lo esencial por el momento es tener claro además de entendido el concepto de la relación laboral. Por lo tanto, el autor de este trabajo considera de suma importancia analizar la definición que nos da el jurista Mario De La Cueva acerca de este vínculo, el nos explica que: La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen (De La Cueva, 1974). De este concepto el cual ya incluye las respectivas denominaciones de los sujetos participantes en una relación laboral es necesario resaltar la incorporación de la subordinación en relación con el trabajo realizado, de aquí se desprende la importancia de esta definición pues este concepto es esencial para poder identificar una relación laboral, como lo analizaremos más adelante. Por otra parte tenemos el concepto que encontramos en la obra compendio de derecho laboral del jurista Guillermo Cabanellas la cual propone la intención de superar el antagonismo entre la teoría de la relación laboral y la teoría del contrato de trabajo, esta nos explica que es La relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre si a aquellos, reconociéndoles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económicos (Cabanella, 1968). Este concepto sin duda llega a ser el uno de los que mejor complementa el desarrollo de este trabajo debido a como incluye los derechos y obligaciones que nacen por el vinculo creado entre los sujetos participantes, todo esto generado por el hecho de prestar un servicio de manera personal y voluntaria, con la condición de una retribución económica por una de las partes. Una vez analizados los diferentes conceptos y definiciones de la relación laboral por diferentes juristas podemos concluir con certeza que nos encontramos ante esta siempre que una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo su dependencia y en forma voluntaria, mediante el pago remuneración, cualquiera que sea el acto que le de origen.

### *Los Elementos de la Relación Laboral.*

Siguiendo la misma línea para poder comprender a fondo todo lo que engloba una relación laboral es primordial identificar los elementos o aristas necesarios para la configuración de esta, así mismo es importante tener en cuenta varios puntos de vista para poder llegar a una conclusión lo más cercana a la realidad. Es por esto por lo que para adentrarnos en el estudio y análisis de los elementos de la relación laboral nos guiaremos con la obra el nuevo derecho de trabajo mexicano del jurista Mario de la Cueva, el autor nos menciona que los elementos de esta relación son los datos que la componen, sus partes integrantes y que sin estas no podría existir. Derivadas de este vínculo tenemos cuatro nociones fundamentales que son: a) Sujetos o dos personas, una de las cuales tiene el carácter de empleado y otra de empleador, b) Una prestación de trabajo, c) La subordinación, característica necesaria que acompaña a la prestación de trabajo, d) La remuneración, la retribución que debe pagar el empleador al trabajador por su servicio. Sin la presencia de alguno de estos elementos no sería posible la existencia de la relación laboral, cada uno de estos componentes son esenciales para la configuración de este vínculo por lo que el autor de este trabajo considera necesario analizar y desglosar cada uno a profundidad, así una vez entendida la naturaleza jurídica de estos se podrán adecuar y ajustar a la realidad de cómo se da el problema jurídico planteado.

### *Los sujetos o personas intervinientes*

Como ya se revisó previamente en este trabajo, existen dos sujetos intervinientes en esta situación jurídica, el empleador el cual entendemos como La persona física o conjunto de ellas, o jurídicas, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador (Martinez Vivot, 1988), y el empleado o trabajador a quien identificamos como La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Trueba Turbina, 1975), sin entrar en mucho detalle sobre los conceptos de los sujetos por lo que ya fueron analizados en este trabajo sin embargo es necesario mencionar como parte sustancial de este elemento la actividad personal, es decir la actividad realizada por si mismo, analizando los diferentes conceptos de ambos sujetos es inevitable concluir que cada parte cuenta con características y funciones diferentes dentro de la relación sin embargo en el momento el cual un sujeto en un situación en particular bajo las circunstancias adecuadas necesita de satisfacer cierta necesidad específica y acude a un tercero con la finalidad de saciar su necesidad, se considera creado un vínculo el cual surtirá efectos jurídicos creando

derechos y obligaciones entre sí, y una vez configuradas estas premisas se entiende como ya existente una relación entre ambos sujetos, denominados empleador y trabajador,

### *Prestación de trabajo*

Debemos tener claro que el hecho de brindar un servicio, realizar una obra o ejecutar un acto a favor de un tercero reiteradamente es una causal o motivo de mucho valor de cara a la fundamentación de cualquier individuo o entidad que tenga como finalidad poder probar una relación laboral, si bien es cierto, no es el único elemento que configura esta, es totalmente necesario que el trabajo o prestación de servicios de carácter personal exista entre los sujetos intervinientes previamente analizados, sin que se cumpla esta característica fundamental nos dejaría frente a cualquier otro tipo de relación mas no una de trabajo. Por lo general la realización de un trabajo vincula al individuo no exclusivamente en el ámbito físico sino también en aspectos psíquicos y mentales, a grandes rasgos se asocia a la realización de un trabajo y la forma de ejecución por el esfuerzo dedicado, por la experiencia adquirida con el paso del tiempo, con los estudios o formación personal del sujeto pero en la realidad juegan un rol fundamental las cuestiones como la creatividad, la resolución de problemas y la capacidad de enfrentar los contratiempos que se desprenden de la labor realizada a diario en favor del empleador o patrono, características que usualmente son requeridas por el individuo o colectivo que necesita la realización de un trabajo mediante un tercero. Por lo tanto siguiendo la línea de la teoría de la relación de trabajo, es necesario recalcar que la prestación de trabajo crea una situación jurídica objetiva, a la cual se le denomina relación de trabajo, por el hecho de ejecutarlo da origen a efectos y consecuencias jurídicas de carácter laboral, se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador ni del patrono sino exclusivamente de la prestación de trabajo (De La Cueva, 1974), Por lo tanto queda claro que no necesariamente para configurar la existencia de una relación laboral deba existir la voluntad empresarial expresa, y aun mas importante es tener presente que el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

### *La subordinación.*

Como tercer elemento configurativo de la relación laboral tenemos a la subordinación, de acuerdo al autor de este trabajo este es el componente de más importancia y relevancia respecto al desarrollo del mismo, es un concepto imprescindible al momento de querer probar la existencia de este vínculo, como previamente lo mencionamos se necesitan de varios

componentes para llegar a determinar su existencia, sin embargo en reiteradas ocasiones, en diferentes partes de la investigación presente, hemos mencionado este elemento de manera breve, por lo que queda en evidencia la trascendencia, magnitud y relieve que engloba este, siendo que alrededor de este elemento y en base a la teoría de la relación laboral se busca convencer pero sobre todo hacer comprender al lector que existen realidades de las cuales se desprende una relación laboral, sin la existencia de un contrato de trabajo previo, sin la voluntad de expresa de la empresa o empleador pero que de igual manera cuentan y se benefician del trabajo de individuos que no gozan del mismo poder de negociación frente a estos grandes agentes económicos, los cuales utilizan diferentes mecanismo y figuras jurídicas con la intención disfrazar o esconder aquel vinculo que surtiría efectos jurídicos, los cuales se traducirían a beneficios económicos y de ley para aquellos individuos que prestan sus servicios de carácter personal pero que representarían una baja o disminución en la utilidad de estos agentes económicos. Tomando esto en cuenta es hora de comenzar a entender de que se trata este elemento denominado subordinación, sus características, sus elementos y que implica ser un trabajador subordinado o bajo dependencia.

Analizando la etimología latina de la palabra encontramos que esta conformada por dos partes, la primera proviene del latín sub, lo cual significa bajo y la segunda proviene del latín ordinare, por lo que el significado de subordinación es el sometimiento o sujeción a poder, mando u orden superior. Por otra parte la doctrina nos da la posibilidad de exponer, analizar y comprender distintos conceptos de este elemento, el jurista Guillermo Cabanella nos plantea la idea de que partiendo de un punto de vista laboral la subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, al mismo tiempo nos deja el concepto a desde la perspectiva de Barassi Que nos dice que la subordinación consistiría en la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a las órdenes, limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador (Cabanella, 1968). Sobre este concepto es podemos desglosar de la primera parte como la actividad realizada a favor de un tercero es decir la prestación de trabajo tiene que cumplir esta característica de ser limitada por la voluntad del empleador o patrono, figura que obtiene facultades directivas y sancionadoras con respecto a la labor realizada por su subordinado, además el concepto menciona como juega un rol importante la dependencia jerárquica dándonos a entender que la posición de poder recae netamente sobre el sujeto, individuo o colectivo que requiere de cierto servicio o trabajo. Así mismo Cabanella nos menciona una definición más sencilla y directa tomada del decreto 8.389 de 1946 de la legislación argentina la cual expresa que la subordinación es La facultad del empleador de dirigir y fiscalizar y la

obligación correlativa del empleado de acatar y cumplir (Cabanella, 1968). De esta corta definición se destaca como es incluida la obligación por parte del sujeto que presta el servicio o ejecuta la obra, que es obedecer los lineamientos expuestos por el superior, por lo que es lógico concluir que el subordinado no tiene una completa libertad al momento de ejecutar su labor, por lo contrario, se rige a la voluntad de un superior. Si bien es cierto el alcance o limitación de la subordinación ha sido una de las características más complicadas de determinar para la doctrina jurídica sin embargo es posible reconocer algunos componentes específicos que permiten identificar la existencia de la subordinación para saber si se configura una relación laboral, es así como el profesor Julio Grisolia en su obra derecho de trabajo y la seguridad social nos menciona que en una relación de dependencia la subordinación se manifiesta en un triple sentido 1) técnico: somete su trabajo y objetivos señalados por el empleador, 2) económico: No recibe el producto de su trabajo y no comparte el riesgo de la empresa, 3) Jurídico: la posibilidad jurídica del empleador de dirigir el empleo, la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa (Grisolia, 1999). Analizando estos componentes identificados dentro de la subordinación es totalmente lógico y pertinente considerar el elemento jurídico como el principal pues en este de determina se manera claramente las facultades de dirección, control y poder disciplinario que gozan y ejecutan los empleadores. Por otra parte, en busca de complementar el estudio sobre el elemento de la subordinación y sus componentes, tomando en cuenta otra perspectiva de la doctrina el autor Mario de la Cueva nos expone dos componentes esenciales sobre este elemento los cuales son la dirección y la dependencia, refiriéndose al primero como la relación técnica que se da entre el empleador y trabajador, la cual obliga al sujeto a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y ordenes que se impongan, y al segundo a la relación económica que se crea entre los sujetos participantes, una situación de hecho consistente en la que la subsistencia del trabajador depende de la remuneración que percibe. Así mismo el jurista presenta la naturaleza de este elemento como la Relación jurídica que se descompone de dos elementos, la facultad jurídica del patrono, la cual consiste en dictar lineamientos, instrucciones u orden que juzgue convenientes y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir estas disposiciones en la ejecución del trabajo (De La Cueva, 1974). Es de suma importancia resaltar que aun proviniendo de diferentes autores y contando con un planteamiento completamente diferente ambos análisis coinciden en varios puntos, lo cual nos lleva a la conclusión de que cualquiera que sea la forma que se le quiera dar a este elemento de la relación de trabajo es lógico entender que lo mas importante para poder identificar a la subordinación es el hecho facultativo que tiene el empleador para dirigir y ordenar, y a su vez

la obligación que adquiere el subordinado de acatar las órdenes y seguir los lineamientos al momento de ejecutar el trabajo solicitado. La prueba de la existencia de la subordinación tiene que versar en los hechos capaces de configurarla, con tal fin se tiene que aportar todos aquellos elementos que constituya un estado de subordinación, cabe mencionar que existen situaciones en las cuales basta probar la prestación de servicios para deducir una relación de trabajo.

### *La remuneración.*

Una vez que tenemos claro que la relación de trabajo nace por el hecho de una prestación de servicios de carácter personal y subordinado, el elemento de la remuneración aparece como una consecuencia de este hecho, es considerada también como efecto y obligación ineludible que contrae el empleador, ya que comúnmente este es el elemento por el cual el trabajador decide voluntariamente ejecutar un trabajo. Según la jurisprudencia argentina derivada del caso Bibalba, Amadeo c/Ventura Mar del plata S.A citada en la tesis trabajo en relación de dependencia, remuneraciones e indemnizaciones podemos entender a la remuneración como toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como contraprestación del trabajo subordinado (Canales, 2012). Siendo este un concepto corto pero preciso que nos ayuda a comprender de manera simple lo que significa una remuneración, y al mismo tiempo, a que va ligada, ya que nos hace entender como este elemento en efecto es una consecuencia de la labor previamente realizada con un carácter subordinado. Este elemento guarda una relación directa con uno de los componentes de la subordinación, como lo es la relación económica previamente analizada, debido a que en la práctica este factor económico es la real motivación que tiene un sujeto al voluntariamente situarse en una relación de dependencia. Por otra parte, con la intención de expandir el panorama analizado sobre este elemento, cabe mencionar que se entiende por remuneración desde un ámbito económico, el autor José Ignacio Urquijo García en su obra La remuneración del trabajo nos explica que se entiende como remuneración al total de pagos de recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. Y, que por ellos algunos autores, en especial los juristas, consideran la remuneración como una contraprestación. (Urquijo Garcia, 2008). La importancia de este concepto versa en como el autor considera y al mismo tiempo hace alusión a que la remuneración es una contraprestación al trabajo realizado por parte del trabajador, siguiendo con la misma línea de que este elemento se genera o nace como consecuencia por el simple hecho de ejecutar un trabajo de manera subordinada pero siempre aferrándose a la condición de una retribución generalmente de carácter pecuniario.

## Síntesis parcial

Es importante tener en cuenta que el propósito de este trabajo es demostrar la existencia de la relación laboral en una situación en particular, sin embargo, no sería posible comprender en su totalidad la realidad del problema sin antes tener claro de desde donde tenemos que partir pero sobre todo hacia dónde queremos llegar, el análisis sobre los conceptos, definiciones y diferentes opiniones acerca de estas figuras jurídicas nos permite tener la capacidad de adecuar además de emparejar todo lo revisado a la realidad, es por eso que el autor de este trabajo considera oportuno antes de pasar a exponer el problema jurídico como tal, resaltemos los conceptos que serán necesarios tener presentes en todo el siguiente capítulo y así mismo sus definiciones. Por lo tanto, con el objetivo de identificar la existencia de la relación laboral, debemos tener claro que es un vínculo jurídico el cual nace desde la intervención voluntaria de dos personas, ya sean naturales o jurídicas, a las cuales se les denomina empleador y trabajador, por la ejecución de un trabajo de carácter personal, subordinado y remunerado, que otorga derechos e impone deberes, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen. Entendiendo al empleador como aquel sujeto o persona para quien se presta el trabajo, el cual tiene la facultad de dirigirlo y como consecuencia la obligación de remunerarlo y al trabajador como aquel sujeto o persona que se obliga voluntariamente con un tercero a realizar un trabajo con carácter subordinado con la condición de una remuneración. Este vínculo jurídico no podría existir sin tres elementos esenciales, como lo son la prestación de servicios, el cual entendemos como el hecho generador de las obligaciones y deberes en la relación laboral, la subordinación que consta en la facultad que tiene el empleador para poder dirigir y corregir la ejecución del trabajo a voluntad en busca de su beneficio personal y la remuneración, que se considera una consecuencia directa a la prestación de servicios pero que también se debe entender que en la realidad es la principal motivación del sujeto. Una vez comprendido panorama completo, y siguiendo con un orden lógico, es momento de encajar todos los conceptos analizados en la realidad del problema jurídico para poder así llegar a una conclusión adecuada, pero sobre todo a una solución a estos claros abusos por partes de los grandes agentes económicos que como es común buscan beneficiarse del trabajo de terceros sin tener que reconocer los derechos intrínsecos que estos obtienen por el hecho de prestar sus servicios, y que a veces obvian por necesidad.

## **CAPITULO II**

### **La realidad de los conductores de plataformas digitales de transporte**

En los últimos años, el surgimiento de plataformas digitales de transporte, como Uber o pedidos ya ha generado un cambio significativo en la forma de movilización que utilizan las personas principalmente en sectores urbanos, si bien es cierto que estas plataformas han traído consigo beneficios de comodidad y accesibilidad para el usuario, también han dado lugar a un debate acerca de los derechos laborales de las personas que operan bajo estas. La denominada economía compartida ha llegado para quedarse, ya que ha transformado radicalmente el mundo laboral, creando nuevas realidades las cuales no están reguladas, las cuales cuentan con situaciones o escenarios propicios para que se configuren abusos por partes de poderosas empresas, también conocidos como grandes agentes económicos, en busca de su beneficio personal. Nos encontramos antes uno de los resto mas complicados en lo que respecta al derecho laboral, pues es un gran desafío poder regular las nuevas realidades que se diferencia mucho a las relaciones laborales tradicionales, con un nuevo modelo de negocio, estas empresas se especializan en conectar a un potencial cliente directamente con la persona disponible para prestar el servicio solicitado, tomando participación como un intermediario, siendo esta modalidad un argumento para contraer obligaciones ni responsabilidades de carácter laboral.

Con la debacle laboral ocurrida durante la pandemia estas plataformas digitales encontraron la oportunidad perfecta de acaparar mercado, no solo de usuarios sino también de personas dispuestas a prestar servicios, motivados principalmente por la necesidad, claramente el éxito de estas empresas se debe a que se presentan como una solución al desempleo en medio de una crisis que preocupaba mucho a las personas a nivel nacional. En una encuesta realizada en las ciudades de Quito y Guayaquil por Carolina Hevia, secretaria general de la organización sindical Unión de trabajadores de Plataformas (UNIDAPP) en Colombia, y publicada en la guía de construcción de políticas públicas para el trabajo en plataformas digitales de reparto y conducción en Ecuador se determinó que la edad de los trabajadores de plataformas oscila entre los 15 y los 55 años, sin embargo la mayor cantidad (76.4%) se encuentra entre 21 y 40 años, del total de personas de la encuestadas el 91.9 % son cabezas de hogar, es decir que su

familia depende de su trabajo, el 83% afirmó que trabajaban los 7 días de la semana, el 87 % indicó que trabajaban alrededor de 9 a 12 horas diarias, sobrepasando las 40 horas semanales que cumple una persona con empleo en el país, el 91% indica que aun así sus ingresos no superan los 200 USD al mes, menos de la mitad de un salario básico en el Ecuador, a esto le agregamos que el 94% no cuenta con seguridad social, el 84% no ha tenido un solo día de vacaciones y el 100% no cuenta con beneficios de maternidad o paternidad por parte de estas plataformas (Hevia & Vera Vega, 2021). Estos datos son claros indicadores de como existe una precariedad laboral real y vigente en nuestro país, todo producto de las lagunas legales, de la falta de regulación y de la indiferencia por parte de las autoridades responsables de hacer respetar los derechos laborales del ser humano. En razón de poder contribuir con el objetivo de este trabajo, el dato más relevante como indicador de la existencia de una relación laboral es que según la encuesta, 45% de las personas han sido bloqueadas o retiradas de las plataformas sin justificación alguna, demostrando como los operadores se encuentran en completa vulnerabilidad y desprotección a las que se someten prestando servicios a estos agentes económicos, partiendo por una voluntad viciada por la necesidad. Por otra parte, no está demás mencionar que los conductores que prestan sus servicios al no contar con ningún tipo de facultad de decisión ni participación en la gestión directa con el usuario requirente presentan muchas quejas sobre la ejecución del trabajo, como lo son pagos injustos, tarifas con bajos precios, falta de apoyo por parte del equipo en soporte técnico, usuarios o negocios que les ponen una mala calificación en la aplicación, alterando perjudicialmente el algoritmo en esta, desprotección social ante accidentes al momento del transporte, etc. Por todos los datos y hechos expuestos es lógico concluir pero sobre todo darse cuenta que esta es una realidad que viven muchas personas en el país, por más que estas empresas se presenten como intermediarios, que quieran disfrazar una relación laboral como una sociedad civil o mercantil, el derecho laboral tiene como finalidad regular la actividad humana en forma de trabajo, y así mismo, es necesario que proteja los intereses de aquellos sujetos que no tienen el poder económico o de negociación frente a estas empresas, por eso para poder destruir esta percepción equivocada es necesario analizar como se presentan estas empresas, como consideran a los sujetos que prestan sus servicios y como intentan esconder la verdadera naturaleza de sus relaciones para evitar sus responsabilidades.

## **Como se presentan las plataformas digitales de transporte al mercado**

Para poder comprender en su totalidad el problema debemos tener claro desde donde parte y donde radica exactamente la controversia, para esto se utilizará el caso específico de la compañía internacional Uber con intención de ejemplificar como se dan a conocer estas plataformas y la manera en la que imponen sus términos y condiciones a manera de un contrato de servicio a las personas sujetas a estos. Por lo tanto, tenemos que Uber se da a conocer como una aplicación o plataforma tecnológica que conecta a usuarios que requieren servicio de transporte con conductores que están disponibles para ejecutar el servicio, a estos los denomina socios conductores, a los cuales se les propone generar ingresos conduciendo sus propios vehículos con carácter de autónomo (*Esteban Queimada v. Uber BV*, 2019). Al presentarse como una empresa de tecnología y no de transporte es notorio la intención de tergiversar su naturaleza, el giro del negocio es ineludiblemente el transporte, ya sea de personas o de bienes, sin embargo esta empresa se afirma que operan netamente en un ámbito tecnológico, el modelo de negocio consiste en que el usuario paga directamente la tarifa que determine Uber por el costo del viaje, generalmente por dinero electrónico, acto seguido Uber le paga al conductor el porcentaje de la tarifa previamente determinada de forma unilateral de parte de la empresa. Uber promueve el carácter autónomo de sus conductores como empresarios independientes, los cuales desarrollan sus propios negocios sin embargo al analizar los términos y condiciones para los conductores nos podemos percatar que se imponen prohibiciones como la de contactar al usuario por vía privada con la intención de mejorar la tarifa o el precio. Desde la perspectiva de la empresa al ser ellos una empresa que simplemente presta servicios tecnológicos a través de una aplicación denominada Uber app, la cual conecta ofertas de servicios de transporte, la ejecución es de forma independiente y no subordinada por parte de sus socios conductores, los cuales pagan por este servicio tecnológico a la empresa una comisión por viaje realizado no constituyen una relación de dependencia ya que afirman que no le prestan ningún servicio a la empresa por lo tanto no se los puede considerar trabajadores de la misma. Ellos establecen lo que denominan condiciones entre las partes, como en cualquier vínculo de carácter comercial, así mismo y bajo esta lógica la empresa lo que hace es conceder una licencia de uso sobre su plataforma a los socios conductores mientras afirman que en este contexto ellos no poseen facultad alguna de dirección, supervisión o control sino mas bien sugerencias las cuales pueden aceptar o no. así mismo manifiestan que no existe un pago al socio conductor de naturaleza laboral pues estos no prestan sus servicios a Uber, por el contrario los conductores les pagan a la plataforma por su uso, afirman que las transferencias realizadas por parte de la empresa hacia

sus conductores son en razón de que este le encomendó a través de los términos y condiciones a gestionar los cobros del servicio que el usuario cancela por medios electrónicos, por lo que Uber lo que hace es deducir su tarifa para posteriormente abonarle el saldo al conductor. (*Esteban Queimada v. Uber BV*, 2019). Por otra parte, el Dr. Adrián Todoli en su tesis en el impacto de la uber economy en las relaciones labores: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo nos expone cuatro características del modelo de negocio que son 1) Menor dependencia, la cual califica como la principal características ya que este con este nuevo modelo de negocio no es necesario contar con una persona física para dirigir y supervisar el trabajo realizado sino que confían en las evaluaciones que les otorga su tecnología, 2) Economía de escala, haciendo referencia a que ese negocio se basa en acumular una gran masa de usuarios y prestadores de servicios, precisamente lo que necesitarían para evitar tener que contratar empleados propios de la empresa, 3) Negocio global, la exposición de la marca a nivel mundial lo cual contribuiría a obtener la confianza de más usuarios, 4) Algo mas que una base de datos, la característica mas controversial hoy en día debido a que estas empresas en efecto se presentan como proveedoras de servicios tecnológicos pero la realidad es muy diferente en relación directa al giro del negocio y a la ejecución del trabajo.(Todoli Signes, 2015).

Una vez analizado y comprendido como se presentan estas empresas en el mercado además de cómo funciona su modelo de negocio es momento de adecuar todo lo revisado previamente a estas nuevas realidades que sin duda alguna están generando muchos debates, no solo desde el ámbito jurídico sino también económico y social, es un secreto a voces que la intención de estos agentes económicos es eludir sus responsabilidades mientras se benefician del trabajo ajeno, por lo que a continuación se expondrán los hechos y argumentos necesarios para poder convencer al lector que en efecto existe una relación laboral entre estas empresas y sus prestadores de servicio.

### **Adecuación de la teoría con la realidad.**

Siguiendo con un orden lógico, utilizando todos los conceptos y definiciones previamente analizados y con el objetivo de probar la existencia de la relación laboral entre los conductores y las plataformas digitales, adecuaremos cada uno de los elementos de configuración que tiene este vinculo con la realidad en la cual se desarrolla esta situación, dejando los conceptos de los sujetos que intervienen en la relación para después, relacionando directamente los hechos con los elementos de la relación laboral, siguiendo la línea de la

teoría de la relación laboral del jurista Mario de la Cueva, además de apoyarnos con casos judiciales que ya cuentan con resoluciones favorables en diferentes partes del mundo para poder llegar a las conclusiones más apegadas a la realidad.

Por lo tanto, el autor de este trabajo considera pertinente comenzar relacionando la realidad que presentan las plataformas digitales de transporte desde el amplio concepto determinado previamente, el cual nos dice que la relación laboral es un vínculo jurídico el cual nace desde la intervención voluntaria de dos personas, ya sean naturales o jurídicas, a las cuales se les denomina empleador y trabajador, por la ejecución de un trabajo de carácter personal, subordinado y remunerado, si bien es cierto esta definición creada por el autor de este trabajo nos menciona como primera característica a resaltar la intervención voluntaria de dos sujetos denominados empleador y trabajador, carece un poco de sentido empezar adecuando la realidad directamente desde los sujetos, pues, expuesta la postura de las plataformas digitales, tenemos que estas no se reconocen ni se presentan como empleadores o patronos de sus socios conductores, por lo que es responsabilidad del autor determinarle este estado, por lo tanto para poder probar la existencia de la relación laboral debemos apegarnos a los hechos que demuestren los tres elementos mencionados al final del extracto del concepto, como lo son la prestación de servicios de carácter personal, la subordinación y la remuneración. Ahora, sabemos que las plataformas digitales de transporte son agentes económicos que buscan su beneficio en términos de dinero, y que a su vez ellos necesitan de terceros para poder ejecutar el trabajo requerido, por lo que en razón de proteger a los trabajadores y sus derechos, la organización internacional de trabajo en su recomendación 198 nos presenta el principio de realidad el cual indica que la existencia de una relación de trabajo deberá determinarse principalmente de acuerdo a los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador sin perjuicio de la manera que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario. (Organización Internacional de Trabajo, 2006). así mismo en esta herramienta de interpretación nos menciona una lista de situaciones a las que denomina como indicios de un trabajo subordinado, tales como 1) la integración del trabajador a la organización de la empresa, 2) la realización del trabajo según instrucciones o bajo el control de la empresa, 3) el trabajo realizado en beneficio única o principalmente de otra persona, 4) el trabajo de cierta duración o continuidad, 5) la disponibilidad del trabajador, 6) el suministro de herramientas, materiales y maquinarias, 7) la remuneración periódica. (Organización Internacional de Trabajo, 2006). Estos indicios serán una de nuestras principales ayudas para poder adecuar la realidad con la teoría, iremos identificando cada uno de estos en la ejecución del trabajo. Por otra parte, es importante tomar en cuenta que la subordinación es el elemento

clave para poder determinar la existencia de la relación laboral, y así también, es el principal diferenciador entre un trabajador independiente y un subordinado, como analizamos en paginas anteriores de este trabajo, para que exista subordinación se deben cumplir ciertos escenarios, como lo son la facultad o poder del empleador para dirigir, es decir la capacidad de dar órdenes al modo, lugar y tiempo de ejecución del trabajo realizado, esta condición la podemos ver reflejada en los términos y condiciones a los cuales los prestadores de servicios se adhieren sin poder de negociación alguno, en su clausula 2.2 Provisión de servicio de transporte, 2.3 Relación del cliente con los usuarios, 2.6.2 y 3.1 requisitos del conductor, se establecen directivas de prestación de servicios, así utilizando su poder de dirección sobre la forma de ejecutar el trabajo. La facultad de organización del empleador, es decir determinar la mejor forma de ejecutar el trabajo en razón de lograr el resultado empresarial deseado, esta facultad la encontramos plasmada en la imposición del modelo de negocio que estas empresas presentan, pues estas son las que cuentan con la base de datos de los clientes, gestionan que conductor será el encargado de una especifica tarea, la plataforma es la que dicta las normas organizativas de obligado cumplimiento que considera necesarias, mientras que el trabajador solo puede aceptarlas, y por último, la facultad de control o disciplinaria, la cual estas plataformas ejercen a través de reservarse la posibilidad de restringir o dar de baja a la persona que presta sus servicios en base a sus propios criterios o voluntad. así mismo cuentan con un sistema de control de calificación por parte de los usuarios, mediante el cual se evalúa el desempeño del trabajo realizado. Andrés todoli nos hace referencia a la existencia de nuevas formas de control sobre el trabajador, si bien es cierto que al momento de ejecutar el trabajo este cuenta con cierta libertad, es importante determinar cuánto control ejerce el empresario al momento de la ejecución del servicio (Todoli Signes, 2015). Por todos estos hechos expuestos es lógico concluir que si existe subordinación en el trabajo realizado en beneficios de estos grandes agentes económicos, si bien es cierto, no se puede encasillar del todo con el concepto clásico de la subordinación, es importante tener en cuenta que la teoría de la subordinación es de aparición muy anterior a todos los avances tecnológicos con los que contamos hoy en día. Una vez determinado este elemento, podemos comenzar con la adecuación de la remuneración en la realidad de este problema, como analizamos previamente en este trabajo, la remuneración se considera una obligación que contrae el empleador, y a su vez también se presenta como una consecuencia del trabajo realizado en beneficio de un tercero, siendo así como identificamos un indicio de laboralidad como lo es la remuneración periódica por parte de estas plataformas al estas tener la facultad de fijar las tarifas por cobrar a los usuarios, los cual determinaría la remuneración correspondiente a cada viaje realizado

según la cláusula 4.1 de su contrato, así mismo las plataformas se reservan el derecho a modificar dichas tarifas tal como lo mencionan en su cláusula 4.2, adicionando una penalidad por cancelación de viaje en su cláusula 4.5. Por medio de estas estipulaciones en los términos y condiciones que imponen estas empresas podemos identificar como en efecto los sujetos que prestan los servicios reciben un pago por el mismo, de manera continua o periódica, como lo sugiere uno de los indicios de vínculo de trabajo subordinado, siendo un este pago una consecuencia directa a la prestación del trabajo en beneficio de un tercero, tal como lo indica la doctrina analizada en paginas anteriores. Para concluir con este elemento cabe mencionar que identificamos cierta dependencia económica de los conductores a estas plataformas digitales, pues, sus ingresos no solo dependen netamente del acceso a sus aplicaciones sino también de los pagos realizados por la prestación de servicios de transporte. Por otra parte, siendo que sin el trabajo realizado por los conductores no podría existir el modelo de negocio que usan estas empresas, que es necesario un tercero para poder generar ingresos, es lógico considerar que la actividad realizada es de carácter personal, que la prestación de servicio por parte de un sujeto ejecutada de manera excelente es lo que hace destacar a cierta plataforma de su competencia, por lo que entendemos que raíz de la buen ejecución de trabajo de una persona la empresa se beneficia aun más, y por esta especifica razón debemos comprender a la labor de estos individuos como una prestación de servicios de carácter personal.

### **Casos judiciales con repercusiones en el mundo jurídico.**

Con el objetivo de llegar a una conclusión y solución lo mas completa posible, el autor de este trabajo considera pertinente analizar diferentes puntos de vistas, partiendo desde la lógica y argumentos jurídicos que han usado diferentes jueces a nivel mundial para poder determinar la existencia de la relación laboral entre conductores y plataformas digitales de transporte. Es por eso por lo que analizaremos dos casos específicos de diferentes países para poder entender el criterio utilizado en estos casos, y sus fuentes.

#### *Uber BV VS ASLAM, (2021) UKSC 5*

Con fecha de 19 de febrero de 2021, la corte suprema del reino unido ratifico de forma unánime la decisión de un tribunal inferior en la cual se determino que los conductores de Uber son empleados limb, y por lo tanto están dentro de las regulaciones nacionales de salario mínimo y de tiempo de trabajo.

El tribunal explico que, para poder determinar la existencia de una relación laboral, es necesario tomar en cuenta la realidad de la relación, que los contratos o acuerdos celebrados no son una prueba o indicador contundente, debido al poco poder de negociación que tiene las personas que prestan los servicios, encontraron que no existía una vía practica en la cual los conductores podían negociar o cuestionar los términos impuestos. Los hechos y hallazgos que ayudaron a la corte a dictaminar bajo este razonamiento lógico juicio fueron los siguientes: 1) Uber determinaba el monto pagado a quienes conducen, establece tarifas, fija el precio del servicio, 2) Uber dicta los términos contractuales para conductores y pasajeros, sin que estos tenga poder de negociación, 3) Uber ejerce control sustancial sobre la capacidad de aceptación de las tarifas, es decir controlan información de carácter valioso como destino y precio hasta llegar al usuario, 4) Uber ejercer control sobre como se presta el servicio, 5) Uber restringe la comunicación entre conductor y usuario con la finalidad de evitar que se forme un vínculo chofer-pasajero. (Moyer-Lee & Contouri, 2021). Es pertinente mencionar que algunos de los hechos encontrados por la corte suprema ya fueron identificados y analizados en el presente trabajo, lo cual es un excelente indicio de que la conclusión será positiva.

#### *Esteban Queimada v. Uber BV*

A finales del 2019, el tribunal de apelaciones de trabajo en Uruguay tuvo la responsabilidad de determinar la naturaleza de la relación entre los conductores y Uber, empresa que afirmaba suscribir un contrato comercial con sus prestadores de servicios. El tribunal se refirió a normas internacionales, pero más específicamente a la recomendación 198 de la organización internacional de trabajo, la cual contiene una serie de indicios para determinar la relación laboral, la integración al trabajo, remuneración periódica, etc. Fueron hechos determinantes para que el tribunal encuentre que, si existe una relación de empleo entre la empresa y sus conductores, por lo que así obligo a la empresa a pagarles beneficios de ley como aguinaldo y un salario vacacional según dictaminan las leyes uruguayas. Entre los hallazgos mas relevantes encontraron los siguientes: 1) Uber se beneficia principalmente del trabajo de sus prestadores de servicio, 2) Integración a la empresa, 3) Ejecución de un trabajo bajo direcciones 4) Suministro de herramientas. (Moyer-Lee & Contouri, 2021). Los hechos de cómo se ejecutó el trabajo son las pruebas fundamentales con las que conto el tribunal para poder llegar a este fallo, basados precisamente en el principio de realidad laboral, el cual ya analizamos previamente en este trabajo, y con la guía o lineamientos sobre los indicios de laboralidad que se determinan en la recomendación 198 de la organización internacional de

trabajadores, dejando claro que es mucho mas relevante desde el punto de vista laboral, la realidad de como se ejecuta el trabajo sobre lo que se haya pactado en algún contrato, tomando en cuenta que es un hecho también que no solo las plataformas digitales sino también las empresas que aplican otros modelos de negocio, más clásicos, buscan disfrazar la relación laboral con algún tipo de sociedad civil o de índole comercial, con la finalidad de evitar las obligaciones y responsabilidades que se adquiere al ostentar el papel de empleador o patrono, como pudimos revisar en todo el desarrollo es claro que las plataformas digitales se benefician directamente del trabajo realizado por un tercero, y el hecho de no querer reconocer su trabajo mediante una simulación de otro tipo de contrato, configura una vulneración a los derechos laborales de las personas, es en estos casos donde debe aparecer la protección que se estipula en la constitución de la república del Ecuador.

## CONCLUSIONES

Como se mencionó a largo del desarrollo de este trabajo, el objetivo y finalidad del mismo es convencer al lector que existe una relación laboral entre conductores y plataformas digitales, la metodología de prueba consistió en determinar de una manera clara y concisa que se debe entender como relación laboral y quienes son los sujetos intervinientes en esta situación jurídica, para posteriormente poder exponer la realidad que viven en el país las personas que prestan sus servicios a este tipo de empresas denominadas en general como plataformas digitales de transporte, para así poder adecuar los hechos sobre los cuales se ejecuta el trabajo, las condiciones que imponen y los términos en los que se desarrolla todo este contexto. Analizando la ejecución del trabajo podemos concluir lo siguiente: 1) Las plataformas digitales son las que determinan todos los términos contractuales para los conductores, sin que ellos tengan poder de negociación, 2) Las plataformas digitales son las que determinan los precios, tarifas y demás montos a cobrar de manera unilateral, al mismo tiempo de contar con la libertad de fijar el monto reembolsable al conductor, así mismo este pago lo realizaran de forma continua y periódica. 3) las plataformas digitales ejercen facultades de organización, dirección, control y sanción sobre la forma de ejecución del trabajo, con la finalidad de obtener los mejores resultados a su parecer, 4) Las plataformas digitales son las principales beneficiadas del trabajo, al no realizar ellos el servicio sino que se limitan a controlar la tecnología, 5) Los conductores que prestan sus servicios se consideran integrados a la empresa debió a que el modelo de negocio necesita de la participación directa de los choferes, sin estos no existiría remuneración por ende tampoco la empresa como tal. Y finalmente 6) Las plataformas digitales proveen la herramienta principal de trabajo de los conductores.

Por todas las conclusiones expuestas, basándonos en el principio de realidad laboral y respetando los indicios de laboralidad expuestos por la organización internacional de trabajo el autor de este trabajo concluye que, por la forma de ejecución del trabajo, se configuran los tres elementos necesarios para determinar la existencia de la relación laboral, que las plataformas digitales de transporte cumplen con ejercer con las facultades ostenta un empleador, y que los conductores cumplen con las características de un trabajador subordinado, es así como el autor de este trabajo investigativo concluye que si existe una relación laboral entre los conductores y las plataformas digitales de transporte.

## **RECOMENDACIONES**

Tomando en cuenta que este problema radica en la falta de regulación de esta práctica laboral, además de considerar que el derecho tiene que ejercer su carácter dinámico para poder adaptarse a las nuevas realidades existentes el autor de este trabajo investigativo propone como solución la creación de un proyecto de ley, la cual tenga como finalidad regular la relación laboral existente entre las empresas con plataformas digitales y sus trabajadores, con articulados que cuenten con el ámbito de aplicación de la misma, que se Riga bajo los principios de irrenunciabilidad, dignidad, irrenunciabilidad de derechos, estabilidad laboral pero sobre todo bajo el principio de realidad laboral, así mismo que cuente con definiciones actualizadas correspondientes al tema como el concepto de economía colaborativa, plataforma digital, comercio electrónico, etc. Además de especificar las obligaciones y responsabilidades de las personas que participan en esta práctica, tanto empleadores como trabajadores, determinando que las personas que presenten servicios bajo esta nueva modalidad se considerarán trabajadores por lo tanto se registrarán mediante el código de trabajo. Este proyecto de ley deberá contener articulados respecto a la protección del trabajador al momento de ejecutar el servicio sin perjuicio de la protección social, respetando el derecho a la protección de los datos de las personas que ingresan toda su información para la posterior habilitación del trabajo.

## REFERENCIAS

- Araguez Valenzuela, L. (2017). *Nuevos modelos de economía compartida: Uber economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales*. 5(1).
- Cabanella, G. (1968). *Compendio de derecho Laboral*.
- Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo* (Segunda). El ateneo.
- Canales, G. (2012). *Trabajo en relación de dependencia, remuneraciones e indemnizaciones (en el Derecho Argentino)* [Universidad nacional de Salta].  
[https://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/05/CECONTA\\_SIMPOSIOS\\_T\\_2012\\_A1\\_CANALES\\_DEPENDENCIA\\_.pdf](https://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/05/CECONTA_SIMPOSIOS_T_2012_A1_CANALES_DEPENDENCIA_.pdf)
- Código de Trabajo, Registro Oficial N° 167 20051216SU-167 (2005).  
<https://www.fielweb.com/Index.aspx?rn=94600&nid=10275#norma/10275>
- De La Cueva, M. (1974). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*.
- Dieguez, G. (1995). *Lecciones de derecho del trabajo*.
- Grisolia, J. (1999). *Derecho de trabajo y la seguridad social*. Depalma.
- Hevia, C., & Vera Vega, C. (2021). *Guía de construcción de políticas públicas para el trabajo en plataformas digitales de reparto y conducción en Ecuador* (Guía primero).  
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/18499.pdf>
- Martinez Vivot, J. (1988). *Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social*. (segunda). Astrea.
- Moyer-Lee, J., & Contouri, N. (2021). *Desmontando el modelo: Litigio laboral frente a plataformas digitales* [Temático]. International Lawyers Assisting Workers (ILAW) Network. <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/04/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-Spanish.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo. (2006). *Recomendacion 198*.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198)

Todoli Signes, A. (2015). *El Impacto De La «Uber Economy» En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo*. Universidad de Valencia.

Esteban Queimada v. Uber BV, 2-3894/2019 (Tribunal de apelaciones de trabajo 11 de noviembre de 2019). [https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/01/sent1rainst\\_12-11-19\\_laboral\\_uber.pdf](https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/01/sent1rainst_12-11-19_laboral_uber.pdf)

Trueba Turbina, A. (1975). *Nuevo derecho de trabajo* (Tercera). Porrúa S.A.

Urquijo Garcia, J. I. (2008). *La remuneración del trabajo* (Primera). Editorial texto C.A.

Vallecilla Baena, L. F. (2018). *Derecho laboral en Colombia* (Primera).

Vela Monsalve, C. (1955). *Derecho ecuatoriano del trabajo*.

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Gonzalez Muñoz, Diego Pablo**, con C.C: # 0931734065 autor/a del trabajo de titulación: **Existencia de la relación laboral entre conductores y plataformas digitales de transporte en el Ecuador**, 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, 2 de **septiembre** de **2023**

f. 

Nombre: **Gonzalez Muñoz, Diego Pablo**

C.C: **0931734065**

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	<b>Existencia de la relación laboral entre los conductores y plataformas digitales de transporte en el Ecuador</b>		
<b>AUTOR(ES)</b>	Gonzalez Muñoz, Diego Pablo		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Álava Loor, Juan Pablo		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	<b>Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas</b>		
<b>CARRERA:</b>	<b>Carrera de Derecho</b>		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	2 de septiembre de 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	34
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral, Economía compartida, Seguridad social		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Conductor, Plataformas digitales, Transporte, Relación Laboral, Subordinación, trabajador.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>En la actualidad atravesamos una era denominada digital, la cual ha obligado al ser humano a adaptarse a nuevas realidades, con la creación de herramientas digitales que tienen como fin simplificar las actividades humanas cotidianas, aparecieron nuevos escenarios en los cuales los dueños o creadores de estas herramientas que se presentan como empresas, han necesitado del servicio y talento de individuos independientes como operadores de estas, es así como se configura esta realidad, de personas ejecutando una labor en beneficio de un tercero sin ser reconocidos como trabajadores por la ley, por esta razón este trabajo investigativo tiene como finalidad probar la existencia del vínculo que involucra ambas partes definido como relación laboral, para así poder detener y evitar las vulneraciones de derechos o abusos por partes de los grandes agentes económicos</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-962035677	<b>E-mail:</b> diegonzalez98_@outlook.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette</b>		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600		
	<b>E-mail:</b> maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			