

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Derecho**

Maestría Profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Trabajadores de reparto en plataformas digitales**  
**Condiciones de trabajo y alternativa de regulación en Ecuador**

Angie Katherine Toapanta Ventura

Tutora: Lina Victoria Parra Cortés

Quito, 2022





## Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Angie Katherine Toapanta Ventura, autora del trabajo intitulado “Trabajadores de reparto en plataformas digitales: Condiciones de trabajo y alternativa de regulación en Ecuador”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autora de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

31 de agosto de 2022



Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

La economía de plataformas digitales está transformando el mercado laboral a nivel mundial. En Ecuador, desde el 2016, el trabajo en plataformas de conducción y reparto se convirtió en la principal fuente de ingresos de las personas desempleadas y con dificultades para acceder a un empleo pleno. Aunque actualmente las y los trabajadores de plataformas representan una gran fuerza de trabajo, el Estado ha pasado por alto el reconocimiento de sus derechos laborales. En particular, el objetivo principal de esta investigación es analizar las condiciones de trabajo de las y los repartidores de plataformas digitales y su posible regulación en Ecuador. Para el efecto, se desarrolló una investigación descriptiva y dogmática con base en fuentes primarias y secundarias; como técnica de investigación para complementar la información recolectada se entrevistó a cuatro personas que trabajan en PedidosYa. Los hallazgos evidencian que el 99 % de repartidoras y repartidores en plataformas son calificados como trabajadores autónomos y laboran en condiciones absolutamente precarias; además, se encontró que los indicios de la relación laboral que contempla el ordenamiento jurídico ecuatoriano podrían resolver las controversias relativas a la relación de trabajo entre las y los repartidores y las empresas de plataformas, sobre todo, si se atiende a la doctrina y la jurisprudencia nacional e internacional. Estos criterios aplicados al caso de PedidosYa en Ecuador demostraron que entre las y los repartidores y la plataforma existe una relación de trabajo encubierta. En consecuencia, se recomienda reconocer a las y los repartidores de plataformas digitales como trabajadores sujetos a la normativa laboral y regular situaciones específicas de esta modalidad de trabajo.

Palabras clave: plataformas digitales, *delivery*, reparto, relación de trabajo, precarización laboral



El 2022 es un año importante para la historia del movimiento obrero ecuatoriano. Este año se conmemora el centenario de la masacre obrera de 15 de noviembre de 1922 y se cumplen 45 años de la masacre perpetrada en el Ingenio Azucareo Aztra. Se trata de dos momentos históricos y dolorosos que representan la lucha de las y los trabajadores por mínimos de dignidad. Años después, aún nos enfrentamos a aquellas formas de explotación ahora disfrazadas de innovación tecnológica.

Por eso, esta investigación es un aliento de lucha dedicado a la clase obrera, con el fin de aportar en la defensa del derecho a trabajar con dignidad.





## **Agradecimientos**

Mi profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible mi sueño de ser abogada laboralista. Especialmente a mis padres, Gregorio y Juanita por ser siempre la inspiración de mis luchas feministas y obreras.

De igual manera, agradezco a la Universidad Andina Simón Bolívar por acogerme durante estos años de estudio. En especial, agradezco a la doctora Lina Parra Cortés por tutoriar esta investigación y acompañarme con sus conocimientos.

Finalmente, agradezco al equipo del Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT) por la paciencia, los permisos sindicales y el ánimo de continuar cambiando el mundo.



## Tabla de contenidos

Introducción.....	13
<b>Capítulo primero: economía de plataformas digitales.....</b>	<b>15</b>
1. ¿Economía de plataformas, economía colaborativa o uberización de la economía? 15	
2. Clasificación de las plataformas digitales .....	17
3. Las plataformas digitales de reparto a demanda en Ecuador.....	20
<b>Capítulo segundo: características del trabajo de reparto en plataformas digitales en Ecuador.....</b>	<b>27</b>
1. ¿Quiénes son y dónde están las y los repartidores de plataformas digitales?.....	27
2. La precarización del trabajo de reparto en plataformas digitales .....	31
<b>Capítulo tercero: la calificación jurídica del trabajo de reparto en plataformas digitales.....</b>	<b>35</b>
1. ¿Autonomía, dependencia o semiautonomía? .....	35
2. Elementos que configuran la relación laboral .....	38
2.1. Prestación personal del servicio .....	40
2.2. Dependencia y subordinación .....	41
2.3. Remuneración.....	42
2.4. Ajenidad .....	43
3. Los indicios de relación laboral en el caso PedidosYa en Ecuador.....	46
3.1. Prestación personal del servicio .....	48
3.2. Dependencia y subordinación .....	49
3.3. Ajenidad en los frutos y riesgos .....	53
4. Sentencias internacionales que resuelven el conflicto de laboralidad entre las plataformas y las y los repartidores .....	56
4.1. Chile: Rol. No. 395-2020. Álvaro Arredondo Vs. PedidosYa Chile SPA ...	56
4.2. Uruguay: Sentencia n.º 3 /2022, ficha 2-39252/2020. Carlos Herrera vs. Uber B.V y Uber Technologies Uruguay S.A.....	57
4.3. Uruguay: Sentencia n.º 3 /2022. Ficha 2-5251/2021. Eduardo Díaz vs. Uber B.V y Uber Technologies Uruguay S.A.....	58
4.4. España: Sentencia n.º 805/2020. D. Desiderio vs. Glovoapp23 SL.....	59
4.5. España: Sentencia n.º 662/2020. 222 trabajadores vs. Glovoapp23 .....	61
5. Acción de Protección n.º 17250-2021-00047. Yuli Ramírez vs. GLOVOAPP Ecuador .....	62

6. Propuestas normativas para la regulación de las y los trabajadores de plataformas de reparto .....	64
<b>Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>71</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>75</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>83</b>
Anexo 1: Entrevista a José (nombre protegido).....	83
Anexo 2: Entrevista a Roberto (nombre protegido).....	85
Anexo 3: Entrevista a Alba (nombre protegido).....	87
Anexo 4: Entrevista a Luis (nombre protegido) .....	89

## Introducción

En las grandes ciudades es común observar a personas en motos o bicicletas que llevan mochilas de colores en sus espaldas, atienden con frecuencia sus dispositivos móviles, esperan en los establecimientos comerciales y van de un lugar a otro repartiendo pedidos. Justamente, se trata de las y los repartidores de plataformas, quienes realizan actividades de mensajería, pero ahora con tecnología digital y sin derechos laborales.

Esta es una de las formas de trabajo que surgió en el marco de la economía de plataformas digitales y cuyo modelo de negocio genera discusiones. Sucede pues, que las empresas de plataformas contratan personas a cuenta propia o autónomas para aquellas labores que tradicionalmente se ejecutan con un contrato de trabajo en relación de dependencia. Así, las plataformas evaden la aplicación del derecho laboral, eliminan costos de contratación y obtienen beneficios máximos.<sup>1</sup>

Como resultado de lo anterior, las personas trabajadoras de este sector subsisten en condiciones precarias, sin acceso a protecciones laborales y de seguridad social. Hasta el momento se encuentran en una zona gris debido a que no se ha resuelto la calificación jurídica que les corresponde acorde con la realidad de los hechos.

Por eso, el objetivo del presente estudio es analizar las condiciones de trabajo de las y los repartidores de las plataformas digitales y su posible regulación en Ecuador. Para esto, se plantean los siguientes objetivos específicos: (i) explicar qué es la economía de plataformas digitales, su clasificación y el desarrollo de las plataformas digitales de reparto en Ecuador, en relación con la exclusión del derecho laboral; (ii) describir cuantitativa y cualitativamente las condiciones del trabajo de las y los repartidores de las plataformas digitales con énfasis en la precarización laboral; (iii) analizar la calificación jurídica del trabajo de reparto en plataformas digitales.

Para alcanzar el objetivo propuesto, se siguió una metodología descriptiva y dogmática. La primera, en tanto con un enfoque crítico se revisaron fuentes bibliográficas, hemerográficas y sitios webs acompañados de estudios cualitativos y cuantitativos previos; la segunda, por cuanto se estudió la normativa laboral interna, las resoluciones de la Corte Nacional de Justicia y de las cortes internacionales, así como los criterios de

---

<sup>1</sup> Borja Suárez Corujo, “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n° 141 (2018): 40.

la Organización Internacional del Trabajo sobre la relación laboral. La obtención de información se realizó también a través de entrevistas semiestructuradas a 4 repartidores y repartidoras de PedidosYa.

En el primer capítulo se realiza un acercamiento a la discusión terminológica sobre la economía de plataformas, la economía colaborativa y la uberización de la economía, con el fin de dilucidar sus diferencias y las situaciones que abarca cada una de ellas. Después se describe la clasificación de las plataformas digitales con especial énfasis en las de trabajo a demanda. Luego se explica brevemente el arribo y evolución de las plataformas digitales de reparto en Ecuador, en relación con el contexto laboral del país.

En el segundo capítulo se identifica a las y los sujetos de estudio y sus condiciones de trabajo, con el propósito de evidenciar la precarización laboral de este tipo de trabajos. Para el efecto, se utilizó el índice de precariedad del Observatorio del Trabajo y Pensamiento Crítico de la Universidad Central del Ecuador y los estudios previos sobre el trabajo de reparto en el país.

Por último, en el tercer capítulo se abordan los análisis sobre la calificación jurídica del trabajo de reparto, los cuales giran en torno a la dependencia, la autonomía y la semiautonomía o tercera categoría según las legislaciones nacionales. Entendiendo que la relación de trabajo sigue siendo la única forma de garantizar derechos laborales a plenitud, se revisan los elementos de esta a la luz del Código del Trabajo, de las Resoluciones de la Corte Nacional de Justicia, la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo y de los criterios de la Comisión Europea de Derechos Humanos. Además, se analiza el caso de PedidosYa en Ecuador para determinar si existe o no una relación de trabajo simulada. En los últimos apartados del tercer capítulo se pasa revista a 5 sentencias internacionales, que con base en los principios de primacía de la realidad y favorabilidad resuelven algunos de los argumentos empleados de forma recurrente por las plataformas para sortear la justicia laboral. Se agrega el caso de la acción de protección en contra de GlovoApp Ecuador. Finalmente, en este capítulo se esbozan ideas sobre el camino normativo hacia la regulación del trabajo en plataformas.

Esta investigación tiene el ánimo de aportar con criterios relevantes a los operadores de justicia, agentes legislativos, organizaciones de trabajadores y, en general, a quienes estén convencidos de que es urgente marcar el ámbito de aplicación del derecho al trabajo para estos casos y los que a futuro se conocerán en el contexto de la economía de plataformas.

## Capítulo primero

### Economía de plataformas digitales

En primer lugar, este capítulo analiza qué es la economía de plataformas y las diferencias prácticas y conceptuales con la economía colaborativa y la uberización de la economía; después, clasifica las plataformas digitales e identifica los tipos de plataformas que repercuten en el mundo del trabajo; y, finalmente, describe la evolución del trabajo de reparto en plataformas digitales en el contexto económico y laboral ecuatoriano. El contenido de este capítulo permitirá comprender que la economía de plataformas digitales es un fenómeno global que impacta en la organización del trabajo e incide en la ruptura de la relación capital-trabajo a través del fraude laboral.

#### 1. ¿Economía de plataformas, economía colaborativa o uberización de la economía?

La cuarta revolución industrial ha presentado dos oleadas de internet hasta el momento. La primera oleada se produjo a finales del siglo XX, durante ese periodo surgió la tecnología no interactiva; es decir, aquella que solo facilita el uso de equipos, pero no permite la interacción entre usuarios, sirva de ejemplo el software de computadoras. En la segunda oleada de internet que apareció a principios del siglo XXI se crearon las plataformas digitales que conectan a múltiples agentes económicos de forma instantánea<sup>2</sup> y les permite interactuar con el fin de obtener bienes o servicios temporales.

En ese contexto, las plataformas digitales interactivas avanzaron rápidamente y su uso se extendió a actividades como la entrega a domicilio, la conducción, el cuidado de mascotas o la renta de habitaciones. De manera que, fue necesario arribar a una definición genérica que abarque todos los usos e impactos de las plataformas en la sociedad.

En la actualidad, se denomina *economía de plataformas digitales* a todos los procesos intermediados por plataformas, en mercados bilaterales o multilaterales, que conectan a múltiples ofertantes y usuarios, con intereses y necesidades comunes y

---

<sup>2</sup> Joan Torrent-Sellens, “¿Economía colaborativa o economía de plataforma? Más allá de un debate inacabable”, *Harvard Deusto Business Review*, n° 289 (2019): 63–64.

temporales,<sup>3</sup> por ejemplo: comprar, vender, rentar, hacer trueque, trabajar, etc. En consecuencia, la economía de plataformas digitales engloba todos los intercambios que se realizan con la intermediación de plataformas, independientemente de los sujetos, el objeto y el fin.

No obstante, arribar a esta definición genérica no fue una tarea sencilla, puesto que el impacto de las plataformas en las estructuras sociales fue paulatino, lo cual provocó que el fenómeno de plataformas adquiriera denominaciones relativas al sector, industria o empresas que las utilizaban. Así, se utilizaron términos como la economía colaborativa y la uberización de la economía, como se explica a continuación.

Respecto a la *economía colaborativa* cabe señalar que el movimiento colaborativo fue uno de los primeros en utilizar las plataformas digitales para intercambiar bienes y servicios. Estos intercambios se caracterizan por: (i) no conducir a la propiedad, ni copropiedad de bienes, sino a compartirlos; (ii) la intermediación de la plataforma digital sin que esta defina las condiciones del intercambio; (iii) el aprovechamiento máximo de los bienes y servicios para reducir las adquisiciones innecesarias; (iv) las partes finales del intercambio se relacionan entre pares a diferencia de las relaciones contractuales donde la plataforma tiene el control del negocio.<sup>4</sup> Incluso, es posible realizar intercambios con fines de lucro siempre que las partes lo decidan, pero están excluidos los propósitos netamente comerciales,<sup>5</sup> puesto que el sentido de la economía colaborativa es impulsar una forma de consumo alternativa, orientada al uso eficiente de los recursos y la reducción del impacto ambiental.

Bajo este concepto surgieron iniciativas como el auto compartido, la renta de habitaciones ociosas, el cuidado de mascotas y casas a cambio de hospedaje, entre otros. Tiempo después, el capital empresarial se apropió de las iniciativas de la economía colaborativa en plataformas digitales, las mercantilizó y creó un modelo de negocio con externalización de trabajadores y medios de producción, el cual abrió la puerta a reducir los costos y maximizar los beneficios. En tal sentido, surgieron las empresas transnacionales propietarias de plataformas de conducción, reparto y renta como: Uber, Cabify, Glovo, PedidosYa, entre otras.

---

<sup>3</sup> Albert Bagó, “Hacia una economía de plataformas responsable”, *Cuadernos Económicos de ICE*, n° 97 (2019): 25, doi:10.32796/cice.2019.97.6795.

<sup>4</sup> Comité Económico y Social de la Unión Europea, *Dictamen Del Comité Económico y Social Europeo Sobre El Tema “La Economía Colaborativa y La Autorregulación”*, (2016/C 303/05), 2016, párr. 1.5, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016AE0933>.

<sup>5</sup> *Ibid.*, párrs. 4, 5.



De hecho, el término *uberización de la economía* emerge del modelo de negocio de Uber Technologies Inc., empresa de origen estadounidense que se apropió del auto compartido de la economía colaborativa, para transformarlo en un servicio de transporte con tecnología incorporada a escala masiva, sin trabajadores asalariados y sin herramientas de trabajo propias. Más adelante, otras plataformas de conducción y reparto aplicaron el mismo modelo de negocio bajo sus propios nombres comerciales, por lo que ya no resultaba pertinente hablar de uberización.

Es así como, en lugar de uberización, hoy se utiliza el termino *economía bajo demanda o gig economy*<sup>67</sup> para, de forma general y diferente a la economía colaborativa, referirse a los intercambios mercantiles en los cuales las plataformas digitales aparecen como prestadoras de servicios y no como meras intermediarias. No obstante, el sector empresarial insiste en denominar economía colaborativa a todos los intercambios por el solo hecho de utilizar plataformas digitales. De esta forma el empresariado difumina los propósitos mercantiles y da a entender que las y los trabajadores están *colaborando* con su fuerza de trabajo y con sus propios medios de producción, cuando en realidad se ha externalizado el servicio.

Por consiguiente, solo con el paso del tiempo y con claridades sobre los impactos de las plataformas en la sociedad, se puede afirmar que la economía de plataformas digitales es un término genérico que abarca todas las formas de intercambio digital; y, que la economía colaborativa y la economía bajo demanda son solo formas en las que se manifiesta la economía de plataformas, por lo tanto, sus efectos en el mundo del trabajo dependerán del tipo de plataforma y de cómo se usen y administren.

## **2. Clasificación de las plataformas digitales**

Sin lugar a duda, las plataformas digitales están cambiando la forma de prestar servicios a escala mundial. Por esto, es importante clasificarlas con miras a identificar cuáles y cómo repercuten en el mundo del trabajo y definir aquellas que son objeto de estudio en esta investigación.

---

<sup>6</sup> Raquel Serrano, “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda–, trabajo 3.0 y laboralidad”, en *Economía colaborativa y trabajo plataforma: realidades y desafíos.*, ed. Miguel Rodríguez-Piñero y Macarena Hernández-Bejarano (España: Editorial Bomarzo S.L., 2017), 19.

<sup>7</sup> Suárez Corujo, “La gran transición”, 39.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que las plataformas digitales se clasifican en tres categorías. En la primera se encuentran las plataformas que ofrecen servicios o productos directamente a las y los usuarios, por ejemplo: las redes sociales, PayPal, Google, Spotify, Zoom, entre otras; en la segunda categoría, están las plataformas que intermedian entre usuarios individuales o empresas para facilitar su labor de comercio sin interferir en las condiciones del intercambio, como Mercado Libre o Alibaba; y, por último, están las plataformas digitales de trabajo.<sup>8</sup>

A su vez, las plataformas digitales de trabajo pueden ser de trabajo en línea (*crowdwork*) o de trabajo a demanda (*on demand*).<sup>9</sup> En este orden de ideas, las plataformas de *trabajo en línea* intermedian entre empresas y clientes con el fin de asignar micro tareas desde cualquier parte del globo, las tareas van desde servicios de traducción, contabilidad, asesoría jurídica hasta programación web; es decir, tareas de naturaleza autónoma. Una vez finalizada la tarea termina la relación entre las partes. Algunos ejemplos de este tipo de plataformas son PeoplePerHour, Clickworker y Amazon Mechanical Turk.

Por otro lado, las plataformas digitales de *trabajo a demanda* se caracterizan por ofrecer servicios que tradicionalmente se prestan sin la intermediación tecnológica y con un contrato de trabajo, en el mejor de los casos a tiempo completo, tales como conducción, mensajería, limpieza o cuidado de personas. Así, por ejemplo, forman parte de este tipo de plataformas: Uber, PedidosYa, Rappi y Tipti. La siguiente figura resume la clasificación expuesta.

---

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* (Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2021), 43, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_823119.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf).

<sup>9</sup> Raquel Serrano, “Nuevas formas de organización empresarial”, 25–30.

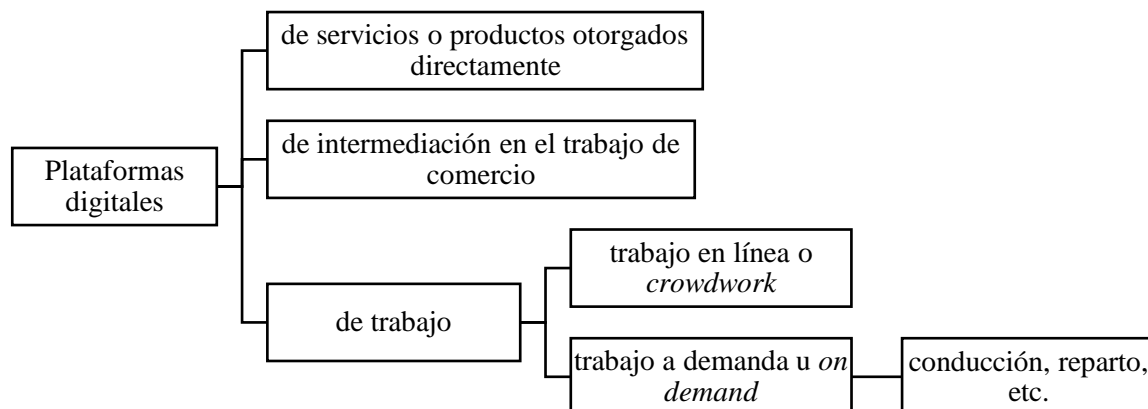


Figura 1. Clasificación de las plataformas digitales

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.<sup>10</sup> Elaboración propia

Cabe agregar que, tanto las plataformas digitales de trabajo a demanda y de *crowdwork* pueden actuar como meras intermediarias o como prestadoras del servicio.<sup>11</sup> Las primeras se encargan de conectar a los proveedores y consumidores sin interferir en los términos y condiciones del intercambio, por esta razón, generalmente se las asocia con la economía colaborativa y con los trabajos autónomos.<sup>12</sup> Las segundas, son diferentes de las primeras en tanto: (i) fijan el precio; (ii) establecen los términos y condiciones de la relación entre quien presta el servicio y las personas usuarias; (iii) poseen los activos claves para prestar el servicio.<sup>13</sup>

De modo que, si una plataforma de trabajo, a demanda o de *crowdwork*, más allá de intermediar fija el precio, controla y dispone la prestación del servicio, es propietaria de los activos claves como la misma plataforma digital, entre otros, se trata de una plataforma de trabajo que presta el servicio subyacente y, por lo tanto, forma parte de la economía bajo demanda. Al contrario, si la plataforma únicamente conecta a las partes y permite que ellas establezcan los precios y condiciones del intercambio, se trata de una plataforma de trabajo que intermedia. En el plano laboral interesan, sobre todo, las plataformas de trabajo prestadoras del servicio subyacente, puesto que podrían encubrir relaciones de trabajo. Tal es el caso de las plataformas de trabajo a reparto.

<sup>10</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*, 43–44.

<sup>11</sup> Raquel Serrano, “Nuevas formas de organización empresarial”, 25–30.

<sup>12</sup> *Ibid.*, 26.

<sup>13</sup> Comisión Europea de Derechos Humanos, *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*, SWD(2016) 184 final, 2016, párr. 2.1, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>.

### 3. Las plataformas digitales de reparto a demanda en Ecuador

Para analizar el arribo de las plataformas digitales en el país es necesario comprender el contexto económico, político y social en el que aparecen y se desenvuelven. En primer lugar, porque los propietarios de las plataformas prefieren países con altos niveles de desocupación y con alta insatisfacción de ingresos para encontrar mano de obra dispuesta a trabajar en empleos precarios; y, en segundo lugar, porque en los países con procesos encaminados de flexibilización y desregularización laboral, las resistencias del Estado son menores y en algunos casos inexistentes.

En Ecuador, las plataformas de conducción fueron las primeras en instalarse de forma permanente. Cabify apareció a mediados del 2016<sup>14</sup> cuando el 43 % de la población económicamente activa trabajaba en el sector informal de la economía, el empleo pleno se había reducido en 4,9 % respecto del año anterior y desempleo se encontraba en 5,3 %.<sup>15</sup> En otras palabras, existía un número considerable de personas trabajadoras disponibles para trabajar y con necesidad de obtener ingresos. Un año después, en 2017, Uber inició operaciones<sup>16</sup> y en 2021 la aplicación de origen chino DiDi arribó a Ecuador para competir con las dos anteriores.<sup>17</sup>

Luego, las aplicaciones de reparto a demanda, también conocidas como *delivery*, llegaron al país en agosto de 2018, la primera fue Uber Eats<sup>18</sup> seguida de Glovo el mismo año. Es pertinente recordar que en septiembre de 2018 el 47,5 % de la población económicamente activa trabajaba en la informalidad;<sup>19</sup> lo cual representa un incremento de más de 3 puntos respecto de diciembre del 2017. Mientras tanto, el empleo pleno se encontraba en el 38,9 %, la cifra más baja desde el 2007, y el desempleo era del 4,1 % a nivel nacional.<sup>20</sup> En 2019, la aplicación de origen colombiano Rappi se sumó a las

---

<sup>14</sup> Según el portal del Servicio de Rentas Internas del Ecuador, la empresa opera desde el 15 de julio de 2016.

<sup>15</sup> Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, *Reporte de Economía Laboral* (Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2016), 8.

<sup>16</sup> Carlos Espinosa, “Uber comienza a operar en Ecuador, el pago también se puede realizar en efectivo”, *El Comercio*, 13 de julio de 2017, <https://www.elcomercio.com/guaifai/uber-ecuador-quito-guayaquil-aplicacion.html>.

<sup>17</sup> Angulo Sebastián, “La aplicación china DiDi llega a Ecuador para competir con Uber y Cabify”, *Expreso*, 1 de marzo de 2021, <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/aplicacion-china-didi-llega-ecuador-competir-uber-cabify-99707.html>.

<sup>18</sup> Gabriela Sánchez, “Guido Gabrielli: Uber Eats ya está disponible en Ecuador”, *Insights*, 24 de agosto de 2018, <https://www.insights.la/2018/08/24/guido-gabrielli-uber-eats-ecuador/>.

<sup>19</sup> Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)* (Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018).

<sup>20</sup> *Ibid.*

plataformas de reparto en el país,<sup>21</sup> mientras PedidosYa apareció en 2021 después de comprar las operaciones Glovo en Ecuador.<sup>22</sup>

En efecto, estos índices de informalidad, desempleo y subempleo fueron estudiados por las empresas propietarias de plataformas. Así lo demuestran las declaraciones del Gerente General del Uber Eats quien al anunciar su llegada al país en 2018 afirmó: “[l]a aplicación llega a Quito y Guayaquil, de la mano de más de 300 restaurantes asociados y estimar *generar miles de oportunidades de autoempleo flexibles para quienes quieran tener ganancias adicionales (estudiantes, amas de casa, personas jubiladas o en desempleo)*”.<sup>23</sup> Estas declaraciones evidencian que Uber Eats le apuesta al trabajo de personas que han sido excluidas del mercado formal de trabajo por falta de experiencia, por ser mujeres, por la edad o por cualquier otro motivo.

De la misma manera, el Gerente General de Glovo en Ecuador expresó en una entrevista a finales del 2019 que “hay 1 000 personas con ingresos dignos. Son totalmente autónomos, se conectan cuando quieren y tienen flexibilidad. *Esto es una oportunidad ante el desempleo y eso contribuye a la economía*”.<sup>24</sup> En otras palabras, el gerente asegura que las plataformas digitales son una solución ante el desempleo y la insuficiencia de ingresos.

Hay que mencionar además que, el impacto de las plataformas digitales de trabajo a demanda en Ecuador se fortaleció por las políticas gubernamentales, dirigidas a perjudicar las condiciones de trabajo a nivel general. Desde el 2014, el Fondo Monetario Internacional (FMI) insta a que el Ecuador *mejore* el panorama empresarial a través de la flexibilización laboral y la reducción del gasto público.<sup>25</sup> En ese sentido, se emitieron

---

<sup>21</sup> Ekos Negocios, “Rappi Llega a Su Primer Año En Ecuador Con Más de 500.000 Usuarios”, *Ekos Negocios*, 24 de septiembre de 2020, <https://www.ekosnegocios.com/articulo/rappi-llega-a-su-primer-ano-en-ecuador-con-mas-de-500-000-usuarios>.

<sup>22</sup> Expreso, “PedidosYa se queda con el lugar de Glovo en Ecuador y esto es lo que debes saber”, *Expreso*, 18 de marzo de 2021, <https://www.expreso.ec/ciencia-y-tecnologia/pedidosya-queda-lugar-glovo-ecuador-100804.html>.

<sup>23</sup> Olaya Martín Rodríguez, “El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”, *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)* 6, n° 2 (2019): 89–97; énfasis añadido.

<sup>24</sup> Revista Líderes, “Daniel Arévalo: ‘Ante el desempleo, esto es una oportunidad’”, *Revista Líderes*, 23 de septiembre de 2019, <http://www.revistalideres.ec/lideres/daniel-arevalo-desempleo-oportunidad-glovo.html>; énfasis añadido.

<sup>25</sup> Fondo Monetario Internacional, “Comunicado de Prensa: El Directorio Ejecutivo del FMI concluye la Consulta del Artículo IV con Ecuador correspondiente a 2014”, *IMF*, accedido 17 de enero de 2022, <https://www.imf.org/es/News/Articles/2015/09/14/01/49/pr14393>.

acuerdos ministeriales con garantías reducidas en los sectores: agropecuario, agroindustrial, ganadero, florícola, bananero y turístico.<sup>26</sup>

Después de cumplir con las sugerencias del FMI, en marzo de 2019, el Gobierno de Lenin Moreno suscribió la Carta de Intención para acceder a financiamiento con la referida entidad. En la carta, el gobierno se comprometió a reformar la legislación laboral con el fin de eliminar *obstáculos* en la contratación, crear contratos parciales y temporales menos rígidos e incrementar el sector de servicios.<sup>27</sup>

En el marco de la pandemia de la COVID-19, el gobierno aplicó planes de austeridad en el sector público<sup>28</sup> que se tradujeron en despidos<sup>29</sup> y en el cierre de empresas públicas.<sup>30</sup> Además, con miras a cumplir los compromisos adquiridos con el FMI se aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario,<sup>31</sup> meses después, en septiembre del 2020, las cifras de empleo se reportaron en un total de 4 825 436 personas trabajando en

---

<sup>26</sup> Ver acuerdos ministeriales: MDT-2017-0029, MDT-2018-0073, MDT-2018-0074, MDT-2018-0075 y MDT-2018-0074.

<sup>27</sup> Ecuador. Ministerio de Economía y Finanzas, *Carta de Intención respaldo financiero* (Quito: Ministerio de Economía y Finanzas), 9–10, accedido 17 de enero de 2022, <https://www.finanzas.gob.ec/carta-de-intencion/>.

<sup>28</sup> El 19 de mayo de 2020, el presidente de ese entonces, Lenin Moreno, anunció que reduciría en 400 millones el gasto público: “USD 980 millones [de] la masa salarial; USD 400 millones de bienes y servicios; USD 1 300 millones de inversión, y USD 1 300 millones por reestructuración de deuda externa” Véase *El Comercio*, “Lenín Moreno anuncia siete medidas; recorta USD 4 000 millones del gasto público”, *El Comercio*, 19 de mayo de 2020, <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/lenin-moreno-medidas-economicas-coronavirus.html>.

<sup>29</sup> Después del anuncio presidencial, el gobierno de turno dispuso la supresión de instituciones públicas y, por lo tanto, la eliminación de plazas de trabajo: el 07 de mayo de 2020, mediante Decreto Ejecutivo 1037 se suprimió la Agencia de Regulación y Control Postal; el 08 de mayo de 2020, mediante Decreto Ejecutivo 1040 se suprimió el Instituto de Fomento al Talento Humano; el 09 de mayo de 2020, mediante Decretos Ejecutivos 1044 y 1046 se suprimieron la Secretaría Técnica de Juventudes y la Secretaría Técnica del Comité Nacional de Límites Internos, respectivamente; el 19 de mayo de 2020, mediante Decretos Ejecutivos 1064 y 1064 se suprimieron el Servicio de Contratación de Obras y el Servicio de Gestión Inmobiliaria del Sector Público – INMOBILIAR, respectivamente; y, el 22 de mayo de 2022, mediante Decreto Ejecutivo 1065 se suprimió la Secretaría Anticorrupción de la Presidencia de la República.

<sup>30</sup> Asimismo, el gobierno de turno emitió una serie de Decretos Ejecutivos que dispusieron la extinción de empresas públicas en Ecuador. Así, el 09 de mayo de 2020, mediante Decreto Ejecutivo 1045 se extinguieron las Empresas Públicas de Fármacos ENFARMA EP, FABRICAMOS ECUADOR FABREC EP y Cementera del Ecuador EP (EPCE); el 19 de mayo de 2020, mediante los Decretos Ejecutivos 1055, 1056, 1057, 1058, 1059, 1060 se extinguieron las empresas públicas Centros de Entrenamiento para el Alto Rendimiento CEAR EP, Correos del Ecuador – CDE E y Ferrocarriles del Ecuador–FEEP, Desarrollo Estratégico ECUADOR ESTRATÉGICO EP, Medios Públicos de Comunicación del Ecuador – Medios Públicos EP, SIEMBRA EP y TAME Línea Aérea del Ecuador “TAME EP”, respectivamente.

<sup>31</sup> La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 está vigente desde el 22 de junio de 2020; esta ley creó los contratos emergentes a plazo fijo y abrió la posibilidad a suscribir “acuerdos” entre empleador y trabajador desconociendo la relación de poder que se traduce en dificultad (incluso imposibilidad) de acordar condiciones de trabajo en igualdad.

condiciones diferentes al empleo pleno;<sup>32</sup> es decir, precarizadas, entre las que se encuentran las y los repartidores de plataformas digitales.

Esas cifras son el resultado de una serie de acciones y omisiones sistemáticas destinadas a desmejorar la calidad del empleo, expulsar a cada vez más personas de los trabajos decentes y modificar los márgenes de protección de las normas laborales. De ahí que, con miras a reducir los niveles de protección del derecho al trabajo los Estados implementan al menos tres métodos:

Uno es la desregulación, que consiste en derogar normas heterónomas sobre el trabajo, para abrir, así, espacio a la autorregulación por las partes interesadas. Otro, es el de flexibilizar las normas laborales, es decir, adecuarlas en su formulación a las nuevas realidades y a los nuevos contenidos ideológicos. Un tercer método, menos auténtico que los anteriores, pero tal vez de más fáciles logros pues evita las dificultades que comporta la derogatoria o modificación de las normas, es el de reducir el ámbito de aplicación del derecho del trabajo por la vía de la interpretación doctrinal o jurisprudencial o, simplemente, por la práctica laboral, excluyendo del mismo determinados temas o situaciones.<sup>33</sup>

Por consiguiente, no es casual que las y los trabajadores de plataformas digitales permanezcan en una zona gris por 6 años, contados desde el 2016, año en que las primeras plataformas aparecieron en el país, y que el Estado sea el menos interesado en regularlas.

Conviene agregar que, el proceso de destrucción de las protecciones atraviesa 3 tiempos: (i) la flexibilización, que consiste en el desmejoramiento general o específico de las condiciones de trabajo previamente adquiridas, como la reducción del salario, el establecimiento de contratos a plazo fijo o por horas, la disminución del valor de las indemnizaciones, entre otros; (ii) la subcontratación de trabajadores a través de empresas o personas intermediarias con el fin de evitar responsabilidades patronales directas; (iii) la expulsión de las personas trabajadoras del vínculo laboral, mediante la construcción, legal o no, de categorías de trabajadores independientes o empresarios.<sup>34</sup> En tal sentido, la expulsión del vínculo laboral es quizá la forma más grave de destrucción de las protecciones del derecho laboral y, justamente, es donde se encuentra el trabajo en plataformas.

---

<sup>32</sup> Es la sumatoria de subempleo, empleo no remunerado, otro empleo no pleno y empleo no clasificado.

<sup>33</sup> Óscar Ermida y Óscar Hernández, “Crítica de la subordinación”, en *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2003), 270, <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/10052>.

<sup>34</sup> Karol Morales Muñoz y Paula Abal Medina, “Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España”, *Psicoperspectivas* 19, n° 1 (marzo de 2020): 3, doi:10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1680.

Este contexto ha sido aprovechado por las plataformas digitales de reparto. En agosto de 2020, Glovo pasó de tener 1 500 personas repartidoras a 2 500, de la misma manera su facturación incrementó 215 % en el primer semestre del 2020 en comparación con el 2019.<sup>35</sup> Asimismo, Rappi pasó de tener 1 500 personas repartidoras a 3 500 en marzo de 2021.<sup>36</sup> Esta situación se debe, principalmente, a que las y los trabajadores del reparto fueron indispensables durante el confinamiento para evitar la propagación de la COVID-19, dado que las personas optaron por solicitar entregas a domicilio.

Sin embargo, el incremento no fue sostenido debido a que el confinamiento terminó y, en consecuencia, la demanda de entregas a domicilio se redujo. Esto en poco tiempo ocasionó un desequilibrio entre la oferta y la demanda, como se muestra en la Figura 2.

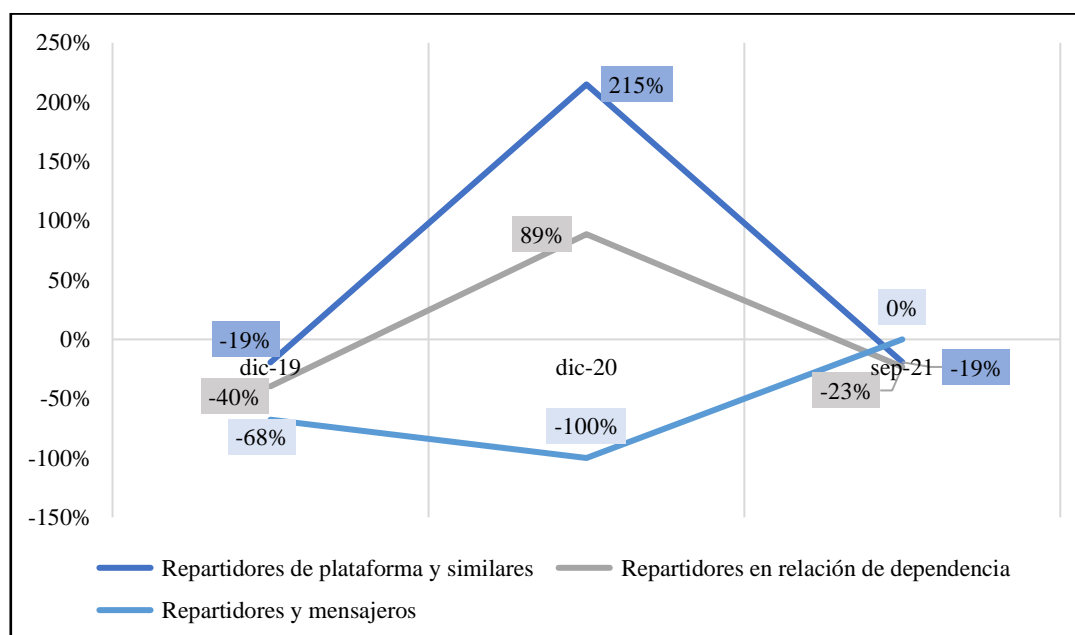


Figura 2. Tasa de crecimiento del número de trabajadores en las categorías de repartidores a nivel nacional. Periodo 2018-2021

Fuente: INEC, ENEMDU, diciembre 2019, 2020 y septiembre 2021. Elaboración: Diego Carrión.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> El Universo, “Cuál es la situación de aplicaciones como Glovo, Rappi, Uber y Cabify durante la pandemia en Ecuador”, *El Universo*, 7 de agosto de 2020, <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/08/06/nota/7932402/cual-es-situacion-aplicaciones-como-glovo-uber-cabify-rappi-durante>.

<sup>36</sup> Jorge Villón, “Desempleados se convirtieron en repartidores de hasta 12 horas para hallar ingresos básicos”, *El Universo*, 15 de marzo de 2021, <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/desempleados-se-convirtieron-en-repartidores-de-hasta-12-horas-para-hallar-ingresos-basicos-nota/>.

<sup>37</sup> Diego Carrión, *Repartidores de plataformas: situación previa y post pandemia* (Quito: Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico., s. f.), 17, <https://trabajoypensamientocritico.com/repartidores-de-plataformas-situacion-previa-y-post-pandemia/>.



No obstante, el incremento de trabajadores y de ingresos en el trabajo de reparto no se reflejó en los ingresos de las y los trabajadores, al contrario, solo las empresas incrementaron sus ganancias. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo el capital que las plataformas generan a nivel mundial se concentra en dos países:

cerca del 70 por ciento de los ingresos mundiales se aglutinan en solo dos países, los Estados Unidos (49 por ciento) y China (23 por ciento). Alrededor del 11 por ciento de los ingresos mundiales se concentran en Europa, mientras que todas las demás regiones juntas representan el 17 por ciento de los ingresos. Uber, situada en los Estados Unidos, tiene los ingresos más altos (10 700 millones de dólares) entre las plataformas de VTC, mientras que Meituan, situada en China, tiene los ingresos más altos (8 500 millones de dólares) entre las plataformas de reparto.<sup>38</sup>

Todo esto permite concluir que las empresas propietarias de plataformas digitales aplican un modelo de negocio extractivista, que aprovecha las fallas del mercado laboral, a fin de obtener utilidades a costa de la sobreexplotación de las y los trabajadores. En Ecuador este modelo de negocio se asienta en un ambiente de progresiva destrucción de las protecciones del trabajo, de manera que, su objetivo no solo apunta a flexibilizar la relación de trabajo sino a eliminarla por completo.

---

<sup>38</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*, 72.



## Capítulo segundo

### Características del trabajo de reparto en plataformas digitales en Ecuador

Una vez que ha quedado claro qué es la economía de plataformas y los factores que facilitaron la llegada y desarrollo de las plataformas digitales de trabajo a demanda en Ecuador, es preciso caracterizar cuantitativa y cualitativamente a las y los trabajadores de reparto del país. En ese sentido, el segundo capítulo de esta investigación aborda una descripción cuantitativa de las personas trabajadoras y de sus condiciones laborales con base en dos investigaciones previas y con especial énfasis en la precarización por ingresos, jornada de trabajo y afiliación a la seguridad social. Los elementos expuestos en este capítulo permitirán identificar a las y los sujetos de estudio y las condiciones de trabajo que se propone regular.

#### 1. ¿Quiénes son y dónde están las y los repartidores de plataformas digitales?

En Ecuador han existido al menos dos intentos por levantar o interpretar estadísticas sobre el número de personas que trabajan en aplicaciones de reparto a nivel nacional. El economista Diego Carrión es autor de uno de los estudios con mayor rigurosidad técnica puesto que, a partir de las variables: industria, ocupación y relación laboral de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) identifica, cuantifica y cualifica a las personas trabajadoras de reparto y sus condiciones de trabajo<sup>39</sup> Por otro lado, también son pertinentes para esta investigación los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos por el Grupo Faro en mayo de 2021, después de entrevistar a 754 personas que trabajan en plataformas digitales, de las cuales 379 son trabajadores de reparto y 375 de conducción.<sup>40</sup>

De acuerdo con el estudio de Carrión, en septiembre de 2021 existían alrededor de 18 819 personas trabajadoras de reparto a nivel nacional, de estas al menos 1 529 eran

---

<sup>39</sup> Carrión, *Repartidores de plataformas*.

<sup>40</sup> Grupo Faro, *Plataformas digitales ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?* (Quito: Grupo Faro, 2021), 11, [https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2021/06/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-de-trabajo-o-precariacio%CC%81n-laboral-1\\_compressed.pdf](https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2021/06/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-de-trabajo-o-precariacio%CC%81n-laboral-1_compressed.pdf).

mujeres.<sup>41</sup> Es decir que en total las empresas propietarias de plataformas digitales ocupan la fuerza de trabajo de 18 819 personas por fuera de cualquier regulación laboral y social. Lo que se traduce en más de 18 000 personas generando ganancias para transnacionales en condiciones irregulares.

Además, del total de repartidores y repartidoras, el 50 % son personas entre 20 y 29 años y el 30 % tienen entre 30 y 39 años. Esta característica deja en evidencia nuevamente que el modelo de negocio que aplican las empresas propietarias de las plataformas está orientado a personas jóvenes con dificultades para insertarse -o ser insertadas- en empleos formales y que, por lo tanto, se ven en la necesidad de redoblar esfuerzos para asumir los costos de vida. A decir de Carrión, no es casual que el trabajo de reparto sea en mayoría joven en tanto las plataformas demandan estados físicos resistentes<sup>42</sup> que a corto plazo pueden ser reemplazados con facilidad.

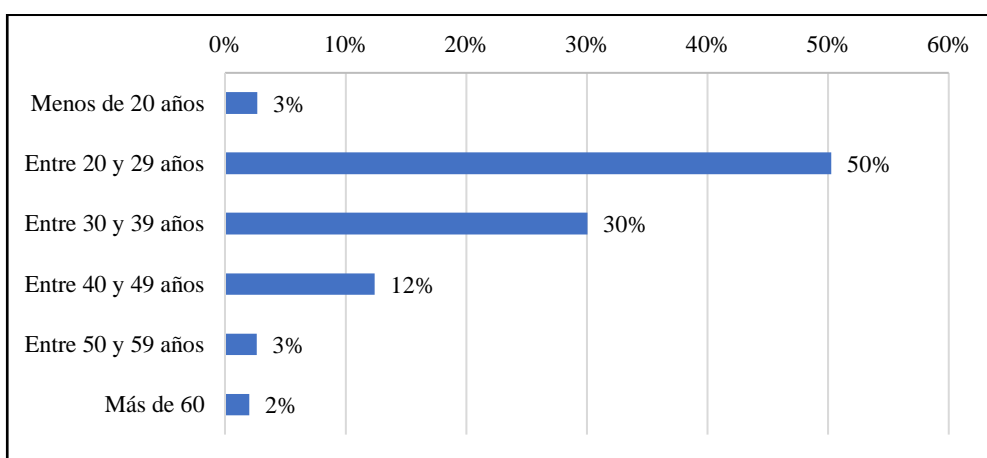


Figura 3. Repartidores de plataforma y similares por rango de edad. Septiembre 2021 (estructura porcentual)

Fuente: INEC, ENEMDU, septiembre 2021. Elaboración: Diego Carrión Sánchez<sup>43</sup>

Hay que mencionar además que, este grupo de trabajadoras y trabajadores incluye a personas con educación secundaria en un 45 % y con educación superior en un 21%, como se muestra en la Figura 4. De modo que las personas que realizan este trabajo podrían haber encontrado una ocupación de fácil acceso después de terminar la secundaria y estar en transición para iniciar estudios superiores; o, no continuar con sus estudios. Incluso las y los trabajadores con niveles de educación superior encuentran en las

<sup>41</sup> Carrión, *Repartidores de plataformas*, 11,10.

<sup>42</sup> *Ibid.*, 11.

<sup>43</sup> *Ibid.*

plataformas una manera de obtener ingresos frente a las dificultades para encontrar un empleo formal acorde a su perfil profesional.

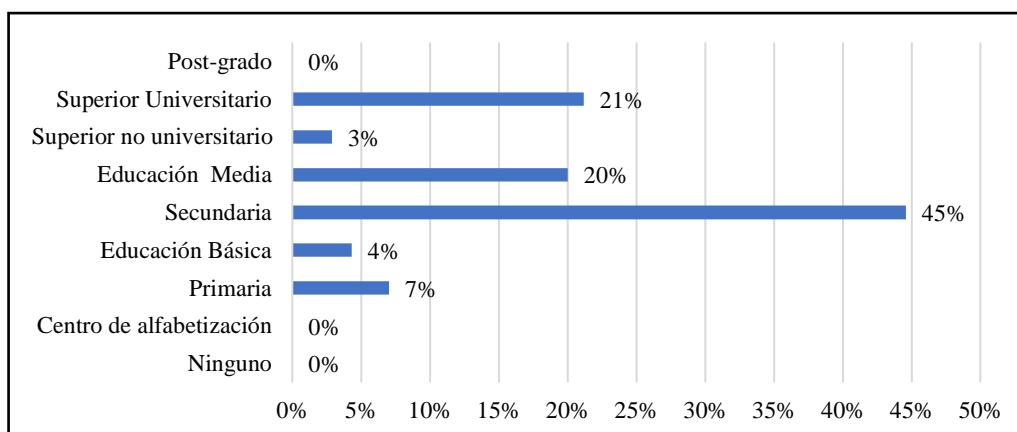


Figura 4. Nivel de instrucción de los repartidores de plataforma y similares. Septiembre 2021  
Fuente: INEC, ENEMDU, Septiembre 2021. Elaboración: Diego Carrión Sánchez.<sup>44</sup>

Por otro lado, el estudio de Carrión identifica que más del 50 % de trabajadores de reparto se encuentran en Quito y Guayaquil, de estas ciudades la mayoría de las y los repartidores se concentran en Quito. Por su parte Daule, Portoviejo y Cuenca poseen alrededor de mil trabajadores cada una, mientras que en otras ciudades se observa un número inferior a mil. Es posible que la demanda de repartidores esté centralizada en Quito y Guayaquil y que, igualmente, la mayor parte de personas en búsqueda de ingresos se encuentre en dichas ciudades, sea de forma temporal o permanente.

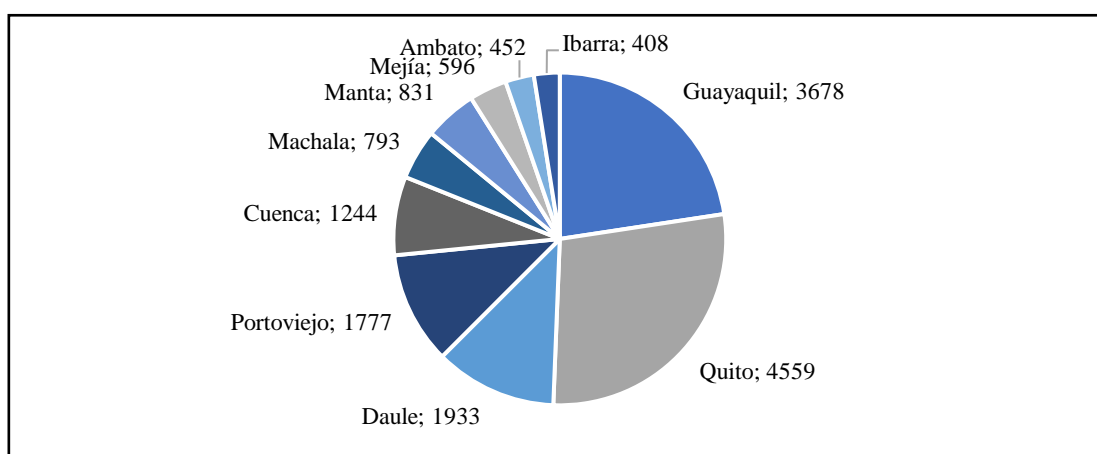


Figura 5. Número de repartidores de plataforma y similares en los diez principales cantones. Septiembre de 2021  
Fuente: INEC, ENEMDU, Septiembre 2021. Elaboración: Diego Carrión Sánchez.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Ibid., 12.

<sup>45</sup> Ibid., 13.

Habría que decir también que, la expansión de las plataformas en el país no es un fenómeno aislado, sino que responde a la dinámica internacional de desarrollo y utilización cada vez más frecuente de plataformas en los procesos de distribución y consumo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las plataformas de reparto se multiplicaron casi por diez desde el 2010 hasta el 2020.<sup>46</sup> Sin embargo, esta expansión no derivó en la democratización del mercado, puesto que las principales transnacionales siguieron acaparando el mercado.

Por ejemplo, en el caso ecuatoriano, en septiembre de 2020 el 35 % de personas trabajaba para Glovo (ahora PedidosYa), el 39 % para Uber Eats, el 32 % para Rappi y para el 12 % en otra plataforma.<sup>47</sup> Este incremento en la demanda y oferta facilitó que las y los trabajadores nacionales y extranjeros en el territorio nacional encuentren una ocupación temporal.

Quienes se insertan en el trabajo de plataformas son por lo general migrantes, personas que no logran entrar a un empleo formal o quienes lo perdieron —y pueden acceder a un medio de movilización en ocasiones bajo la modalidad de alquiler. Son, en definitiva, aquellas personas que no tienen un contrato de trabajo formal (excepto en aquellos países donde estos trabajos se han regulado), no acceden a beneficios de ley, y la figura del empleador es difusa [...].<sup>48</sup>

Aunque parecería que la mayoría de las y los trabajadores de reparto es de origen extranjero, los datos reflejan que solo el 9 % son extranjeras, esto podría ser producto del subregistro,<sup>49</sup> del alquiler de cuentas registradas a nombre de personas nacionales o de la temporalidad del trabajo. En ese sentido, el Grupo Faro señala que del total de trabajadores de reparto y conducción el 32 % son personas extranjeras y de estas el 31 % son de nacionalidad venezolana mientras que el 1 % son de nacionalidad colombiana.<sup>50</sup>

Por consiguiente, el nicho de fuerza de trabajo de las empresas propietarias de plataformas son las personas jóvenes, nacionales, pero sobre todo extranjeras, con estudios medios, que dejaron de estudiar, esperan volver a estudiar o no encuentran un empleo formal y están disponibles para trabajar. Estas empresas aprovechan la juventud, la inestabilidad laboral, las fallas del mercado de trabajo y la carencia de regulaciones para sobreexplotar la fuerza de trabajo y beneficiarse al máximo.

---

<sup>46</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*, 19.

<sup>47</sup> Grupo Faro, *¿Oportunidad de trabajo o precarización laboral?*, 15.

<sup>48</sup> Nataly Maya et al., “Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador”, *Rosa Luxemburgo Stiftung. Oficina Región Andina*, n° 33 (2022): 8–9.

<sup>49</sup> Carrión, *Repartidores de plataformas*, 14.

<sup>50</sup> Grupo Faro, *¿Oportunidad de trabajo o precarización laboral?*, 14.

## 2. La precarización del trabajo de reparto en plataformas digitales

Después de esbozar cuántas personas trabajan en plataformas digitales y sus principales características, es necesario analizar una de las particularidades más notorias del trabajo de reparto: la precarización.<sup>51</sup> Se entiende por trabajos precarios a los empleos que no cumplen con las normas nacionales o internacionales o que no ofrecen ingresos suficientes para llevar una vida digna o que carecen de protección social.<sup>52</sup> Este tipo de trabajos se encuentran expresamente prohibidos por el artículo 327 de la Constitución de la República.<sup>53</sup>

En concreto, es posible identificar un trabajo precario independientemente de la forma contractual que revista con base en los siguientes indicadores: (i) inestabilidad en el trabajo; (ii) protección elemental frente al despido; (iii) protección social escasa en caso de despido; (iv) remuneración insuficiente; (v) protección social nula o limitada; (vi) discriminación; (vii) pocas perspectivas de progreso, desarrollo o formación; (viii) bajo nivel de derechos colectivos; (ix) falta de normas de seguridad y salud en el trabajo.<sup>54</sup> No obstante, los referidos indicadores no podrían aplicarse íntegramente al caso ecuatoriano, debido a que Ecuador carece de datos oficiales que permitan determinar la ocurrencia de cada indicador.

Por esta razón, el Observatorio del Trabajo y Pensamiento Crítico de la Universidad Central del Ecuador elaboró un índice de precariedad que “combina tres indicadores para mostrar la calidad del empleo: ingreso, jornada y registro en el seguro social”<sup>55</sup> estos indicadores se obtienen de las bases de datos del INEC y se conjugan para identificar el número de personas que se encuentran en trabajos precarios. Desde luego

---

<sup>51</sup> Cabe señalar que, los trabajos precarios no son una novedad de la economía digital. No obstante, en el contexto de esta investigación, cobran relevancia hablar de la precarización en el trabajo de reparto en tanto las plataformas digitales están siendo utilizadas por los grandes capitales para precarizar el trabajo, por un lado; y, para eliminar las relaciones de trabajo, por otro.

<sup>52</sup> Parlamento Europeo, *Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario*, (2016/2221(INI)), 4 de julio de 2017, párr. 3, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290_ES.pdf).

<sup>53</sup> En este sentido, “[s]e prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”. Ver Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, Suplemento, 20 de octubre de 2008 art. 327.

<sup>54</sup> Parlamento Europeo, *Resolución del Parlamento Europeo*, párr. 6.

<sup>55</sup> Carrión, *Repartidores de plataformas*, 18.

los tres indicadores no avalan el cumplimiento de los derechos laborales en su totalidad, pero dan cuenta del cumplimiento de los derechos más básicos en el trabajo.

Los resultados del índice de precariedad en el trabajo de reparto revelan que en el 2021 solo el 1 % de las personas repartidoras tenía un trabajo estable;<sup>56</sup> es decir, al menos ganaban el salario mínimo, su jornada se ajustaba a las 8 horas legalmente reconocidas y estaban registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Sin duda alguna, el 1 % de repartidores y repartidoras estables se encuentra en los sectores donde todavía quedan personas con funciones de reparto, mensajería, encargos y distribución sujetas al Código del Trabajo. El restante 99 % corresponde a las y los trabajadores de reparto calificados como autónomos solamente por poseer Registro Único de Contribuyentes.

En lo que respecta a los ingresos netos, a septiembre de 2021 se tiene que, el 7 % recibe menos de USD 100,00 mensuales, el 70 % se encuentran en rangos salariales de entre USD 150,00 y USD 399,00, el 6 % recibe un salario básico general; y, el 8 % gana más del salario básico, pero menos que la canasta básica.<sup>57</sup> Para contrastar, se recuerda que el salario básico sectorial de un mensajero/repartidor en el 2021 era de USD 404,40,<sup>58</sup> mientras que para el 2022 es de USD 429,68.<sup>59</sup> Esto podría significar que, en cualquier escenario, exceptuando el 8 % que percibe más de un salario básico, las y los repartidores están por debajo del salario básico sectorial que les correspondería como trabajadores sujetos a la norma laboral.

Además, es preciso considerar que el ingreso de las y los repartidores es variable. Cuando las plataformas inician operaciones ofrecen a las y los repartidores un porcentaje de comisiones o tarifas mínimas más elevadas que cuando se consolidan en el mercado. Por ejemplo, Uber Eats entregaba una tarifa mínima de 0,86 centavos de dólar en diciembre del 2021, esa tarifa bajó en 2022 a USD 0,74; en el caso de PedidosYa, en 2022, se paga una tarifa mínima de USD 0,75, pero en épocas de alta demanda la tarifa se incrementa hasta USD 1,00.<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> Ibid.

<sup>57</sup> Ibid., 23,24.

<sup>58</sup> Ministerio del Trabajo, *Salarios mínimos sectoriales 2021. Anexo 1: estructuras ocupacionales-salarios mínimos sectoriales y tarifas* (Quito, Ecuador, 2020), <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/12/ANEXO-1%E2%80%9CEstructuras-ocupacionales-%E2%80%93salarios-m%C3%ADNimos-sectoriales-y-tarifas-sa.pdf?x42051>.

<sup>59</sup> Ministerio del Trabajo, *Estructuras ocupacionales-sueldos y salarios mínimos sectoriales y tarifas salarios mínimos sectoriales 2022* (Quito, Ecuador, 2022), <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=5195&force=0>.

<sup>60</sup> Luis, entrevistado por la autora, 14 de febrero de 2022.



Dentro de este orden de ideas, la siguiente tabla muestra la variación de ingreso neto en el trabajo de reparto antes de la emergencia sanitaria de la COVID-19 y durante ella. Además, refleja que los ingresos se han reducido entre USD 50,00 y USD 20,00 mensuales desde la emergencia.

Tabla 1  
**Mediana del ingreso antes y después de la emergencia sanitaria (USD) de las y los trabajadores de reparto**

	Antes de la emergencia	Desde la emergencia
Mes alto	500	450
Mes bajo	300	280
Mes normal	400	350

Fuente: Encuesta trabajadores en plataformas digitales (Grupo FARO – septiembre 2020)  
Elaboración propia

En cuanto a la jornada de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo afirma que las y los trabajadores de reparto laboran en promedio 59 horas a la semana<sup>61</sup>. Por su parte, Carrión sostiene que en su estudio “[e]l 51% de los encuestados dijeron estar buscando activamente trabajar más horas. Y aunque el 52% trabaja ya más de 40 horas semanales el 86% de ellos consideran que esa es la jornada “normal” de trabajo”.<sup>62</sup> De allí que, más del 50 % de trabajadores de reparto excedan la jornada máxima de trabajo semanal.

Por otro lado, la situación de precariedad del trabajo de reparto se agudiza al considerar que solo el 4 % de trabajadores y trabajadoras están afiliadas a la seguridad social;<sup>63</sup> es decir, el 96 % no cuenta con un seguro que les garantice atención médica, protección en casos de accidentes o enfermedades profesionales, cotización para jubilación, fondos de reserva, entre otros.

---

<sup>61</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*, 24.

<sup>62</sup> Carrión, *Repartidores de plataformas*, 24.

<sup>63</sup> *Ibid.*, 25.

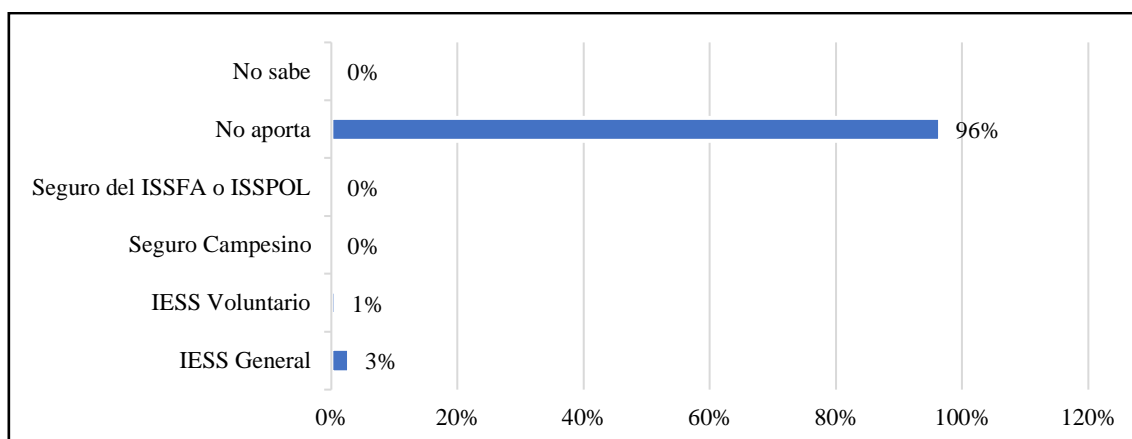


Figura 6. A cuál de las siguientes formas de seguridad social aporta actualmente. Responden los repartidores de plataformas y afines

Fuente: INEC, ENEMDU, Septiembre 2021. Elaboración: Diego Carrión Sánchez.<sup>64</sup>

Visto de esta forma, el 96 % de trabajadores de reparto no tienen acceso a los servicios y prestaciones de la seguridad social. Las cifras expuestas importan en tanto la Organización Internacional del Trabajo alerta que el 74 % de las y los repartidores sufre de algún grado de estrés a causa del trabajo, el tráfico, el ingreso, la falta de pedidos, las prolongadas jornadas, la presión por conducir rápido y el riesgo de sufrir accidentes laborales.<sup>65</sup> Además, las características propias de la labor suman afectaciones física y riesgos de trabajo.

Con los elementos expuestos aquí sobre el nivel de ingresos, la jornada de trabajo y la afiliación a la seguridad social, se puede concluir que el trabajo de reparto en plataformas digitales en Ecuador cumple con todos los elementos para ser calificado como precario; sin dejar de observar que, aunque en algunos casos las y los trabajadores alcancen el salario básico, esto es el resultado de sobrepasar la jornada de trabajo máxima.

Por consiguiente, las condiciones precarias del trabajo de reparto son producto de que las y los trabajadores han sido expulsados del marco de protección del derecho laboral. Así las cosas, es imperante discutir sobre la calificación jurídica de las y los trabajadores de reparto con miras a garantizar el trabajo digno y frenar el proceso de destrucción de las protecciones que avanza en el país.

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*, 24.

## Capítulo tercero

### La calificación jurídica del trabajo de reparto en plataformas digitales

El trabajo de reparto a demanda con la intermediación de plataformas digitales no se ha definido jurídicamente en Ecuador, de hecho, en el país no existen sentencias judiciales o leyes aprobadas que resuelvan el conflicto de laboralidad entre las empresas propietarias de las plataformas digitales y las y los repartidores. En este sentido, en el tercer capítulo de esta investigación se propone: debatir sobre la autonomía, la semiautonomía y la dependencia en el trabajo de reparto; analizar los indicios de laboralidad que prevé el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los criterios internacionales al respecto; y, dilucidar la relación de trabajo entre las y los repartidores y PedidosYa en el país. Además, en este capítulo se abordarán sentencias internacionales que resuelven nudos cruciales para estudiar la relación laboral con las plataformas digitales; y, finalmente se exponen algunas propuestas en el camino hacia la regularización de los derechos de las y los trabajadores de la economía de plataformas.

#### 1. ¿Autonomía, dependencia o semiautonomía?

A nivel internacional, la calificación jurídica del trabajo de reparto a demanda en plataformas digitales se debate entre la relación de dependencia y la autonomía,<sup>66</sup> las cuales son categorías tradicionalmente conocidas en el derecho laboral.<sup>67</sup> En medio de este debate bipolar, aparece la tercera categoría que, más allá de discutir la calificación jurídica de este grupo de trabajadores y trabajadoras, pretende otorgar protecciones laborales específicas, como el acceso a la seguridad social o el pago de una comisión mínima.<sup>68</sup>

Sin embargo, este debate no está aislado del contexto económico que impulsa las transformaciones en el mundo del trabajo. En tal sentido, es preciso considerar que el

---

<sup>66</sup> Ibid., 212–25.

<sup>67</sup> Para muestra de lo dicho, baste con revisar las propuestas de los grupos empresariales en torno a la regulación del trabajo de reparto en plataformas.

<sup>68</sup> Pablo Morris, *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/213) (Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021), 23, <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47647-trabajo-plataformas-chile-desafios-trabajo-decente-situacion-actual-lineamientos>.

neoliberalismo es -además- una disputa sociocultural que tiene como objetivo cambiar las percepciones del mundo e implantar formas de pensar, ser y vivir funcionales al mercado.<sup>69</sup> De este modo, el neoliberalismo apunta a cambiar la forma en la que se piensa, construye y ejecuta el trabajo para reducirlo a una mera actividad económica que se moldea a conveniencia del mercado.

Con miras a alcanzar ese objetivo los gobiernos neoliberales implementan prácticas discursivas y materiales que operan en todos los espacios en los que se desarrolla la vida, como los medios de comunicación, la educación e incluso el derecho. Por consiguiente, la subjetividad y el actuar humano están condicionados por la estructura económica predominante.<sup>70</sup> Así, en el mundo neoliberal se promueve el trabajo como una actividad libre,<sup>71</sup> donde el productor es a la vez consumidor,<sup>72</sup> posee capital económico y social y no se identifica como trabajador sino como emprendedor.

Esta transición desde la o el trabajador hacia la o el emprendedor, autónomo, individualista, competitivo, dispuesto a otorgar su tiempo porque quiere o espera ser su propio jefe o jefa, es altamente funcional al mercado puesto que, como se ha dicho, posibilita externalizar costos y eliminar responsabilidades patronales. El resultado de esto es que el sector empresarial protege, reproduce y acumula su capital, mientras las y los *emprendedores* aspiran falsamente llegar a la posición del empresario, dejando de lado su identidad de clase.

Se debe agregar que, la atomización de las y los trabajadores persigue romper la relación antagónica entre el capital y el trabajo, en línea a destruir las protecciones del derecho laboral. De este modo, no existirían -aparentemente- empleadores a quienes dirigir demandas laborales, en tanto el *éxito* solo puede ser el resultado del esfuerzo personal. Es así como se fomenta la responsabilidad individual, lo cual, a su vez, repercute en las posibilidades de encontrarse con otras personas trabajadoras en iguales condiciones y conformar organizaciones sindicales.

Lo cierto es que, la diferencia entre quienes tienen los medios de producción y quienes venden la fuerza de trabajo no ha desaparecido; y, mientras exista se hablará de relaciones de trabajo subordinadas y dependientes. Por esta razón, afirmar que las y los

---

<sup>69</sup> Susana Presta, “Neoliberalismo y transformaciones en el mundo del trabajo en la llamada ‘cuarta revolución industrial’”, *Revista de la Carrera de Sociología*, n° 8 (2018): 161.

<sup>70</sup> David Rico, “Individuo, trabajo y neoliberalismo”, *Revista Filosofía UIS* 18, n° 1 (20 de febrero de 2019): 156, doi:10.18273/revfil.v18n1-2019007.

<sup>71</sup> *Ibid.*, 159.

<sup>72</sup> Presta, “Neoliberalismo y transformaciones”, 173.

trabajadores de reparto a demanda son autónomos o semiautónomos, sin analizar la realidad, no solo sería estar de acuerdo con la construcción neoliberal del trabajo que impone la desregularización y atomización de la vida, sino que implicaría desconocer las evidentes desigualdades entre las y los trabajadores y las plataformas.

En este orden de ideas, la tercera categoría, como figura intermedia entre la dependencia y la autonomía,<sup>73</sup> es también una opción perjudicial. Esto, debido a que en cuanto aparezca la tercera vía las formas contractuales se adaptaran a ella con el fin de continuar evadiendo la aplicación del derecho laboral en todo o en parte. Incluso, genera el riesgo de que los trabajadores y las trabajadoras que se encuentran en relación de dependencia transiten hacia la tercera categoría por ser más conveniente a los intereses del sector que posea los medios productivos, en especial el capital. Por lo tanto, solo se incrementarían las complejidades al momento de determinar la calificación jurídica de este tipo de trabajadores y trabajadoras.<sup>74</sup>

Por todo lo sostenido en párrafos anteriores, esta investigación sugiere el reconocimiento de la relación laboral dependiente entre las empresas de plataformas digitales y las y los repartidores. A criterio de la autora esta sería la opción más viable para garantizar la protección laboral, reivindicar la dignidad del trabajo y responder oportunamente frente a todas las formas de producción que pretenden huir del derecho laboral o limitar su aplicación. En el mismo sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos señala:

La OIT ha señalado que el reto principal que surge del trabajo mediante plataformas, particularmente mediante el uso de apps y mediante el *crowdwork*, es que el trabajo realizado por medios digitales no reconoce la condición del trabajador o trabajadora como asalariado o asalariada, sino como trabajador o trabajadora independiente [...] Esta falta de reconocimiento puede excluir[les] de los beneficios laborales de los trabajadores y las trabajadoras, incluida su estabilidad laboral, el salario mínimo, y el acceso a condiciones dignas de empleo, dificultando su posibilidad de ejercer sus derechos sindicales. En este sentido, esta Corte resalta la importancia que tiene el diálogo tripartito, que permita que la política pública y la legislación laboral promueva relaciones profesionales estables y sólidas entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras, en el marco del respeto y garantía de los derechos humanos. El respeto a los principios de la consulta y la

---

<sup>73</sup> En Italia se la ha denominado parasubordinación; en Alemania cuasiempleo; y, en España trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)

<sup>74</sup> Adrián Goldin, *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44) (Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020), 30, <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina>.

colaboración debe ser un elemento esencial de la acción estatal en el diseño e implementación de la política estatal en materia laboral.<sup>75</sup>

Dicho esto, la región avanza en la determinación de los indicios de laboralidad entre las y los repartidores y las empresas de plataformas. En la actualidad, hay cerca de 20 decisiones judiciales en América Latina: el 55 % ha reconocido el trabajo subordinado, el 30 % niega la naturaleza laboral y el 10% amparan el derecho de las y los repartidores a constituir organizaciones sindicales.<sup>76</sup>

Al mismo tiempo, en la región existen 23 proyectos de ley que se refieren al trabajo de reparto en plataformas digitales: el 56 % tienen como objetivo reconocer que se trata de una relación de trabajo, el 22 % busca eliminar el reconocimiento de la relación de trabajo y señalan que se trata de un contrato independiente ajeno a la legislación laboral, y el 13 % establece la tercera categoría<sup>77</sup> con garantías mínimas que de todas formas incluye el control por parte de la plataforma digital.

En resumen, más del 50 % de decisiones judiciales y proyectos de ley presentados hasta el momento apuntan al reconocimiento de la relación de trabajo, en dependencia y subordinación, entre las y los repartidores y las empresas de plataformas digitales. Esta tendencia es el resultado de aplicar el derecho laboral y sus fuentes por sobre los propósitos de desregulación.

## **2. Elementos que configuran la relación laboral**

El ámbito de aplicación del derecho al trabajo está delimitado por el cumplimiento de ciertos requisitos que componen el *test de laboralidad* o de *elementos de la relación laboral*. En Ecuador estos requisitos se encuentran en el artículo 8 del Código del Trabajo, el cual señala “[c]ontrato 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

---

<sup>75</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Opinión Consultiva OC-27/21. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, relación con otros derechos y perspectiva de género*, 5 de mayo de 2021, párr. 212, [https://www.corteidh.or.cr/opiniones\\_consultivas.cfm](https://www.corteidh.or.cr/opiniones_consultivas.cfm).

<sup>76</sup> International Lawyers Assisting Workers (ILAW) Network, “Database on Standards and Decisions on Digital Platform Work in Latin America”, *ILAW Network*, 16 de marzo de 2022, <https://www.ilawnetwork.com/database-on-standards-and-decisions-on-digital-platform-work-in-latin-america/>. En esta base de datos disponible para descarga se puede acceder a más información sobre procesos judiciales y administrativos y proyectos de leyes en la región.

<sup>77</sup> *Ibid.*

colectivo o la costumbre”.<sup>78</sup> De este artículo se desprende que la relación laboral ocurre cuando el trabajo se presta de forma personal, en dependencia respecto del empleador y con una remuneración en contraprestación por el trabajo realizado.

Sin embargo, los elementos de la relación laboral no siempre están a primera vista, puesto que los empleadores suelen encubrir la relación de trabajo mediante mecanismos legales o extralegales diferentes al ámbito laboral. En ese sentido, la Conferencia Internacional del Trabajo, en la nonagésima quinta reunión de 2006, expresó su preocupación ante el incremento de las formas contractuales civiles y mercantiles que operan fuera del marco de la relación laboral y solicitó a los Estados que implementen mecanismos adecuados para evitarlas.<sup>79</sup> En esos casos, el *test* de laboralidad se apoya del principio de primacía de la realidad, por el cual, “[l]os hechos prevalecen sobre las formalidades, formas y apariencias”.<sup>80</sup> Es decir que, se valoran los hechos por sobre los documentos, contratos o, en general, la denominación que le hayan dado las partes.<sup>81</sup>

Asimismo, la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo<sup>82</sup> señala que para verificar la existencia de una relación de trabajo se deberá atender a “los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes”.<sup>83</sup> Por lo tanto, en el ámbito laboral no es relevante que la o el trabajador haya aceptado someterse al régimen jurídico de una u otra forma contractual, pues predomina lo que sucede en la realidad.

Con el objeto de analizar estos indicios en el caso del trabajo de reparto en plataformas digitales, es pertinente describir el alcance de cada uno de ellos a la luz de la doctrina y de los estándares nacionales e internacionales. Posteriormente, se aplicará este *test* en el caso de PedidosYa en Ecuador.

---

<sup>78</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 8.

<sup>79</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, ed., *La Relación de trabajo* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2005), párr. 25.

<sup>80</sup> Graciela Monesterolo Lencioni, *Sistema regulatorio de empleados privados y obreros*, Primera edición (Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2020), 35.

<sup>81</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, *La Relación de trabajo*, párr. 26.

<sup>82</sup> Esta recomendación no es vinculante para los Estados. Sin embargo, los Estados pueden adoptar su contenido siempre que sea más favorable a las disposiciones contenidas en el texto constitucional, de acuerdo con el artículo 426 de la Constitución de la República.

<sup>83</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación 198 sobre la relación de trabajo*, 2006, párr. 9, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument).

## 2.1. Prestación personal del servicio

Para empezar, es preciso señalar que la prestación personal del trabajo es una obligación personalísima;<sup>84</sup> por lo tanto, la persona trabajadora debe prestar el servicio personalmente y no a través de otra. En tal sentido, la relación laboral entre las partes adquiere el carácter de bilateral y directa.<sup>85</sup> Es decir, se configura con la concurrencia de dos partes desde el momento en que inicia la prestación del servicio.

Sobre esto, la Recomendación 198 de la OIT menciona que el trabajo puede ser efectuado “única o principalmente en beneficio de otra persona”<sup>86</sup> con lo cual se admite el pluriempleo. De modo que, la relación de trabajo existe independiente de que sean dos o más las personas empleadoras beneficiadas del trabajo y del producto de este.

Además, la prestación personal del servicio que configura la relación de trabajo solo puede darse entre una persona natural, considerada trabajador o trabajadora y una natural o jurídica denominada empleador.<sup>87</sup> Por lo tanto, escapan de la relación laboral los vínculos entre personas jurídicas.

Específicamente, en el trabajo en plataformas digitales se ha cuestionado el rol del *cliente* como empleador por ser quien solicita el servicio a través de la plataforma. Esta persona lejos de ser parte de la relación de trabajo conserva el mismo rol que en otras formas de trabajo: es consumidor de los bienes o servicios que ofrece el empleador. Por ejemplo, una persona que fue contratada para el cargo de mesera entrega el producto al cliente por disposición del empleador ya que fue contratada para realizar esa actividad. Lo mismo podría decirse de otros trabajos típicos como los de limpieza, lavado de autos, atención al cliente, venta en establecimientos, entre otros.

Por consiguiente, toda relación de trabajo inicia con la efectiva prestación del servicio, el cual debe ser bilateral y directo; admitiéndose la posibilidad de que se realice en beneficio de varios empleadores. La prestación del servicio está acompañada en todo o parte de los elementos que se describen en las siguientes líneas.

---

<sup>84</sup> Olaya Martín Rodríguez, “El trabajo en las plataformas digitales”, 94.

<sup>85</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 327.

<sup>86</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación 198 sobre la relación de trabajo*, 13.

<sup>87</sup> Luis Vallecilla, “La relación laboral y el contrato de trabajo”, *Universidad Católica de Colombia*, Colección JUS laboral, n° 8 (2018): 31.



## 2.2. Dependencia y subordinación

Con respecto a la dependencia, esta implica que la o el trabajador forma parte de la organización empresarial, recibe órdenes del empleador<sup>88</sup> y está obligado a cumplirlas, generalmente en virtud del contrato, expreso o tácito. Asimismo, el empleador y/o sus representantes tienen la facultad exclusiva de controlar el trabajo y de aplicar medidas correctivas y disciplinarias.<sup>89</sup> En relación con la dependencia, la subordinación demuestra que la relación laboral es jerárquica y desigual de manera que, la autonomía de la voluntad está condicionada por la necesidad de trabajar para obtener ingresos y por la casi inexistente posibilidad de decidir sobre las condiciones de trabajo.

De igual manera, la Recomendación 198 de la OIT indica que el trabajo debe realizarse bajo las instrucciones y control de otra persona y que implica “la integración del trabajador en la organización de la empresa”.<sup>90</sup> En concordancia, la Agenda Europea para la economía colaborativa de la Comisión Europea de Derechos Humanos propone que en el caso específico de las plataformas digitales se tome en cuenta que la o el trabajador no puede decidir los términos y condiciones del trabajo, sino que estos dependen de la plataforma; y, que la valoración de la subordinación es independiente de los resultados de gestión del negocio e incluso de la supervisión continua de la plataforma.<sup>91</sup>

Por su parte, la Corte Nacional de Justicia ha ratificado la importancia de la dependencia y subordinación en sus resoluciones. Por ejemplo, en la Resolución 098-0217, la Sala de lo Laboral identificó los elementos prescritos en el artículo 8 del Código del Trabajo y afirmó que existe relación de dependencia cuando la o el trabajador se encuentra bajo la dirección del empleador y que se confirma la subordinación cuando las actuaciones de la persona trabajadora responden a las órdenes del empleador.<sup>92</sup>

Es preciso subrayar que la Corte valora con mayor acuciosidad los indicios de subordinación y dependencia por sobre la prestación del servicio y la remuneración. El criterio de la Corte resulta lógico al considerar que en toda relación mercantil se evidencia la prestación de un servicio y el pago. Pero solo en las relaciones de trabajo se identifica,

---

<sup>88</sup> Olaya Martín Rodríguez, “El trabajo en las plataformas digitales”, 94.

<sup>89</sup> Ermida y Hernández, “Crítica de la subordinación”, 275.

<sup>90</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación 198 sobre la relación de trabajo*, 13.

<sup>91</sup> Comisión Europea de Derechos Humanos, *Agenda Europea para la economía colaborativa*, sec. 2.4.

<sup>92</sup> Ecuador. Corte Nacional de Justicia. Sala Especializada de lo Laboral, “Sentencia 098-2017”, *Juicio No. 1882-2016*, 6 de febrero de 2017.

además, la subordinación a las órdenes del empleador y la ajenidad del negocio. Al respecto, sirva de ejemplo la Resolución 0057-2022, que señala:

Por lo indicado, la prueba que ha sido valorada por los juzgadores de instancia, no es pertinente para arribar al convencimiento de que confluyen o se configuran los elementos indispensables de una relación laboral sujeta al código del trabajo según lo que determina el artículo 8 de la norma *ibídem*, como son la existencia de un convenio, para la prestación de servicios personales bajo dependencia exclusiva de uno o más empleadores, en contraprestación de una remuneración; pues solo en estas circunstancias, la entidad demandada está llamada a responder por las obligaciones que se reclaman como insatisfechas.[...] Entonces, resulta estrictamente necesario probar no solo la prestación de servicios a favor de alguien, sino una remuneración (contraprestación) a cambio del beneficio, es decir, que provenga de parte de la institución demandada, lo cual no fue justificado de alguna manera en el presente caso, como tampoco se corroboró la dependencia de la actora para con quien ella señala como el empleador, lo cual este último elemento era de vital trascendencia para reconocer una relación laboral, pues es a través de este requisito específico que la accionante se subordina jurídicamente a las disposiciones de su empleador, quien ostenta además capacidad reguladora y disciplinaria; dicho sea de paso, esta potestad se encuentra limitada por la ley y la constitución. Por lo que quedan sin sustento las alegaciones de la actora, las cuales no tienen forma de ser reconocidas a través de algún elemento probatorio.<sup>93</sup>

Este criterio también ha sido señalado por el tratadista Mario De la Cueva quien afirma que la relación laboral inicia desde la prestación del servicio en la relación empleador-trabajador, aunque no se estipule el salario ni su forma de pago.<sup>94</sup> De allí que, la dependencia y la subordinación derivada de la asimetría entre quien tiene los medios de producción y quien tiene la fuerza de trabajo es decisoria al momento de identificar una relación de trabajo.

### **2.3. Remuneración**

La dependencia y subordinación dan paso a que la o el trabajador reciba una contraprestación, dineraria por lo general, a cambio del servicio prestado. A diferencia del honorario de los contratos civiles donde las personas trabajadoras fijan el monto de la remuneración, en las relaciones de trabajo el empleador es quien determina este monto y, en la mayoría de las ocasiones, la forma y periodicidad del pago de acuerdo con el giro del negocio.

---

<sup>93</sup> Ecuador. Corte Nacional de Justicia. Sala Especializada de lo Laboral, “Sentencia 0057-2022”, *Juicio No. 05371-2019-00043*, 22 de febrero de 2022.

<sup>94</sup> Mario De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (Ciudad de México: Editorial Porrúa S.A, 1977), 204.

En ese marco, la Recomendación 198 de la OIT recalca que como indicio de la relación laboral se deberá verificar si la remuneración que el empleador cancela a la persona trabajadora se paga de forma periódica, es la principal o única fuente de ingresos de la o el trabajador o incluye pagos en especie.<sup>95</sup>

De lo expuesto se colige que el pago periódico de la remuneración coadyuva a evidenciar que se trata de una relación laboral con cierta duración y continuidad. Al respecto, la Agenda Europea para la economía colaborativa de la Comisión Europea de Derechos Humanos señala que cuando la o el trabajador no recibe remuneración o solo recibe una compensación por un trabajo marginal, no se cumple con el criterio de remuneración para efectos de demostrar una relación de trabajo.<sup>96</sup>

Además de la remuneración, existen otros componentes económicos que dan cuenta de la relación de trabajo; por ejemplo, el pago o reconocimiento del derecho de vacaciones, el pago de décimas remuneraciones, la fijación de viáticos y subsidios no ocasionales, etc. Estos rubros se cancelan de forma obligatoria en una relación de trabajo reconocida como tal, por lo que podrían ser considerados como indicios económicos.

Es pertinente aclarar que, para que la remuneración y otros componentes económicos configuren la relación laboral no se requiere que se calculen y cancelen de acuerdo con el salario mínimo vigente, general o sectorial. Solamente es necesario demostrar que el empleador pagó una contraprestación por el trabajo realizado, sin perjuicio de que en un proceso judicial se recalculen lo que la persona trabajadora debía recibir de acuerdo con las normas laborales.

Por lo tanto, la remuneración pagada de manera periódica y como principal fuente de ingresos, así como el reconocimiento de otros componentes económicos, permiten identificar que una persona está recibiendo una contraprestación por un trabajo realizado con cierta continuidad.

## **2.4. Ajenidad**

A pesar de que la dependencia y subordinación son fundamentales para determinar los márgenes de aplicación del derecho laboral, hoy se discuten los alcances de estos conceptos en el marco de lo que se denomina *la fuga del derecho del trabajo*, el cual se

---

<sup>95</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación 198 sobre la relación de trabajo*, 13.

<sup>96</sup> Comisión Europea de Derechos Humanos, *Agenda Europea para la economía colaborativa*, sec. 2.4.

caracteriza por la tendencia del sector empleador a alejarse, huir o emigrar de la normativa laboral hacia otras formas civiles de contratación que, a priori, parecerían no configurar una relación laboral en dependencia.<sup>97</sup>

En ese contexto, el estudio de la ajenidad del trabajo es relevante por su potencial para establecer relaciones de trabajo incluso en aquellas situaciones donde la subordinación se desvanece.<sup>98</sup> La ajenidad se estudia desde dos perspectivas: en los frutos y en el riesgo. La ajenidad en los frutos se refiere a que el empleador se aprovecha del producto del trabajo o el servicio prestado; y, la ajenidad en el riesgo alude a que el empleador asume el riesgo económico del negocio y toma las decisiones.<sup>99</sup> Por consiguiente, los riesgos son ajenos al trabajador o trabajadora.

Es preciso aclarar que la ajenidad no desplaza el criterio de subordinación, al contrario, fortalece su definición, puesto que en toda relación subordinada se entrega la fuerza de trabajo y el producto de este. Dicho de otra manera “[s]i la riqueza se produce por la conjunción de capital y trabajo, la única justificación ético-jurídica para que el trabajador no tenga su parte en las ganancias, es que tampoco las tenga en las pérdidas. Y esto se alcanza por la asunción total de los riesgos por el empleador, es decir por la ajenidad”.<sup>100</sup> De ahí que, la diferencia entre una relación subordinada y una autónoma radica en que solo en la segunda la o el trabajador asume los riesgos del negocio.

Con miras a determinar a quién le corresponde el riesgo del negocio son de vital importancia los criterios de la Agenda Europea para la economía colaborativa de la Comisión Europea de Derechos Humanos. La Agenda propone analizar, a manera de indicios de prestación del servicio, si la plataforma: (i) fija el precio; (ii) estipula los términos y condiciones para ejecutar el servicio; (iii) es propietaria de los activos claves.<sup>101</sup> Este análisis precedente es relevante en cuanto la distinción de una plataforma prestadora del servicio subyacente es el primer indicio de que la relación con la o el trabajador no es autónoma.

---

<sup>97</sup> Ermida y Hernández, “Crítica de la subordinación”, 277–78.

<sup>98</sup> Alfonso De los Heros, “La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”, en *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, Doctrina Jurídica 148 (Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2003), 410–11, <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/10052>.

<sup>99</sup> Olaya Martín Rodríguez, “El trabajo en las plataformas digitales”, 95.

<sup>100</sup> Ermida y Hernández, “Crítica de la subordinación”, 286.

<sup>101</sup> Comisión Europea de Derechos Humanos, *Agenda Europea para la economía colaborativa*, sec. 2.1.

Cabe destacar que, en los últimos años la Corte Nacional de Justicia se ha pronunciado sobre la ajenidad en los frutos y en el riesgo, a pesar de que no se encuentra expresamente en el Código del Trabajo. En ese sentido, la Corte expresa:

[L]os indicios comunes de dependencia más habituales [...] son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; también se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones, la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad, y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador. Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios, la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender, el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo, y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones. Entonces, resulta estrictamente necesario probar no solo la prestación de servicios y una remuneración a cambio, sino también la dependencia del trabajador para con la o el empresario; este último elemento resulta de vital trascendencia para reconocer una relación laboral, pues es a través de este requisito específico que el trabajador se subordina jurídicamente a las disposiciones de su empleador, quien ostenta además capacidad reguladora y disciplinaria.<sup>102</sup>

De igual manera, en la Resolución 671-2018, la Corte Nacional de Justicia sintetiza su criterio sobre la ajenidad y especifica que para demostrar la relación de trabajo es indispensable probar la dependencia y la ajenidad. Así, manifiesta:

[L]a doctrina de esta Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha expuesto, que la relación laboral consiste en la prestación de servicios lícitos personales de un trabajador para con otra persona, quien se obliga a retribuir económicamente esas actividades, y que por ese convenio ambas partes se comprometen mutuamente al cumplimiento de unas obligaciones y a respeto de unos derechos. de este relato deviene que la relación laboral se compone por requisitos genéricos y específicos; como requisitos genéricos, se tiene la prestación personal de un servicio y la remuneración; y como requisitos específicos, se encuentran la ajenidad del trabajo y la dependencia en la ejecución del mismo.<sup>103</sup>

Para finalizar este análisis, la Recomendación 198 de la OIT describe varios indicios de laboralidad que el Código del Trabajo ecuatoriano y la Corte Nacional de

---

<sup>102</sup> Ecuador. Corte Nacional de Justicia. Sala Especializada de lo Laboral, “Sentencia 292-2018”, *Juicio No. 17731-2015-2140*, 21 de mayo de 2018.

<sup>103</sup> Ecuador. Corte Nacional de Justicia. Sala Especializada de lo Laboral, “Sentencia 671-2018”, *Juicio No. 17731-2014-1814*, 17 de septiembre de 2018.

Justicia también reconocen, como la subordinación, la dependencia y la remuneración. No obstante, agrega otros criterios que podrían ser utilizados por las cortes locales para mejor resolver. La Recomendación indica que en los hechos la relación de trabajo debería tener cierta duración, continuidad o disponibilidad para trabajar; por un lado, este criterio marca una de las diferencias entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente, en tanto el primero es esporádico y el segundo se mantiene en el tiempo; y, por otro lado, significa que aun cuando el trabajo efectivo sea esporádico se deberá valorar que la o el trabajador esté a disposición del empleador para laborar esporádicamente, incluso en los denominados tiempos muertos.<sup>104</sup>

En cuanto a los medios para realizar el trabajo, la Recomendación señala que la persona que requiere el trabajo suministra las herramientas para su ejecución; empero, habría que agregar que estas herramientas deben ser indispensables para realizar el trabajo, o incluso admitir la posibilidad de que el empleador solicite a la o el trabajador que ponga a disposición sus propias herramientas de trabajo.<sup>105</sup>

En resumen, para determinar la existencia de una relación laboral encubierta o el cometimiento de fraude laboral es necesario: (i) aplicar el principio de primacía de la realidad; (ii) probar la dependencia y subordinación de la o el trabajador hacia el empleador; (iii) probar la ajenidad de los frutos y riesgos del trabajo; (iv) considerar que la prestación personal y la remuneración son elementos importantes para configurar una relación de trabajo, empero la subordinación y la ajenidad son elementos decisivos. Estos criterios son aplicables también a las relaciones entre las personas repartidoras y las empresas propietarias de las plataformas.

### **3. Los indicios de relación laboral en el caso PedidosYa en Ecuador**

Para ejemplificar, en este apartado se revisan los indicios de la relación laboral entre las y los repartidores y la plataforma digital PedidosYa. En tal sentido, se recogió información de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, el Servicio de Rentas Internas, los sitios web de PedidosYa y para verificar esta información se realizaron entrevistas semiestructuradas a 4 personas que trabajan como repartidores y

---

<sup>104</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación 198 sobre la relación de trabajo*, 13.

<sup>105</sup> *Ibid.*

repartidoras en esta plataforma,<sup>106</sup> cuyas identidades han sido protegidas a fin de evitar posibles represalias.

Los resultados revelan que Delivery Hero (Dh E-Commerce) Ecuador S.A.<sup>107</sup> se constituyó el 10 de julio de 2014, en el 2021 cambió su objeto social y denominación; y, desde entonces inició sus operaciones con el nombre comercial de PedidosYa en Quito y Guayaquil. De acuerdo con las escrituras de la compañía, actualmente su objeto social es:

A) La Creación, desarrollo, producción, comercialización y prestación de servicios de tecnología, servicios basados en internet, servicios electrónicos y servicios digitales, así como de aplicaciones móviles, programas informáticos y software para cualquier tipo dispositivo. B) Operar y explotar plataformas informáticas basadas en internet, ya sea por medio de páginas web o aplicaciones móviles, que permitan conectar o intermediar en las relaciones comerciales entre consumidores finales y empresas o establecimientos que ofrezcan todo tipo de bienes y servicios. Para este efecto, la compañía podrá (i) exhibir en su plataforma los bienes y servicios de las empresas o establecimientos; (ii) proveer un mecanismo para la realización de pedidos por parte de los consumidores y el cierre de transacciones entre estos y las empresas o establecimientos; (iii) procesar pagos y devoluciones, y recaudar por cuenta de las empresas o establecimientos los pagos que correspondan por sus bienes y servicios; (iv) coordinar la entrega de pedidos a los consumidores; (v) cobrar honorarios, comisiones y otros cargos por los servicios que brinde a los consumidores finales así como a las empresas o establecimientos; (vi) prestar servicios de publicidad en la plataforma; (vii) los demás actos relacionados con la plataforma que permitan su explotación comercial y la debida atención de las necesidades de los consumidores y las empresas o establecimientos. C) Operar y explotar plataformas informáticas basadas en internet, ya sea por medio de páginas web o aplicaciones móviles, que permitan a los usuarios coordinar la entrega de artículos varios a terceros. D) Desarrollar soluciones de pago, billeteras móviles u otros servicios similares [...].<sup>108</sup>

En términos sencillos, el objeto social de PedidosYa consiste en intermediar entre usuarios y consumidores y coordinar la entrega de pedidos, puesto que, para la compañía “[n]o hay necesidad de tener repartidores propios contratados”.<sup>109</sup> Esta definición del objeto social es una estrategia legal de las plataformas, las cuales optan por constituirse como empresas de tecnología y no como empresas de transporte o de entrega de

---

<sup>106</sup> Las entrevistas se realizaron entre febrero y mayo de 2022 de forma presencial en los puntos de encuentro de las y los repartidores en Quito y Sangolquí. Posteriormente, las personas entrevistadas fueron contactadas para ampliar algunas respuestas. La transcripción de las entrevistas se puede revisar en los Anexos.

<sup>107</sup> Aparentemente esta compañía no tiene relación con Delivery Hero Dmart Ecuador S.A., que en el 2020 adquirió las operaciones de GLOVOAPP Ecuador. Sin embargo, en la realidad se observa que las y los repartidores pasaron por un proceso de transición de GLOVO a Pedidos Ya.

<sup>108</sup> Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, “DELIVERY HERO (DH E-COMMERCE) ECUADOR S.A.”, 10 de mayo de 2022.

<sup>109</sup> PedidosYa, *Nuestro servicio de logística*, accedido 6 de junio de 2022, [https://www.pedidosya.com.ec/?sem\\_tracker=12414986140&pycat=googlesearch&cmp=&ag=&kwd=pedidos%20ya&mt=e&net=g&dev=c&sitelink=&gclid=Cj0KQCQjwqPGUBhDwARIsANNwjV6B5xyl-khfTHTewY0mvYmOY-YmWh08SIVswjFmIZH8Q2OFYvHCb80aApKrEALw\\_wcB](https://www.pedidosya.com.ec/?sem_tracker=12414986140&pycat=googlesearch&cmp=&ag=&kwd=pedidos%20ya&mt=e&net=g&dev=c&sitelink=&gclid=Cj0KQCQjwqPGUBhDwARIsANNwjV6B5xyl-khfTHTewY0mvYmOY-YmWh08SIVswjFmIZH8Q2OFYvHCb80aApKrEALw_wcB).

pedidos,<sup>110</sup> pues en el último caso revelarían su naturaleza prestadora del servicio subyacente.

Frente a estas circunstancias, corresponde indagar con base en el principio de primacía de la realidad los indicios de la relación laboral entre PedidosYa y las personas repartidoras. En tal sentido, se examinará: la prestación personal del servicio; la subordinación y dependencia que, entre otros, incluye la remuneración; y, la ajenidad.

### **3.1. Prestación personal del servicio**

PedidosYa selecciona a las y los repartidores que trabajarán en la plataforma. Este proceso consta de trece etapas, en las primeras cuatro las y los aspirantes ingresan en la aplicación sus datos personales, una fotografía del documento de identidad, la indicación del vehículo en que se realizarán las entregas (bicicleta, moto o auto), la fotografía de la licencia de conducir, el tipo de teléfono (Android, iPhone u otro) que usarán, los días y momentos del día en que esperan realizar el trabajo y el tiempo que estiman trabajar en la plataforma.

Después de que PedidosYa revisa y aprueba la información y fotografías ingresadas en la plataforma, solicita al titular de la cuenta que firme electrónicamente dos contratos: uno de prestación de servicios y otro de servicios de publicidad móvil. Luego, PedidosYa requiere a las y los aspirantes que registren una cuenta bancaria personal y carguen el certificado del Registro Único de Contribuyentes con la actividad de servicios diversos y el certificado de antecedentes penales.

En la última fase, la plataforma entrega a las y los repartidores el material publicitario que consiste en: una mochila, una camiseta y una chaqueta que deben usar siempre, caso contrario los establecimientos podrían reportar este incidente a la plataforma y cerrar la cuenta, como se verá más adelante.<sup>111</sup> Al finalizar el proceso la cuenta se activa y está lista para trabajar.

Desde la inscripción hasta la aprobación de la cuenta, PedidosYa verifica la identidad de la o el repartidor y genera un vínculo directo entre las dos partes que se consuma con la suscripción de los contratos. Mediante esta vinculación, las y los

---

<sup>110</sup> International Lawyers Assisting Workers Network, “Desmontando el modelo: Litigio laboral frente a plataformas digitales”, marzo de 2021, 15, <https://www.ilawnetwork.com/es/issue-briefs-reports/taken-for-a-ride-litigating-the-digital-platform-model/>.

<sup>111</sup> José, entrevistado por la autora, 10 de mayo de 2022. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 1.



trabajadores se comprometen a prestar sus servicios lícitos y personales directamente con la plataforma, mas no con los establecimientos o usuarios.

### 3.2. Dependencia y subordinación

Como se manifestó en el punto anterior, entre PedidosYa y las y los repartidores no media un contrato de trabajo, sino un contrato de servicios por cuenta propia y un contrato de servicios de publicidad móvil. Por lo tanto, conviene recordar que en materia laboral prevalecen los hechos por sobre los documentos o formas que las partes le hayan dado. En ese sentido, es importante revisar en los hechos la relación entre PedidosYa y las y los repartidores.

#### a) Formación

PedidosYa solicita a las y los repartidores activos que cumplan con ver y aprobar los vídeos de entrenamiento que se encuentran en la plataforma YouTube.<sup>112</sup> En estos videos se explica: el manejo de la aplicación, los tipos de entregas, cómo tomar un pedido, cómo entregar el pedido y qué hacer en caso de demoras;<sup>113</sup> adicionalmente, en los videos se indica cómo se debe tratar al usuario, y se *sugiere* contar con efectivo para cambios y circular con el uniforme de la aplicación. Asimismo, PedidosYa comunica a las y los repartidores las nuevas directrices por medio de la misma plataforma o por correo electrónico.

Aunque estas disposiciones podrían enunciarse como sugerencias, lo cierto es que su cabal cumplimiento influye en la calificación de la o el repartidor, como se describe más adelante.

#### b) Sistema de puntuación y de asignación de pedidos

PedidosYa clasifica a las y los repartidores en grupos que van del 1 al 6 dependiendo del alcance geográfico de la aplicación y la cantidad de repartidores disponibles para trabajar. Así, por ejemplo, en Quito hay 6 grupos y en el Valle de los

---

<sup>112</sup> PedidosYa, *Videos instructivos-Prestando servicios* (Youtube), accedido 6 de junio de 2022, <https://www.youtube.com/channel/UCHFPFoPM1ZXowC7ddxj4vfA>.

<sup>113</sup> Roberto, entrevistado por la autora, 10 de mayo de 2022. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 2.

Chillos, 4 grupos. En ambos casos el grupo 1 es el mejor puntuado y el 6 o 4 son los peores puntuados.<sup>114</sup>

Cabe señalar que, las y los repartidores reciben la cuenta en el grupo más bajo y ascienden al siguiente grupo solamente con el cumplimiento progresivo de 3 parámetros: (i) cumplimiento de horas reales sobre planeadas; (ii) aceptación; (iii) horas especiales.<sup>115</sup> La primera categoría corresponde al cumplimiento puntual y total de todas las horas reservadas con anterioridad; la segunda es el porcentaje de aceptación que se mide en función de los pedidos aceptados o rechazados durante las horas de conexión; y, la tercera son las horas especiales o también conocidas como horas de alta demanda (viernes, sábado y domingo desde las 17h00 hasta las 00h00) que se trabajan además del horario reservado;<sup>116</sup> es decir, son una especie de horas suplementarias y extraordinarias que *ayudan* a subir la puntuación o mantenerla.

Solamente las y los repartidores que bordean el 100 % de cumplimiento en los tres parámetros forman parte del grupo 1 y tienen preferencias para seleccionar horarios y recibir pedidos. En vista de que, las y los trabajadores aspiran alcanzar el grupo 1 para trabajar más y recibir más ingresos, redoblan sus esfuerzos en extensas jornadas de trabajo que les imposibilitan trabajar en otra actividad o en otra plataforma, así lo afirmaron todas las personas entrevistadas.

Por consiguiente, con este mecanismo de valoración y evaluación, la plataforma se asegura de que las personas trabajadoras cumplan con las horas de trabajo predefinidas y estén disponibles en las horas de alta demanda. De esta manera, garantizan la prestación del servicio a usuarios y establecimientos.

### c) Horarios

El algoritmo de PedidosYa determina previamente las horas y zonas geográficas de trabajo con base en la demanda de los usuarios y las necesidades de los establecimientos. Después, pone a disposición de las y los repartidores los horarios y zonas de trabajo que ha delimitado para que estos, a su vez, reserven las horas y zonas de trabajo de los siguientes 8 días<sup>117</sup>

---

<sup>114</sup> Ibid.

<sup>115</sup> Luis, entrevista. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 4.

<sup>116</sup> Roberto, entrevista. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 2.

<sup>117</sup> Alba, entrevistada por la autora, 10 de mayo de 2022. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3.

Conviene subrayar que, la reserva depende del grupo en que se encuentra la o el repartidor. Así, “el grupo 1 tiene prioridad, agarra horario los miércoles a las 9 de la mañana para los 8 días siguientes, [...] si usted se queda dormido y pierde la hora se queda sin horas porque todos las han agarrado y uno se queda toda la semana sin trabajar [...]”;<sup>118</sup> mientras que, desde del grupo 2 hasta el último grupo disminuyen las posibilidades de encontrar horas y zonas para trabajar. Es por ello que, el puntaje afecta directamente las posibilidades de trabajar.

En consecuencia, el mecanismo de reserva de horarios PedidosYa, por un lado, fija el lugar de trabajo y la jornada laboral; y, por otro, facilita el control del trabajo en los tiempos y lugares predefinidos por la aplicación. De modo que, si la o el trabajador decide conectarse por fuera de los horarios y zonas seleccionadas, la aplicación no le asignará pedidos.

d) Valor de la comisión y forma de pago

Con respecto al monto de la comisión de las y los trabajadores es preciso mencionar que, PedidosYa cuantifica el trabajo con base en el kilometraje que se recorrerá en cada pedido. Sin embargo, en las asignaciones de pedidos dobles, es decir aquellas en los que la o el trabajador debe tomar dos órdenes en el mismo establecimiento o cercanos y dirigirse a entregarlos uno por uno, la plataforma calcula el kilometraje como si se tratara de dos puntos únicamente: del establecimiento al lugar de entrega 1 y del lugar de entrega 1 hacia el lugar de entrega 2.<sup>119</sup> Esta fórmula supone que el trabajo de esperar, recoger y trasladar el segundo pedido hasta el lugar de entrega del primer pedido no se cuantifica y se traduce en trabajo no pagado. Lo correcto sería calcular el kilometraje de cada pedido desde el establecimiento de origen.

En cuanto a los pagos, estos se realizan cada semana. Los miércoles las y los repartidores reciben una especie de corte semanal con el valor que recibirán el jueves mediante transferencia a sus cuentas bancarias personales.<sup>120</sup> Al finalizar el mes, las y los repartidores reciben una factura donde se suman como ingresos el monto por cada pedido y por publicidad móvil; además, en la misma factura se descuenta el servicio de la plataforma (uso de la aplicación), costo de facturación, costo de seguro, retención de IVA y de impuesto a la renta.

---

<sup>118</sup> Roberto, entrevista. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 2.

<sup>119</sup> José, entrevista. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 1.

<sup>120</sup> Roberto, entrevista. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 2.

De modo que, tanto los parámetros para valorar monetariamente el trabajo, como la forma y periodicidad del pago son definidos exclusivamente por la aplicación; por lo tanto, las y los repartidores carecen de autonomía para fijar y negociar sus honorarios y la forma de pago. Esto, demuestra que los ingresos entendidos como remuneración se cancelan de forma periódica y dependen de otra persona.

e) Incentivos y sanciones

Otro de los mecanismos de organización del trabajo que utiliza PedidosYa es otorgar incentivos económicos en días de alta demanda como San Valentín o el día de la madre, con el fin de que las y los repartidores trabajen en esos días y horas.<sup>121</sup> Dichos incentivos pueden ser bonos por cumplimiento de un número predeterminado de entregas o una tarifa mínima más alta. De esta manera, la plataforma mantiene suficientes trabajadores a su disposición para cubrir los requerimientos de los establecimientos y usuarios.

Por otra parte, PedidosYa aplica sanciones que van desde la reducción del porcentaje de puntuación hasta el bloqueo de cuentas por incumplimiento de los contratos suscritos. En particular, el algoritmo disminuye la calificación por rechazar pedidos, no cumplir con las horas especiales o con las horas reservadas previamente; y, bloquea cuentas cuando las personas repartidoras no llevan el uniforme de PedidosYa<sup>122</sup> o alquilan la cuenta a terceros.

De acuerdo con los entrevistados Juan, Roberto y Luis, PedidosYa controla el uso de la indumentaria de la empresa a través de la facultad que tienen los establecimientos y clientes de reportar novedades en la aplicación, puesto que “la política de PedidosYa es que lleves el maletero o algún distintivo que indique que eres de esa empresa”<sup>123</sup> de no ser así, podrían perder la cuenta. En el mismo sentido, Alba indicó que existen supervisores en las calles vigilando el uso de algún distintivo de la empresa.<sup>124</sup> Esta facultad disciplinaria y sancionadora de la plataforma empuja a que las y los repartidores cumplan a cabalidad con las directrices para conservar el trabajo.

En definitiva, de los elementos expuestos hasta aquí se desprende que más allá del tipo de contratos suscritos por las y los repartidores, PedidosYa emite las directrices para

---

<sup>121</sup> Roberto, entrevista.

<sup>122</sup> José, entrevista. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 1.

<sup>123</sup> Roberto, entrevista. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 2.

<sup>124</sup> Alba, entrevista. Para leer la entrevista completa, ver Anexo 3.

realizar el trabajo, determina las horas y zonas de labor, fija el valor del trabajo y la forma de pago y periodicidad de este. Por consiguiente, se verifica que las y los repartidores están en subordinación y dependencia de PedidosYa.

### 3.3. Ajenidad en los frutos y riesgos

En este punto existen suficientes indicios de que entre PedidosYa y las y los trabajadores del reparto media una relación laboral dependiente y subordinada. No obstante, con el propósito de ahondar en los argumentos que sostienen esta afirmación, conviene analizar la ajenidad en los frutos y en el riesgo.

Por lo que se refiere a la *ajenidad en los frutos* cabe señalar que todos los actores que participan en la cadena de intercambio se benefician en alguna medida del trabajo de reparto, por ejemplo: las personas repartidoras reciben una comisión, PedidosYa cobra un porcentaje a los establecimientos y a los usuarios de la plataforma, los establecimientos se benefician en tanto optimizan el reparto e incrementan sus ingresos; y, los usuarios reciben sus encargos en el menor tiempo posible.

Es decir que, en principio todas las partes de intercambio reciben los frutos del trabajo, empero ¿Qué parte se beneficia en mayor medida del trabajo de reparto? Para resolver esta interrogante es menester recordar que PedidosYa suscribe contratos expresos de prestación de servicios con dos de las tres partes involucradas: establecimientos y repartidores. A los establecimientos les ofrece los siguientes beneficios:

**Nuevo canal de ventas:**

Obtener información valiosa acerca de las preferencias de sus clientes.

Encontrar nuevos clientes en tu zona de entrega que buscan ordenar comida online. [...]

**Optimización del sistema de entrega a domicilio:**

Gestionar los pedidos recibidos y los procesos logísticos de su compañía.

Recibir solicitudes simultaneas, sin perder a clientes por líneas ocupadas.

Alcanzar una mayor claridad en la comunicación con el cliente.

**Sin costos fijos:**

Abonar cargos únicamente en función de los pedidos recibidos. Solo ganamos si tú ganas.

**Menú online personalizado:**

Ofrecer al cliente un menú personalizado con categorías y opciones específicas.<sup>125</sup>

---

<sup>125</sup> PedidosYa, “Términos y condiciones”, accedido 6 de junio de 2022, <https://www.pedidosya.com.ec/about/terminos-condiciones>.

Para alcanzar estos objetivos, PedidosYa almacena la información que las partes ingresan en la plataforma y la resguarda en bases de datos en Estados Unidos.<sup>126</sup> Entre otras cosas, PedidosYa guarda la preferencia de los clientes, la ubicación geográfica, el historial de pedidos, las conexiones, las contraseñas, las características de los dispositivos y en general toda la información que voluntariamente entreguen los usuarios de la plataforma.<sup>127</sup> Luego, estos datos son utilizados por la empresa para cumplir con los servicios ofrecidos a los establecimientos y, además, para determinar las condiciones de servicio de las y los repartidores en tanto rutas, pagos, horarios, etc.

De manera que, PedidosYa al ser dueña de la plataforma del mismo nombre tiene el derecho exclusivo de acceder y usar la información registrada en su aplicación. Por lo tanto, es imposible que las otras partes del intercambio accedan a esta información y la aprovechen. Para ejemplificar, un repartidor o repartidora está impedido de acceder y usar la base de datos a efectos de conocer cuáles son los establecimientos más demandados por los usuarios, quienes son las personas que solicitan más entregas a domicilio, cuáles son las horas de alta demanda, y otros datos relevantes que le permitirían a un repartidor o repartidora autónomo deliberar sobre el negocio.

Además, PedidosYa suscribe un contrato de publicidad con las y los repartidores, con el fin de que, a excusa de la publicidad, usen la indumentaria de la empresa mientras ejecutan el trabajo. En la práctica, resulta que las y los repartidores trabajan a nombre de la empresa, con su plataforma e indumentaria; si no lo hacen o visten con otras marcas podrían perder la cuenta. Por consiguiente, el beneficio de la publicidad le corresponde exclusivamente a PedidosYa.

En otras palabras, la plataforma no solo recibe frutos económicos de los contratos que suscribe con los establecimientos y las y los repartidores, sino que, además, se beneficia de la información que todas las partes registran en la aplicación y de la publicidad que generan las y los trabajadores al usar la marca de la empresa. Estos elementos son cruciales para que PedidosYa cumpla con los establecimientos, fidelice y se mantenga en el mercado.

Con respecto a la *ajenidad en el riesgo* se observa que PedidosYa toma las decisiones de negocio necesarias para cumplir con sus principales clientes: los establecimientos. Estas decisiones se adoptan en función del almacenamiento y análisis

---

<sup>126</sup> PedidosYa, “Políticas de privacidad”, 6 de junio de 2022, <https://www.pedidosya.com.ec/about/terminos-condiciones>.

<sup>127</sup> Ibid.

de datos ya mencionado; lo cual, además, le permite administrar su cartera de clientes y evaluar las necesidades de los establecimientos y usuarios. Así lo demuestran estas afirmaciones:

En PedidosYa queremos garantizar la mejor experiencia para nuestros usuarios y la calidad de los productos que reciben. Es por eso que nuestras áreas de entrega se determinan en función de tiempos de manejo. Las áreas de entrega son dinámicas, esto significa que pueden modificarse en días de mucha lluvia o de mucho tráfico. De esta forma evitamos que los tiempos se vean afectados y aseguramos la calidad de los productos.<sup>128</sup>

Debido a que la plataforma requiere contar con las y los repartidores suficientes según la demanda de los establecimientos, cuenta con un programa denominado Hurrier, el cual se asegura de que siempre haya un repartidor listo para entregar pedidos en el menor tiempo posible.<sup>129</sup> De ahí que, ni las personas repartidoras, ni los establecimientos ni los usuarios están facultados para decidir -en mayor o menor medida- sobre las condiciones del *delivery*.

Resulta claro que, PedidosYa más allá de intermediar brinda a los establecimientos el servicio de entrega a domicilio y, con base en el análisis exhaustivo de datos, garantiza las mejores decisiones de mercado. Esta es la razón principal por la que los establecimientos contratan con la plataforma. Si la empresa deja de ofrecer este servicio inmediatamente perdería clientes e ingresos, por lo tanto, los riesgos del negocio le corresponden a PedidosYa.

Para ilustrar mejor lo dicho, habría que preguntarse ¿Qué sucedería si las y los repartidores dejaran de repartir por un día? Desde luego las personas repartidoras perderían la comisión del día, pero PedidosYa perdería todas las comisiones del día que le hubiera cobrado a cada establecimiento por cada pedido entregado y solo podría reanudar operaciones contratando a otras y otros trabajadores o negociando el levantamiento de la paralización. Entonces, cobra sentido que la empresa sancione el rechazo de pedidos, el incumplimiento del horario reservado y el desuso de la cuenta.

Es como si en una cadena de comida rápida las y los meseros se paralizaran y no fuera posible servir la comida, aunque esté lista y los clientes lo soliciten. En ese supuesto, los clientes deberían acudir directamente a las cocinas para retirar su comida o los dueños

---

<sup>128</sup> PedidosYa, “¡Te invitamos a crecer juntos!”, 6 de junio de 2022, <https://centrodesocios.pedidosya.com/bienvenida.html>.

<sup>129</sup> PedidosYa, *Nuestro servicio de logística*.

del establecimiento tendrían que servirla por su propia cuenta; caso contrario se verían obligados a reembolsar los pagos adelantados y perder los siguientes ingresos.

Con esta reflexión, es oportuno cuestionar ¿PedidosYa podría desarrollar su negocio sin las y los repartidores? A criterio de la autora, el trabajo de reparto es un elemento fundamental dentro de las actividades de la empresa, por lo que difícilmente se podría prescindir de las personas.

Quienes refutan las ideas aquí planteadas sostienen que el trabajo de reparto en plataformas como PedidosYa es autónomo. No obstante, si realmente se tratara de trabajadores autónomos, las personas repartidoras no se verían obligadas a realizar un proceso de selección sobre ellos mismos, ni solicitarían la aprobación de una cuenta, menos aún deberían seguir instrucciones de cómo recoger y retirar pedidos, tratar al cliente, facturar, usar uniforme, ser sancionadas, etc., porque esas condiciones las definiría cada repartidor. En el mismo sentido, si de trabajadores autónomos se tratara, estarían en capacidad de elegir sus clientes, estipular libremente el valor de su trabajo, así como la forma y periodicidad del pago. Incluso, podrían tomar y rechazar los pedidos que deseen sin que esto afecte su puntuación y, menos aún, la cantidad de pedidos que reciben. Además, el control disciplinario desde un agente externo no existiría.

#### **4. Sentencias internacionales que resuelven el conflicto de laboralidad entre las plataformas y las y los repartidores**

Algunas cortes extranjeras han conocido y resuelto casos de trabajadores de reparto y conducción en plataformas digitales. Aunque cada plataforma opera de forma diferente, existen similitudes en el modelo de negocio, sobre todo, en lo que respecta a artilugios legales para conflictuar la jurisdicción y competencia de las cortes. En atención a lo dicho, a continuación, se describen sentencias que aportan criterios relevantes para las cortes nacionales.

##### **4.1. Chile: Rol. No. 395-2020. Álvaro Arredondo Vs. PedidosYa Chile SPA**

En 2019, Álvaro Arredondo, un repartidor de PedidosYa Chile SPA, demandó a la empresa por despido intempestivo ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. En primera instancia, la juzgadora del caso resolvió que existió relación



laboral y ordenó el pago de las indemnizaciones y haberes correspondientes. La empresa apeló esta resolución.

En segunda instancia, el Tribunal señaló que para resolver el problema jurídico era necesario analizar los indicios favorables y contrarios a la existencia de la relación laboral, siendo estos: dependencia, remuneración y ajenidad, con base en el principio de primacía de la realidad. Además, consideró que “cuando exista controversia en la interpretación de una norma aplicable a la relación laboral, debe preferirse aquella más conforme a los intereses del trabajador”<sup>130</sup> puesto que estos principios deben ser aplicados incluso para determinar el alcance del derecho laboral.

Asimismo, el Tribunal de segunda instancia constató que el repartidor carece de autonomía para organizar la prestación del servicio debido a que está sujeto a las directrices y control de la empresa por medio de la plataforma digital. Sobre la ajenidad, afirmó que el repartidor usa el uniforme con la marca PedidosYa y que la aplicación es de propiedad de la empresa; por lo tanto, esta responde a los usuarios en caso de inconvenientes con los pedidos o mal servicio. De esta manera, el Tribunal rechazó las pretensiones de la empresa y ratificó el contenido de la sentencia de primera instancia.

#### **4.2. Uruguay: Sentencia n.º 3 /2022, ficha 2-39252/2020. Carlos Herrera vs. Uber B.V y Uber Technologies Uruguay S.A.**

En este caso, Carlos Herrera demandó a Uber B.V y Uber Technologies Uruguay S.A por el cobro de haberes laborales. En la contestación a la demanda Uber Technologies manifestó que carecen de legitimación pasiva en la causa, debido a que solo ofrecen servicios a Uber B.V; y, que el conductor suscribió un contrato con Uber B.V, de manera que Uber Technologies nada tendría que ver en el litigio.

Sobre esta alegación, el juzgador llegó a la convicción de que Uber Technologies fue creada por Uber B.V “única y exclusivamente a los efectos de brindar servicios de soporte y marketing a Uber [B.V]”<sup>131</sup> que no posee otros clientes, realizan actividades complementarias y, en consecuencia, actúan como conjunto económico.

---

<sup>130</sup> Chile. Corte de Apelaciones de Concepción. Cuarta Sala, “Rol No. 395-2020”, 15 de enero de 2021.

<sup>131</sup> Uruguay. Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 9º Turno, “Sentencia N° 3 /2022. Ficha 2-39252/2020”, 14 de febrero de 2022.

Además, las demandadas alegaron la excepción de falta de jurisdicción y competencia aduciendo que el contrato de servicios suscrito con el conductor posee una cláusula arbitral y que Uber está domiciliada en Holanda. Al respecto, el juzgador afirmó que el objeto del proceso era determinar si existió una relación de trabajo y en vista de que el derecho al trabajo es un derecho humano esa instancia es idónea. En cuanto a la jurisdicción, el juzgador observó que el *proveedor* de servicios de transporte fue contratado en Uruguay para realizar el trabajo en el mismo territorio uruguayo, de manera que, procede resolver el asunto controvertido en Uruguay.

Con el fin de dilucidar si existe una relación laboral entre el actor y las demandadas, el juzgador valoró que el conductor firmó electrónicamente un contrato elaborado por Uber y que no había posibilidades de revisar o negociar el contrato. En este contrato el juzgador evidenció que Uber es propietaria de la aplicación y se encarga de disponer la forma y condiciones para realizar el trabajo; asimismo, Uber centraliza todas las operaciones (contacto con las y los usuarios, pagos, etc.) y ejerce poder disciplinario en contra de los conductores.

Por otro lado, habría que considerar que en Uruguay no existe la presunción de relación laboral, de manera que el juzgador aplicó directamente la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo para resolver el problema jurídico. Así llegó a la convicción de que el conductor es parte de la organización empresarial de Uber, tanto así que “[s]in el servicio de transporte Uber no existiría [...] Además los ingresos de UBER [...] no dependen exclusivamente de la entrega de su software, sino básicamente de los viajes que realizan sus conductores”.<sup>132</sup> Finalmente, el juzgador sostuvo que si bien el conductor tiene flexibilidad horaria y su trabajo no es exclusivo, esto no es suficiente para ser calificado como autónomo; al contrario, el análisis conjunto de la prueba deja en evidencia el control y dirección que ejerce Uber.

#### **4.3. Uruguay: Sentencia n.º 3 /2022. Ficha 2-5251/2021. Eduardo Díaz vs. Uber B.V y Uber Technologies Uruguay S.A.**

De la misma forma que el caso anterior, Eduardo Díaz reclamó haberes laborales a Uber B.V y Uber Technologies Uruguay S.A. Las demandadas interpusieron las mismas excepciones y, con mayor claridad quizá, el juzgador resolvió que la legislación uruguayana

---

<sup>132</sup> Ibid.

prevé que los conflictos individuales de trabajo se traten ante la jurisdicción laboral, la cual es *irrenunciable e insustituible*; de admitirse lo contrario, se estaría omitiendo la aplicación del principio protector y se vulneraría el acceso a la justicia, debido a que, el conductor tendrá que costear los honorarios del arbitraje en el extranjero. En cuanto a la jurisdicción, el juzgador aplicó el Tratado de Derecho Civil de 1889 y determinó que la controversia debe resolverse en el lugar donde produce efectos el contrato.

Por último, el juzgador aplicó la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo en lo que respecta al principio de primacía de la realidad y los indicios de la relación laboral. En particular, en este caso el juzgador tomó en cuenta que el trabajo “conlleve cierta duración y continuidad”<sup>133</sup> y que Uber no exigió exclusividad, dejando abierta la posibilidad de multiempleo. Con estos y otros elementos, el juzgador declaró que el conductor es trabajador de Uber.

#### **4.4. España: Sentencia n.º 805/2020. D. Desiderio vs. Glovoapp23 SL**

El 25 de septiembre de 2020, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España resolvió el recurso de unificación doctrinal por el cual D. Desiderio, un exrepartidor de Glovoapp23 SL, en adelante Glovo, solicitaba el reconocimiento de la relación de trabajo.

Con el fin de resolver la controversia, el Tribunal hizo referencia a los precedentes jurisprudenciales de la misma Sala y a la normativa vigente. Así, el Tribunal señaló que para identificar un contrato de trabajo se debe analizar la realidad (principio de primacía de la realidad) en relación con la presunción de laboralidad del Estatuto de los Trabajadores, el cual señala “[s]e presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”.<sup>134</sup> De modo que, la legislación española prevé como elementos de la relación laboral: la dependencia, subordinación, remuneración y ajenidad.

Asimismo, el Tribunal explica que en su análisis considera la diferencia entre la cuantía que invierte la o el trabajador para realizar el trabajo (vehículo, celular, gasolina,

---

<sup>133</sup> Uruguay. Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 20º Turno, “Sentencia N° 3 /2022. Ficha 2-5251/2021”, 9 de febrero de 2022.

<sup>134</sup> España, *Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015)*, BOE núm. 255, 23 de octubre de 2015 art. 8.1.

etc.) y la que invierte el empleador (plataforma digital, oficinas, indumentaria, etc.).<sup>135</sup> En ese sentido, cobra relevancia la mayor inversión.

Por otra parte, el Tribunal señaló que en la relación del trabajador con Glovo se observó que la plataforma: controla en tiempo real al trabajador mediante geolocalizadores, establece las condiciones en las que se realizará el trabajo; otorga tarjetas de propiedad de la plataforma para el pago de compras solicitadas por los usuarios;<sup>136</sup> determina el monto de las bonificaciones por cumplir con las metas; estipula las causales de incumplimiento del contrato; y, posee la información para manejar el negocio.<sup>137</sup> Además agregó que, el control y poder disciplinario no se ejerce de forma tradicional, sino por medio del algoritmo de la plataforma, el cual se encarga de vigilar si el repartidor cumple con su horario y jornada de trabajo, en los tiempos y rutas establecidas; y, en caso de identificar incumplimientos tiene la facultad de desactivar la cuenta del trabajador.

En lo que respecta a la ajenidad el Tribunal revisó tres tipos: en los frutos, en los medios y en los riesgos. La ajenidad en los frutos quedó en evidencia con el hecho de que Glovo cobra directamente por el trabajo de las y los repartidores y luego les traslada una parte de la ganancia; la ajenidad en los medios se verificó en tanto la plataforma es un medio de producción esencial para realizar el trabajo, no así la motocicleta o el celular; y, la ajenidad en los riesgos se determinó por cuanto únicamente Glovo toma las decisiones de negocio sin que el repartidor tenga opciones de negociar.

Con estas consideraciones, el Tribunal constató que el repartidor gozaba de una autonomía muy limitada, circunscrita a elegir que vehículo utilizar y escoger entre los horarios predefinidos por la plataforma; mientras que, los indicios de la relación laboral sobrepasaban los márgenes de duda y confirmaban la presunción inicial. En consecuencia, entre el repartidor y Glovo existió una relación de naturaleza laboral.

---

<sup>135</sup> España. Tribunal Supremo, Pleno de la Sala de lo Social, “Sentencia 805/2020”, 25 de septiembre de 2020.

<sup>136</sup> Algunas plataformas ofrecen el servicio de compras en establecimientos; debido a que las compras deben pagarse al instante, las plataformas entregan a cada repartidor o repartidora al menos una tarjeta bancaria donde depositan el monto que la o el repartidor cancelará al momento de realizar la compra.

<sup>137</sup> España. Tribunal Supremo, Pleno de la Sala de lo Social, “Sentencia 805/2020”.

#### 4.5. España: Sentencia n.º 662/2020. 222 trabajadores vs. Glovoapp23

El 19 de mayo de 2022 el Juzgado de lo Social No.3 de Córdoba, resolvió que entre 222 trabajadores de reparto y Glovoapp23 S.L existía una relación de trabajo. Para arribar a esta conclusión el juzgado consideró los elementos analizados en la sentencia 805/2020.

En ese sentido, el juzgado señaló que Glovo suscribe contratos con los establecimientos y que estos tienen horas de alta demanda, en las cuales Glovo debe asegurarse de contar con la mayor cantidad de repartidores y repartidoras. Por lo tanto, la libertad de seleccionar horarios es aparente, debido a que Glovo cuenta con un sistema de puntuación que premia el trabajo en horas de alta demanda; si la o repartidor decide no trabajar durante esas horas su valoración disminuye e inmediatamente pierde la oportunidad de elegir los mejores horarios de trabajo.

Siguiendo la sentencia 805/2020, el juzgado determinó que a pesar de que la mayoría de los contratos son TRADE,<sup>138</sup> las y los repartidores carecen de capacidad organizativa y no disponen de infraestructura necesaria para trabajar, es decir no son autónomos, puesto que Glovo es la propietaria de la herramienta indispensable de trabajo: la plataforma digital.

Respecto a la ajenidad, el juzgado afirmó que Glovo toma las decisiones comerciales previo acuerdo con los establecimientos sin participación de las y los repartidores; en cuanto a los riesgos, el Tribunal verificó que los contratos suscritos entre la plataforma y las y los repartidores estipulan que los últimos son responsables por los daños a los pedidos, pero los contratos suscritos entre Glovo y los establecimientos dejan en evidencia que Glovo asume “responsabilidad por pérdida, extravío, robo o hurto del producto, obligándose a suscribir un contrato de responsabilidad civil y redactar un protocolo de incidencias”,<sup>139</sup> sobre los frutos, el Tribunal indica que Glovo recauda todas las ganancias y después las distribuye entre las empresas y las y los repartidores; y, en lo que tiene que ver con los medios, recalca que la plataforma digital es el medio productivo esencial para trabajar.

---

<sup>138</sup> Trabajadores autónomos económicamente dependientes.

<sup>139</sup> España. Juzgado de lo Social No. 3 de Córdoba, “Sentencia 662/2020”, 19 de mayo de 2022.

## 5. Acción de Protección n.º 17250-2021-00047. Yuli Ramírez vs. GLOVOAPP Ecuador

En el 2021, Yuli Ramírez, una exrepartidora de Glovo Ecuador, interpuso una acción de protección por la vulneración del derecho al trabajo digno, tomando en cuenta que la Constitución de la República protege todas las modalidades de trabajo, incluyendo el trabajo en relación de dependencia y autónomo;<sup>140</sup> y, que la Constitución prohíbe expresamente todas las formas de precarización laboral “como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva”.<sup>141</sup> Además, la accionante alegó que Glovo bloqueó su cuenta de forma arbitraria, sin seguir el debido proceso.

Conviene aclarar que la acción de protección no buscaba el reconocimiento de la relación laboral puesto que para ese fin el ordenamiento jurídico ecuatoriano radica la competencia en las y los juzgadores del trabajo.<sup>142</sup> El objetivo de la acción era que la justicia constitucional analice, más allá de la relación de trabajo, si el modelo de negocio de Glovo viola el derecho al trabajo digno en su dimensión constitucional y que verifique si el bloqueo de la cuenta de la actora cumplió con las garantías del debido proceso.

No obstante, el Tribunal de primera instancia<sup>143</sup> decidió pronunciarse sobre la relación laboral entre las partes. En ese sentido, el Tribunal afirmó que la actora libre y voluntariamente suscribió un contrato de comisión mercantil regulado por el Código de Comercio,<sup>144</sup> de suerte que la actora *eligió* sus condiciones de trabajo, aunque sean precarias; por lo tanto, a criterio del Tribunal entre las partes mediaba una relación de carácter mercantil y no laboral.

Una vez que el Tribunal determinó que no existe relación de trabajo, fue más allá, y afirmó que “al no existir ninguna relación laboral entre la accionante [...] con la parte

---

<sup>140</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 325.

<sup>141</sup> *Ibid.*, art. 327.

<sup>142</sup> Ecuador, *Código Orgánico de la Función Judicial*, Registro Oficial 544, Suplemento, 9 de marzo de 2009, art. 237.

<sup>143</sup> Tribunal de Garantías Penales con sede en la parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, conformado por las y los jueces: Dra. Ivon Catherine Vásquez Revelo, Dr. Luis Oswaldo Manosalvas Sandoval y Dr. Milton Maroto Sánchez, en calidad de Juez Ponente.

<sup>144</sup> El artículo 441 del Código de Comercio señala que el contrato de comisión mercantil es aquel conformado con dos partes: comitente y comisionista. Donde el primero otorga un mandato a favor del segundo para la ejecución de uno o varios actos mercantiles dentro de un tiempo determinado, por su parte, el comisionista recibe una retribución denominada comisión por cumplir con el mandato. Ver: Ecuador, *Código de Comercio*, Registro Oficial 497, Suplemento, 29 de mayo de 2019, art. 441.

accionada GlvoApp Ecuador, este Juez Constitucional no advierte vulneración al trabajo digno, por cuanto GlovoApp Ecuador no ha sido el patrono o empleador de la accionante”.<sup>145</sup> En otras palabras, el Tribunal estableció que la precarización laboral solo puede ser analizada cuando existe una relación de trabajo dependiente.

Después, el Tribunal identificó que el contrato de comisión mercantil estipula una cláusula arbitral y afirmó que las partes deben someterse a aquella cláusula para resolver las controversias. Por consiguiente, debían acudir ante un Tribunal de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Quito. Asimismo, el Tribunal insistió en que, de acuerdo con el contrato, Glovo está facultado para bloquear la cuenta de la actora en caso de incumplimiento.

Es decir, el Tribunal desarrolló todos sus argumentos con base en las cláusulas del contrato y en ningún momento analizó la real vulneración de derechos constitucionales alegados, como exige la Corte Constitucional en su reiterada jurisprudencia;<sup>146</sup> En efecto, la acción de protección fue negada en primera instancia.

En segunda instancia, el caso recayó en la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, conformado por los jueces y la jueza: Leonardo Barriga Bedoya (Juez Ponente), Fabián Fabara Gallardo y Patlova Guerra Guerra. Este Tribunal ratificó que entre las partes existe un contrato de comisión mercantil y no una relación de trabajo, y que todo tipo de controversias se deben solucionar en arbitraje. A diferencia de la sentencia de primera instancia, el Tribunal indica que Glovo tiene la facultad de bloquear las cuentas de forma unilateral, sin que medie el debido proceso o siquiera el derecho a la defensa.

Este caso es el primer y único precedente en vía constitucional que hasta el momento se conoce en el país. A pesar de que las juezas y jueces se sujetaron a las formas y evitaron analizar la vulneración de los derechos constitucionales alegados, el caso sirve para examinar el nivel de comprensión de la dimensión constitucional del derecho al trabajo y, en general, del funcionamiento de las plataformas digitales de reparto.

---

<sup>145</sup> Ecuador. Tribunal de Garantías Penales con sede en la parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha., “Sentencia”, *Juicio No. 17250-2021-00047*, 6 de mayo de 2021.

<sup>146</sup> La Corte Constitucional en las sentencias 016-16-SEP CC; 1285-13-EP /19; 283-14-EP/19; y, 1178-19-JP/21 17 ha reiterado que en las acciones de protección se eleva el estándar de argumentación fáctica y jurídica suficiente, de manera que las y los jueces están en la obligación de analizar la real vulneración de derechos constitucionales previo a pronunciarse sobre la mera legalidad del caso.

## **6. Propuestas normativas para la regulación de las y los trabajadores de plataformas de reparto**

Hasta aquí se ha visto que es posible determinar el vínculo laboral entre las y los repartidores y las empresas de plataformas a través del análisis de los elementos de la relación laboral desarrollados a nivel nacional e internacional. Este análisis no sólo es útil para resolver los casos puestos en conocimiento de la justicia ordinaria, sino que también puede ser utilizado para profundizar los debates legislativos con miras a una regulación general, sobre todo, considerando el alcance diferenciado de las decisiones judiciales y legislativas.

Con respecto a las decisiones judiciales de la vía ordinaria se advierte que únicamente obligan a las partes que intervienen en el proceso, por lo tanto, las personas que no forman parte de este continuarían erróneamente clasificadas. Además, una acción judicial supone otras dificultades, por ejemplo: (i) las y los trabajadores se abstienen de accionar debido a que la plataforma podría bloquear sus cuentas y perderían su principal fuente de ingresos, (ii) la carga de la prueba le corresponde a la parte trabajadora y la obtención legal de esta puede ser costosa o de difícil acceso; y, (iii) tomando en cuenta que quienes inicien una acción judicial podrían ser extrabajadores o trabajadores con cuentas bloqueadas durante el proceso, la decisión judicial que reconoce la relación de carácter laboral solo abarcaría el tiempo ya trabajado, de manera que no es una obligación a futuro. Estas dificultades hacen que la vía judicial sea una opción limitada.

En cuanto a las iniciativas legislativas, cabe señalar que sus efectos son generales. Una ley orientada a la formalización de las y los trabajadores de las empresas de plataformas digitales que a su vez regule el funcionamiento de estas empresas en el país, podrían zanjar el conflicto de laboralidad y obligar a las empresas a asumir sus responsabilidades patronales. La norma, además, requerirá incluir una reforma institucional que garantice presupuesto, procedimientos y personas suficientes para velar por su cumplimiento de la norma, caso contrario, será inobservada.

Sirva de ejemplo el caso de la Ley Rider de España<sup>147</sup> que se emitió con el objetivo de garantizar derechos laborales a las y los repartidores de plataformas digitales. Esta ley

---

<sup>147</sup> Emitida mediante Real Decreto-ley 9/2021 de 11 de mayo de 2021 y después sustituida por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre de 2021, por la cual se modificó la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente desde 2015. El texto original se conserva.



amplió la presunción de relación laboral del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>148</sup> a través de una disposición adicional que señala:

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.<sup>149</sup>

Aunque la Ley Rider se emitió en mayo de 2021, entró en vigor tres meses después, en agosto de 2021. Esos tres meses funcionaron como periodo de transición para que las plataformas regularicen a las y los repartidores por su cuenta, mientras la Inspección del Trabajo continuó realizando inspecciones masivas en las empresas de plataformas para identificar prácticas de fraude laboral.

Un año después de la entrada en vigor de la Ley Rider se observa que las empresas buscaron diferentes maneras de adaptarse. Por un lado, regularizaron a un porcentaje de sus trabajadores y por otro externalizaron a la mayor parte de la flota;<sup>150</sup> en específico, Glovo, se niega a cumplir con la norma y mantiene a las y los repartidores como autónomos,<sup>151</sup> al respecto el Ministerio del Trabajo y Economía Social anuncio que llevará a Glovo ante la Fiscalía por fraude laboral.<sup>152</sup> Asimismo, las empresas modificaron sus algoritmos para reducir el control y -aparentemente- otorgar más poder de decisión a las y los repartidores;<sup>153</sup> y, solamente Deliveroo salió del mercado, aunque su salida se había anunciado antes de la ley.<sup>154</sup> A pesar de esto, la Inspección redobla esfuerzos para

---

<sup>148</sup> El referido inciso del artículo 8 señala que “[e]l contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel” Ver: España, ET, 23 de octubre de 2015, art. 8.1.

<sup>149</sup> España, *Ley 12/2021*, BOE núm. 233, 28 de septiembre de 2021.

<sup>150</sup> Laura Olías, “Uber Eats acusa a Glovo de incumplir la Ley Rider, pero amenaza con hacer lo mismo para competir”, *ElDiario.es*, 8 de marzo de 2022, [https://www.eldiario.es/economia/uber-eats-acusa-glovo-incumplir-ley-rider-amenaza-competir\\_1\\_8811297.html](https://www.eldiario.es/economia/uber-eats-acusa-glovo-incumplir-ley-rider-amenaza-competir_1_8811297.html).

<sup>151</sup> *Ibid.*

<sup>152</sup> Cristina Galindo, “Trabajo llevará a Glovo ante la Fiscalía por su ‘rebelión’ ante la ‘ley rider’”, *El País*, 26 de septiembre de 2022, <https://elpais.com/economia/2022-09-26/trabajo-llevara-a-glovo-ante-la-fiscalia-por-su-rebelion-ante-la-ley-rider.html#?rel=mas>.

<sup>153</sup> Laura Olías, “Glovo y Deliveroo desafían la entrada en vigor de la Ley Rider al mantener a repartidores autónomos”, *ElDiario.es*, 11 de agosto de 2021, [https://www.eldiario.es/economia/glovo-deliveroo-desafian-entrada-vigor-ley-rider-mantener-repartidores-autonomos\\_1\\_8211900.html](https://www.eldiario.es/economia/glovo-deliveroo-desafian-entrada-vigor-ley-rider-mantener-repartidores-autonomos_1_8211900.html).

<sup>154</sup> El Economista, “La Ley Rider cumple un año con avances y varios frentes judiciales abiertos”, *El Economista*, 8 de agosto de 2022, <https://www.eleconomista.es/retail-consumo/noticias/11899852/08/22/La-Ley-Rider-cumple-un-ano-con-avances-y-varios-frentes-judiciales-abiertos.html>.

identificar y sancionar las prácticas de las plataformas, en ese sentido, señala que el porcentaje de afiliación ha crecido en un 165 % en el sector.<sup>155</sup>

De manera general, se conoce que las plataformas pasan por alto las decisiones judiciales internacionales y las normas regulatorias a través de la negativa absoluta de cumplimiento, o con una aceptación parcial, acompañada de la creación de nuevas empresas para externalizar trabajadores, el impulso de sus propios proyectos de ley con el fin de promover la tercera categoría laboral y campañas para derogar leyes contrarias a sus intereses.<sup>156</sup> Las empresas propietarias de las plataformas apuestan todo su poder económico y político a fin de sostener un modelo de negocio hasta ahora incompatible con el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

En Ecuador, se presentaron dos proyectos de ley relativos al trabajo en plataformas digitales ante la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social de la Asamblea Nacional. Estos proyectos se unificaron en el *proyecto de ley para el establecimiento del régimen jurídico de trabajo en plataformas digitales y venta directa*. El proyecto señala que las y los trabajadores de plataformas pueden ser independientes (autónomos) o dependientes.<sup>157</sup> Es decir, de forma contraria a las propuestas originales que planteaban el reconocimiento directo del vínculo laboral de manera semejante a la reforma española, el proyecto se limita a declarar que ambas categorías laborales pueden ser aplicadas por las plataformas digitales, lo cual solamente facilita que las empresas de plataformas incrementen las campañas para posicionar la autonomía como la alternativa *más beneficiosa* por sobre la dependencia, sin resolver el conflicto de fondo.

Todo parece indicar que el proyecto de ley apunta a que sea la justicia ordinaria quien decida si se trata de trabajadores autónomos o dependientes, puesto que propone reformar el artículo 8 del Código del Trabajo a efectos de incorporar la admisión de diversos medios de prueba, la presunción de relación laboral y la inversión de la carga de la prueba cuando se trate de trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales o medios tecnológicos. En ese sentido, plantea:

---

<sup>155</sup> Galindo, “Trabajo llevará a Glovo ante la Fiscalía”.

<sup>156</sup> Ruwan Subasinghe, “El giro de Uber en Reino Unido: el modelo laboral explotador de las plataformas digitales no está muerto”, Equal Times, 1 de abril de 2021, [https://www.equaltimes.org/el-giro-de-uber-en-reino-unido-el?lang=es&fbclid=IwAR0FzEV2aYRATolEBdiZTZJREo22G4cUmsiZodadGq\\_id4OOWrhXCYdZis#.Y2RcJnbMLIW](https://www.equaltimes.org/el-giro-de-uber-en-reino-unido-el?lang=es&fbclid=IwAR0FzEV2aYRATolEBdiZTZJREo22G4cUmsiZodadGq_id4OOWrhXCYdZis#.Y2RcJnbMLIW).

<sup>157</sup> Ecuador, Informe para primer debate del proyecto de ley para el establecimiento del régimen jurídico de trabajo en plataformas digitales y venta directa, 27 de junio de 2022, <https://leyes.asambleanacional.gob.ec/>, art. 6.

Para la protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo a través de plataformas digitales o medios tecnológicos, presentes o futuros, en aquellos casos donde se demande en instancia jurisdiccional, a fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los jueces deberán en uso de la sana crítica:

- a) Admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;
- b) Consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo al menos con dos o más indicios o elementos del contrato de trabajo; y,
- c) Garantizar el cumplimiento de la regla de la inversión de la carga de la prueba en caso de negativa a la existencia de relación laboral por la parte demandada.<sup>158</sup>

Definitivamente la reforma es positiva, puesto que reduciría parcialmente las dificultades del proceso judicial expuestas al inicio de este apartado. Sin embargo, se valora de forma negativa que la propuesta de reforma se limite al trabajo en plataformas digitales o medios tecnológicos, dejando de lado a otros trabajadores y trabajadoras que podrían beneficiarse de la reforma.

En la misma línea, se observa que el proyecto de ley no incluye regulaciones específicas del trabajo en plataformas, de acuerdo con tipo de actividad y los medios. Por esta razón, y en virtud de que en esta investigación se ha llegado al pleno conocimiento de que entre las y los repartidores y las empresas propietarias de las plataformas existe una relación de trabajo encubierta que merece protección laboral, se propone que la regulación del trabajo en plataformas, y otros que emplean tecnología, incluya que:

- a) La información personal de las y los trabajadores solo se podrá utilizar con fines laborales, por lo tanto, no se podrá recoger información cuando la o el trabajador no esté ofreciendo ni ejecutando su trabajo.<sup>159</sup> En tal sentido, la información deberá ser eliminada una vez terminada la relación laboral.
- b) El Estado a través del Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces, controlará el tipo de información personal que puede ser recogida, almacenada y estudiada por las plataformas digitales; y, establecerá mecanismos adecuados de denuncia y sanción en caso de incumplimiento.
- c) La plataforma transparentará con el Estado, las y los trabajadores y sus organizaciones sindicales los sistemas automatizados de supervisión del trabajo, asignación de puntaje, definición de horarios, valoración dineraria del trabajo,

---

<sup>158</sup> Ibid.

<sup>159</sup> Parlamento Europeo y Consejo Europeo, *Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales*, COM(2021) 762 final, 9 de diciembre de 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762> art. 6.

entre otros<sup>160</sup> que tengan que ver directa o indirectamente con la ejecución del trabajo.

- d) El Ministerio rector del trabajo definirá a través de normativa secundaria los estándares mínimos de respeto y cumplimiento de derechos laborales y de seguridad y salud ocupacional que observarán las plataformas digitales y las y los trabajadores en el ámbito físico y digital.
- e) Las decisiones relativas al trabajo como, por ejemplo, sanciones, multas y reducción del puntaje, podrán fundamentarse en la información recogida por la plataforma. Sin embargo, deberán ser motivadas por personas humanas, considerando que serán las encargadas de explicar, resolver dudas y revisar las decisiones.<sup>161</sup> En el mismo sentido, se garantizarán instancias de impugnación dirigidas por personas humanas.

Sin perjuicio de que, por el desarrollo de los medios de producción actuales o futuros, las propuestas descritas sean aplicadas a todos los trabajos que usen o no tecnología, hay que reconocer que existen otro tipo de propuestas que ya eran necesarias antes del apareamiento de las plataformas digitales y que serían beneficiosas para los trabajadores en general. Algunas de estas son:

- a) Ampliar la presunción de relación laboral, la inversión de carga de la prueba y la admisión de diversos medios de prueba, en los términos del *proyecto de ley para el establecimiento del régimen jurídico de trabajo en plataformas digitales y venta directa* y de la Recomendación 198 (relación de trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo a fin de que pueda ser aplicada en todos los casos en los que se discuta la calificación jurídica de trabajadores y trabajadoras.
- b) Adecuar las funciones de las y los inspectores del trabajo, bajo los lineamientos del Convenio 81 (inspección del trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo, con el propósito de que realicen inspecciones y reinspecciones de oficio, libres y sin previa notificación, a cualquier hora del día o incluso en la noche; y, puedan emitir informes en los casos de fraude laboral. Para esto, será necesario además que creen inspectorías especializadas y se incorporen peritos y técnicos en seguridad y salud ocupacional.
- c) Incluir en legislación laboral sanciones proporcionales para los empleadores que incurran en prácticas de fraude laboral. Asimismo, incluir en la legislación penal

---

<sup>160</sup> Ibid., art. 6.1.

<sup>161</sup> Ibid. art. 8.1.

sanciones proporcionales que puedan ser solicitadas cuando la vía laboral no es suficiente.

- d) Facilitar la constitución de organizaciones sindicales conforme los Convenios 87 (libertad sindical y protección del derecho de sindicación) y 98 (derecho de sindicación y de negociación colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo Pactos, independientemente de la calificación jurídica de las y los trabajadores, en virtud de que organizarse es el primer paso para reivindicar derechos.
- e) Promover el diálogo social y la negociación colectiva entre las partes, con miras a alcanzar acuerdos sobre las condiciones de trabajo y otros temas relacionados; y, considerando que estas negociaciones se deben realizar en diferentes niveles, sean estos nacionales, provinciales, cantonales o sectoriales.

Los elementos expuestos hasta aquí aportan al reconocimiento laboral de las y los trabajadores de plataformas digitales con estándares de dignidad, seguridad e igualdad en el empleo pues, tal como afirma la Organización Internacional de Trabajo, “[n]o se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. [De modo que] no cabe dissociar la cantidad del empleo de su calidad”.<sup>162</sup> Por lo tanto, los empleos generados por las plataformas necesariamente deben ser dignos.

Por último, en el escenario de que la Asamblea Nacional incluya a las y los trabajadores de plataformas digitales en el marco de protección laboral a través de una ley, hay que considerar que esta solo rige para lo venidero.<sup>163</sup> De manera que, el tiempo de trabajo anterior a la ley se podrá someter a conocimiento de las y los jueces del trabajo quienes, con conocimiento de causa, deben aplicar los parámetros y criterios recogidos en esta investigación.

---

<sup>162</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, ed., *Trabajo decente* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1999), <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

<sup>163</sup> Ecuador, *Código Civil*, Registro Oficial 46, Suplemento, 24 de junio de 2005, art. 7.



## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

Al iniciar esta investigación se afirmó que la economía de plataformas digitales está transformando el mundo del trabajo. En algunos casos las plataformas son utilizadas por la economía colaborativa y en otros por la economía bajo demanda. Las diferencias entre una y otra son claras, por lo que, es un desacierto utilizar de forma general el término colaborativo para referirse a todas las plataformas digitales sin distinguir sus fines, uso y administración.

De manera que, debe entenderse que en la economía a demanda confluyen plataformas que prestan el servicio subyacente; es decir, que no intermedian, sino que ofrecen el servicio a los establecimientos y usuarios, imponen los términos y condiciones, se benefician del intercambio y eliminan la autonomía de las partes. Justamente, para identificar este tipo de plataformas es necesario realizar un análisis exhaustivo de su funcionamiento y de los elementos de la relación laboral que están o no presentes.

A nivel global, probablemente el capital empresarial ha sido el primero en utilizar las plataformas digitales de trabajo a demanda con el fin de externalizar a trabajadores y trabajadoras que tradicionalmente estaban protegidos por el derecho laboral. Se evidencia que en Ecuador las plataformas se posicionaron desde 2016 como una alternativa frente al desempleo, la falta de ingreso y la discriminación por sexo, género, edad y nacionalidad. Pero, además, parecería que el Estado facilitó el ingreso y desarrollo de estas plataformas de economía bajo demanda debido a que la política pública laboral, por acción y omisión, está encaminada a flexibilizar y expulsar a las y los trabajadores del marco de protección laboral.

En la misma línea, el segundo capítulo distingue a las y los sujetos del trabajo en plataformas digitales de reparto y sus condiciones de trabajo. Cabe señalar que, el Instituto Nacional de Estadística y Censos solo mide el empleo en términos cuantitativos y no cualitativos; de este modo, existen dificultades para medir la calidad del empleo. Por lo tanto, en atención a investigaciones previas, los criterios del trabajo precario y el índice de precariedad del Observatorio del Trabajo y Pensamiento Crítico, se verificó que el 99% de las y los repartidores son considerados autónomos; y, a pesar de ser una gran fuerza laboral y dinamizar la economía de los establecimientos, están fuera del marco de

protección del derecho al trabajo y la seguridad social. Esta situación refleja el nivel de precariedad del trabajo de reparto en plataformas, por lo tanto, urge encontrar soluciones que garanticen dignidad para sus trabajadores.

Dicho lo anterior, en el tercer capítulo de la investigación se dejó en evidencia que la situación precaria de las y los repartidores de plataformas no es casual, puesto que, el neoliberalismo promueve la flexibilización del trabajo y apunta hacia la eliminación de las protecciones del derecho laboral con el único fin de que el mercado regule las relaciones de trabajo como si se tratara de personas en condiciones iguales. Con miras a alcanzar este objetivo, los Estados implementan una serie de estrategias destinadas a colonizar la subjetividad con la retórica del sujeto emprendedor, responsable de su propio éxito o fracaso, sin horario de trabajo y con expectativas de ser un gran empresario.

En ese contexto, los debates sobre las formas de regular el trabajo en plataformas digitales giran en torno a la autonomía, la dependencia y la semiautonomía. Entre las alternativas posibles, la más garantista para las y los trabajadores y para la reivindicación del alcance del derecho laboral, es el reconocimiento de la relación laboral en dependencia con las plataformas. De esta forma, se garantizarían mínimos de dignidad.

Por consiguiente, los elementos que configuran la relación laboral según el Código del Trabajo, la línea resolutive de la Corte Nacional de Justicia, la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo y otros documentos que no son vinculantes, pero aportan criterios relevantes a la discusión, establecen que la relación laboral tiene los siguientes elementos: prestación personal del servicio, dependencia y subordinación, remuneración y ajenidad. De estos elementos, resaltan la dependencia y la ajenidad como esenciales en toda relación de trabajo, por lo cual, deben probarse de forma ineludible. Además, este análisis debe ir acompañado del principio de primacía de la realidad en virtud de que los dueños de plataformas utilizan formas contractuales para evadir las responsabilidades patronales y, en últimas, estarían incurriendo en fraude laboral.

Ahora bien, el análisis de los elementos o indicios de la relación laboral del caso de PedidosYa en Ecuador dio cuenta de que las y los repartidores no son trabajadores autónomos. Al contrario, la plataforma es propietaria de la aplicación del mismo nombre y, a través de ella, controla su proceso de selección y la ejecución del trabajo en todas sus fases, incluyendo el sistema de asignación de pedidos, puntaje, e incluso de sanciones. Otro dato relevante es que, PedidosYa legalmente está constituida como una empresa de intermediación tecnológica; sin embargo, a la luz del principio de primacía de la realidad,



se pudo evidenciar que es una compañía prestadora del servicio subyacente de reparto; por lo tanto, esa actividad forma parte de su objeto social.

Además, es relevante mencionar que el estudio de la ajenidad en el caso de las plataformas digitales es crucial para determinar quién y cómo se beneficia de los frutos del trabajo y a quién le pertenecen los riesgos del negocio. Este estudio puede realizarse con base en la revisión y análisis de la realidad y de los contratos que la plataforma suscribe con las y los trabajadores y con los establecimientos. En todo caso, se valorarán los indicios de relación laboral por sobre los de autonomía.

Por otro lado, la experiencia internacional muestra que en la medida en que se descubren los mecanismos de fraude laboral, las plataformas digitales emplean nuevos mecanismos en su defensa, por ejemplo, las cláusulas de arbitraje, las excepciones de incompetencia de juzgador o incluso la suscripción de contratos de servicio con otras personas jurídicas que pertenecen al mismo grupo económico. Todo esto, fue analizado y resuelto por algunas cortes extranjeras, de manera que, es pertinente sopesar los criterios que se construyen en torno a esta problemática con miras a resolver casos análogos a la luz del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

El camino hacia la regulación del trabajo en plataformas digitales apenas comienza. En consecuencia, el Estado deberá advertir que los trabajos en plataformas serán cada vez más frecuentes y, en tal sentido, procurará contar con la capacidad normativa e institucional necesaria para responder a estas nuevas necesidades.

Finalmente, se concluye que cada plataforma de trabajo a demanda merece un estudio particular con el objeto de determinar si se trata de intermediarias o prestadoras del servicio subyacente y si ocultan o no las relaciones de trabajo. Sin perjuicio de aquello, es apremiante reconocer a nivel legislativo que las y los repartidores de plataformas digitales son trabajadores en relación de dependencia.

### **Recomendaciones**

En función de lo planteado, y por ser objeto de estudio específico de esta investigación, se recomienda reconocer a las y los trabajadores de reparto como trabajadores en relación de dependencia con los mismos derechos y obligaciones de las y los trabajadores en general, amparados en la normativa laboral ecuatoriana; y, a través de normativa secundaria, agregar disposiciones específicas para todos los trabajos que se ejecuten directa o indirectamente en plataformas digitales.

Además, en general y de acuerdo con la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, se recomienda incluir en la normativa laboral la presunción de relación laboral con inversión de la carga de la prueba, la admisión de diferentes medios de pruebas, sanciones proporcionales en el ámbito administrativo y penal para quienes cometan fraude laboral, y un régimen de transición con medidas tendientes contrarrestar la pérdida de empleos -cierre de cuentas- posterior al reconocimiento de la calificación jurídica que corresponde.

En consonancia con lo anterior, es recomendable que el Ministerio rector del trabajo modernice el sistema de registro de información, denuncias e inspecciones y capacite a las y los inspectores del trabajo para realizar inspecciones electrónicas y resolver los procedimientos que tengan que ver con las decisiones de la plataforma. En el mismo sentido, habrá que incorporar a la normativa laboral los lineamientos del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo para que las y los inspectores realicen inspecciones y reinspecciones de oficio, a cualquier hora del día y sin previo aviso.

En tal sentido, es importante que el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos en articulación con el Ministerio rector del trabajo conozcan con exactitud cuántos trabajadores hay en cada plataforma digital. A la par, es necesario que el Ministerio rector del trabajo adquiera la facultad de vigilar el cumplimiento de la norma laboral independientemente del estatus migratorio de las y los trabajadores.

Por último, se recomienda que en aplicación del Convenio 144 sobre la consulta tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, las y los trabajadores y sus organizaciones sindicales, de hecho o de derecho, participen en todas las iniciativas relacionadas con sus intereses, lo cual incluye los proyectos de ley que se debaten en la Asamblea Nacional y cualquier regulación del Ministerio rector del trabajo.

## Bibliografía

- Bagó, Albert. “Hacia una economía de plataformas responsable”. *Cuadernos Económicos de ICE*, n° 97 (2019). doi:10.32796/cice.2019.97.6795.
- Carrión, Diego. *Repartidores de plataformas: situación previa y post pandemia*. Quito: Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico., s. f. <https://trabajoypensamientocritico.com/repartidores-de-plataformas-situacion-previa-y-post-pandemia/>.
- Chile. Corte de Apelaciones de Concepción. Cuarta Sala. “Rol No. 395-2020”, 15 de enero de 2021.
- Comisión Europea de Derechos Humanos. *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*. SWD(2016) 184 final, 2016. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>.
- Comité Económico y Social de la Unión Europea. *Dictamen Del Comité Económico y Social Europeo Sobre El Tema “La Economía Colaborativa y La Autorregulación”*. (2016/C 303/05), 2016. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016AE0933>.
- Conferencia Internacional del Trabajo, ed. *Trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1999. <http://www.oit.org/public/spanish/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, ed. *La Relación de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2005.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Opinión Consultiva OC-27/21. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, relación con otros derechos y perspectiva de género*, 5 de mayo de 2021. [https://www.corteidh.or.cr/opiniones\\_consultivas.cfm](https://www.corteidh.or.cr/opiniones_consultivas.cfm).
- De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Ciudad de México: Editorial Porrúa S.A, 1977.
- De los Heros, Alfonso. “La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”. En *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, 397–414. Doctrina Jurídica 148. Ciudad de México: Universidad

- Nacional Autónoma de México, 2003.  
<http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/10052>.
- Ecuador. *Código Civil*. Registro Oficial 46, Suplemento, 24 de junio de 2005.
- . *Código de Comercio*. Registro Oficial 497, Suplemento, 29 de mayo de 2019.
- . *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
- . *Código Orgánico de la Función Judicial*. Registro Oficial 544, Suplemento, 9 de marzo de 2009.
- . *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, Suplemento, 20 de octubre de 2008.
- . Informe para primer debate del proyecto de ley para el establecimiento del régimen jurídico de trabajo en plataformas digitales y venta directa, 27 de junio de 2022. <https://leyes.asambleanacional.gob.ec/>.
- Ecuador. Corte Nacional de Justicia. Sala Especializada de lo Laboral. “Sentencia 0057-2022”. *Juicio No. 05371-2019-00043*, 22 de febrero de 2022.
- . “Sentencia 098-2017”. *Juicio No. 1882-2016*, 6 de febrero de 2017.
- . “Sentencia 292-2018”. *Juicio No. 17731-2015-2140*, 21 de mayo de 2018.
- . “Sentencia 671-2018”. *Juicio No. 17731-2014-1814*, 17 de septiembre de 2018.
- Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos. *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018.
- . *Reporte de Economía Laboral*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2016.
- Ecuador. Ministerio de Economía y Finanzas. *Carta de Intención respaldo financiero*. Quito: Ministerio de Economía y Finanzas. Accedido 17 de enero de 2022. <https://www.finanzas.gob.ec/carta-de-intencion/>.
- Ecuador. Tribunal de Garantías Penales con sede en la parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha. “Sentencia”. *Juicio No. 17250-2021-00047*, 6 de mayo de 2021.
- Ekos Negocios. “Rappi Llega a Su Primer Año En Ecuador Con Más de 500.000 Usuarios”. *Ekos Negocios*, 24 de septiembre de 2020. <https://www.ekosnegocios.com/articulo/rappi-llega-a-su-primer-ano-en-ecuador-con-mas-de-500-000-usuarios>.
- El Comercio. “Lenín Moreno anuncia siete medidas; recorta USD 4 000 millones del gasto público”. *El Comercio*, 19 de mayo de 2020.

<https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/lenin-moreno-medidas-economicas-coronavirus.html>.

El Economista. “La Ley Rider cumple un año con avances y varios frentes judiciales abiertos”. *El Economista*, 8 de agosto de 2022.

<https://www.eleconomista.es/retail-consumo/noticias/11899852/08/22/La-Ley-Rider-cumple-un-ano-con-avances-y-varios-frentes-judiciales-abiertos.html>.

El Universo. “Cuál es la situación de aplicaciones como Glovo, Rappi, Uber y Cabify durante la pandemia en Ecuador”. *El Universo*, 7 de agosto de 2020, sec. Noticias.

<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/08/06/nota/7932402/cual-es-situacion-aplicaciones-como-glovo-uber-cabify-rappi-durante>.

Ermida, Óscar, y Óscar Hernández. “Crítica de la subordinación”. En *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, 269–97. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.

<http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/10052>.

España. *Ley 12/2021*. BOE núm. 233, 28 de septiembre de 2021.

———. *Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015)*. BOE núm. 255, 23 de octubre de 2015.

España. Juzgado de lo Social No. 3 de Córdoba. “Sentencia 662/2020”, 19 de mayo de 2022.

España. Tribunal Supremo, Pleno de la Sala de lo Social. “Sentencia 805/2020”, 25 de septiembre de 2020.

Espinosa, Carlos. “Uber comienza a operar en Ecuador, el pago también se puede realizar en efectivo”. *El Comercio*, 13 de julio de 2017. <https://www.elcomercio.com/guaifai/uber-ecuador-quito-guayaquil-aplicacion.html>.

Expreso. “PedidosYa se queda con el lugar de Glovo en Ecuador y esto es lo que debes saber”. *Expreso*, 18 de marzo de 2021. <https://www.expreso.ec/ciencia-y-tecnologia/pedidosya-queda-lugar-glovo-ecuador-100804.html>.

Fondo Monetario Internacional. “Comunicado de Prensa: El Directorio Ejecutivo del FMI concluye la Consulta del Artículo IV con Ecuador correspondiente a 2014”. *IMF*. Accedido 17 de enero de 2022. <https://www.imf.org/es/News/Articles/2015/09/14/01/49/pr14393>.

Galindo, Cristina. “Trabajo llevará a Glovo ante la Fiscalía por su ‘rebeldía’ ante la ‘ley rider’”. *El País*. 26 de septiembre de 2022. <https://elpais.com/economia/2022-09->

26/trabajo-llevara-a-glovo-ante-la-fiscalia-por-su-rebeldia-ante-la-ley-rider.html#?rel=mas.

- Goldin, Adrián. *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44). Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina>.
- Grupo Faro. *Plataformas digitales ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?* Quito: Grupo Faro, 2021. [https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2021/06/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-de-trabajo-o-precarizacio%CC%81n-laboral-1\\_compressed.pdf](https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2021/06/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-de-trabajo-o-precarizacio%CC%81n-laboral-1_compressed.pdf).
- International Lawyers Assisting Workers (ILAW) Network. “Database on Standards and Decisions on Digital Platform Work in Latin America”. *ILAW Network*, 16 de marzo de 2022. <https://www.ilawnetwork.com/database-on-standards-and-decisions-on-digital-platform-work-in-latin-america/>.
- International Lawyers Assisting Workers Network. “Desmontando el modelo: Litigio laboral frente a plataformas digitales”, marzo de 2021. <https://www.ilawnetwork.com/es/issue-briefs-reports/taken-for-a-ride-litigating-the-digital-platform-model/>.
- Maya, Nataly, Tomás Quevedo, Diego Carrión, y Paola Sánchez. “Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador”. *Rosa Luxemburgo Stiftung. Oficina Región Andina*, n° 33 (2022): 43.
- Ministerio del Trabajo. *Estructuras ocupacionales-sueldos y salarios mínimos sectoriales y tarifas salarios mínimos sectoriales 2022*. Quito, Ecuador, 2022. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=5195&force=0>.
- . *Salarios mínimos sectoriales 2021. Anexo 1: estructuras ocupacionales-salarios mínimos sectoriales y tarifas*. Quito, Ecuador, 2020. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/12/ANEXO-1%E2%80%9CEstructuras-ocupacionales-%E2%80%93-salarios-m%C3%ADnimos-sectoriales-y-tarifas-sa.pdf?x42051>.
- Monesterolo Lencioni, Graciela. *Sistema regulatorio de empleados privados y obreros*. Primera edición. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2020.

- Morales Muñoz, Karol, y Paula Abal Medina. “Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España”. *Psicoperspectivas* 19, n° 1 (marzo de 2020): 97–108. doi:10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1680.
- Morris, Pablo. *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/213). Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47647-trabajo-plataformas-chile-desafios-trabajo-decente-situacion-actual-lineamientos>.
- Olaya Martín Rodríguez. “El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)* 6, n° 2 (2019): 89–97.
- Olías, Laura. “Glovo y Deliveroo desafían la entrada en vigor de la Ley Rider al mantener a repartidores autónomos”. *ElDiario.es*, 11 de agosto de 2021. [https://www.eldiario.es/economia/glovo-deliveroo-desafian-entrada-vigor-ley-rider-mantener-repartidores-autonomos\\_1\\_8211900.html](https://www.eldiario.es/economia/glovo-deliveroo-desafian-entrada-vigor-ley-rider-mantener-repartidores-autonomos_1_8211900.html).
- . “Uber Eats acusa a Glovo de incumplir la Ley Rider, pero amenaza con hacer lo mismo para competir”. *ElDiario.es*, 8 de marzo de 2022. [https://www.eldiario.es/economia/uber-eats-acusa-glovo-incumplir-ley-rider-amenaza-competir\\_1\\_8811297.html](https://www.eldiario.es/economia/uber-eats-acusa-glovo-incumplir-ley-rider-amenaza-competir_1_8811297.html).
- Organización Internacional del Trabajo. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_823119.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf).
- . *Recomendación 198 sobre la relación de trabajo*, 2006. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument).
- Parlamento Europeo. *Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario*. (2016/2221(INI)), 4 de julio de 2017. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290_ES.pdf).
- Parlamento Europeo y Consejo Europeo. *Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales*. COM(2021) 762

- final, 9 de diciembre de 2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>.
- PedidosYa. *Nuestro servicio de logística*. Accedido 6 de junio de 2022. [https://www.pedidosya.com.ec/?sem\\_tracker=12414986140&pycat=googlesearch&cmp=&ag=&kwd=pedidos%20ya&mt=e&net=g&dev=c&sitelink=&gclid=Cj0KCQjwqPGUBhDwARIsANNwjV6B5xyl-khfTHTewYomvYmOY-YmWh08SIVswjFmlZH8Q2OFYvHCb80aApKrEALw\\_wcB](https://www.pedidosya.com.ec/?sem_tracker=12414986140&pycat=googlesearch&cmp=&ag=&kwd=pedidos%20ya&mt=e&net=g&dev=c&sitelink=&gclid=Cj0KCQjwqPGUBhDwARIsANNwjV6B5xyl-khfTHTewYomvYmOY-YmWh08SIVswjFmlZH8Q2OFYvHCb80aApKrEALw_wcB).
- . “Políticas de privacidad”, 6 de junio de 2022. <https://www.pedidosya.com.ec/about/terminos-condiciones>.
- . “¡Te invitamos a crecer juntos!”, 6 de junio de 2022. <https://centrodesocios.pedidosya.com/bienvenida.html>.
- . “Términos y condiciones”. Accedido 6 de junio de 2022. <https://www.pedidosya.com.ec/about/terminos-condiciones>.
- . *Videos instructivos-Prestando servicios*. Youtube. Accedido 6 de junio de 2022. <https://www.youtube.com/channel/UCHFPPFoPM1ZXowC7ddxj4vfA>.
- Presta, Susana. “Neoliberalismo y transformaciones en el mundo del trabajo en la llamada ‘cuarta revolución industrial’”. *Revista de la Carrera de Sociología*, n° 8 (2018): 159–97.
- Raquel Serrano. “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda–, trabajo 3.0 y laboralidad”. En *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos.*, editado por Miguel Rodríguez-Piñero y Macarena Hernández-Bejarano. España: Editorial Bazarzo S.L., 2017.
- Revista Líderes. “Daniel Arévalo: ‘Ante el desempleo, esto es una oportunidad’”. *Revista Líderes*, 23 de septiembre de 2019. <http://www.revistalideres.ec/lideres/daniel-arevalo-desempleo-oportunidad-glovo.html>.
- Rico, David. “Individuo, trabajo y neoliberalismo”. *Revista Filosofía UIS* 18, n° 1 (20 de febrero de 2019): 151–70. doi:10.18273/revfil.v18n1-2019007.
- Sánchez, Gabriela. “Guido Gabrielli: Uber Eats ya está disponible en Ecuador”. *Insights*, 24 de agosto de 2018. <https://www.insights.la/2018/08/24/guido-gabrielli-uber-eats-ecuador/>.
- Sebastián, Angulo. “La aplicación china DiDi llega a Ecuador para competir con Uber y Cabify”. *Expreso*, 1 de marzo de 2021.



<https://www.expreso.ec/actualidad/economia/aplicacion-china-didi-llega-ecuador-competir-uber-cabify-99707.html>.

- Suárez Corujo, Borja. “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 141 (2018): 37–66.
- Subasinghe, Ruwan. “El giro de Uber en Reino Unido: el modelo laboral explotador de las plataformas digitales no está muerto”. *Equal Times*, 1 de abril de 2021. [https://www.equaltimes.org/el-giro-de-uber-en-reino-unido-el?lang=es&fbclid=IwAR0FzEV2aYRATolEBdiZTZJREo22G4cUm-siZodadGq\\_id4OOWrhXCYdZis#.Y2RcJnbMLIW](https://www.equaltimes.org/el-giro-de-uber-en-reino-unido-el?lang=es&fbclid=IwAR0FzEV2aYRATolEBdiZTZJREo22G4cUm-siZodadGq_id4OOWrhXCYdZis#.Y2RcJnbMLIW).
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. “DELIVERY HERO (DH E-COMMERCE) ECUADOR S.A.”, 10 de mayo de 2022.
- Torrent-Sellens, Joan. “¿Economía colaborativa o economía de plataforma? Más allá de un debate inacabable”. *Harvard Deusto Business Review*, nº 289 (2019): 58–69.
- Uruguay. Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 9º Turno. “Sentencia N° 3 /2022. Ficha 2-39252/2020”, 14 de febrero de 2022.
- Uruguay. Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 20º Turno. “Sentencia N° 3 /2022. Ficha 2-5251/2021”, 9 de febrero de 2022.
- Vallecilla, Luis. “La relación laboral y el contrato de trabajo”. *Universidad Católica de Colombia*, Colección JUS laboral, nº 8 (2018): 27–69.
- Villón, Jorge. “Desempleados se convirtieron en repartidores de hasta 12 horas para hallar ingresos básicos”. *El Universo*, 15 de marzo de 2021, sec. Noticias. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/desempleados-se-convirtieron-en-repartidores-de-hasta-12-horas-para-hallar-ingresos-basicos-nota/>.



## Anexos

### Anexo 1: Entrevista a José (nombre protegido)

a) ¿Cuál es el proceso a seguir para ser repartidor de la plataforma?

Hay que tener la cuenta y esperar cierto tiempo para que activen la cuenta, piden licencia y firma electrónica. Es como una cola, toma unas 3 o 4 semanas. Se firma un contrato de uso de aplicación.

b) ¿Qué instrucciones da la plataforma para realizar las entregas?

Al principio nos hacen ver un video en el que se explica paso a paso como debemos cumplir a cabalidad las entregas; por ejemplo, al sitio, dar retirado cuando ya se tiene el pedido, etc.

c) ¿La plataforma entrega los instrumentos para realizar el trabajo (ropa, vehículo, internet)?

A los nuevos les entregan la mochila, camisa y el poncho sin costo.

d) ¿Cuántos niveles tienen las y los repartidores dentro de la plataforma?

Tiene 6 niveles, el nivel más bajo es el 6, el nivel más alto es el 1. A uno le entregan la cuenta en el nivel más bajo y nos mantienen 2 semanas en ese nivel, después de ese tiempo nos dejan subir de nivel.

e) ¿Cómo funciona el sistema de puntaje en la plataforma?

Son muy estrictos, depende de los niveles. Nos bajan puntos si no nos conectamos porque el teléfono se dañó, por ejemplo; tenemos que cumplir obligatoriamente con las horas especiales de viernes, sábado y domingo de 6 de la tarde a 12 para subir de nivel, sino nos mantienen en nivel 3 o 2. Ahorita no sé si influye la calificación de los clientes, lo que más cuenta es no dejar ir los pedidos y hacer las horas especiales a más del horario que se reserva.

f) ¿Cómo se reservan o separan las horas de trabajo?

Las horas de trabajo dependen del grupo. El grupo 1 tiene prioridad, agarra horario los miércoles a las 9 de la mañana para los 8 días siguientes, agarra las que logre agarrar, si usted se queda dormido y pierde la hora se queda sin horas porque todos las han agarrado y uno se queda toda la semana sin trabajar, luego le toca pescar las que otros riders sueltan.

g) ¿Qué sucede si no se cumple con las horas de trabajo reservadas?

Automáticamente nos bajan o nos ponen en pausa para poder llegar al punto, igual nos bajan los puntos y eso nos hace bajar de nivel. Aunque uno no sea el culpable porque se le dañó la moto igual nos bajan puntos.

h) ¿Es posible rechazar un pedido?

No puedo rechazar como tal, hay que dejarlos ir, pero eso hace que nos bajen puntos.

i) ¿Cómo se fija la comisión que recibes por cada entrega?

Creo que se basan en el kilometraje, ellos pagan dependiendo del kilometraje, por ejemplo, los pedidos dobles ellos pagan del local al sitio y de ese sitio hacia donde se entrega el pedido.

j) ¿Es posible solicitar a la plataforma una comisión mayor por las entregas?

No, ellos tienen la tarifa fija.

k) ¿Emites facturas por las entregas?

No, ellos hacen un desglose. Nos descuentan el IVA y el uso de la aplicación

l) ¿Cómo te paga la plataforma?

Pagan todos los jueves a la cuenta registrada, esa cuenta está a nombre de la persona que trabaja y quien transfiere es PedidosYa.

m) ¿Existen incentivos económicos por trabajar en horas o días de alta demanda?

Hace 3 o 4 meses nos daban bonos. Por ejemplo, si uno hacía 15 pedidos nos daba 8 dólares, ahorita tienes que hacer 9 pedidos para que te den 4 o 2 dólares, 21 pedidos para que te den 10 o 9 dólares.

n) ¿Cuáles son las razones por las que la plataforma podría sancionar?

Por no cargar la maleta, ellos andan pendientes de eso. Les piden a los locales que estén pendientes de si uno va con la indumentaria y por eso nos califican mal y pueden cerrar la puerta. Los que alquilan la cuenta no pueden decir que no son dueños de la cuenta porque los locales avisan a la central y les bloquean la cuenta. Los mismos clientes pueden decirle a soporte que no se ha cumplido con algo y nos sancionan.

o) ¿Cuántas horas al día trabajas con esta plataforma?

12 horas todos los días.

p) ¿Trabajas para otra plataforma?

No, solamente para PedidosYa.

q) ¿Manejas una cartera de clientes entre empresas y consumidores?

Hay clientes que guardan nuestro número, pero son muy pocos, la mayoría pide por la aplicación.

r) ¿Cuándo realizas el trabajo lo haces a título personal o en nombre de la empresa?

A lo que uno llega al local tiene que decir que es de PedidosYa. Solo nos preguntan nuestro nombre cuando ingresamos a conjuntos habitacionales, pero igual tenemos que decir que somos de PedidosYa.

s) ¿Podrías no usar la mochila y el uniforme de la plataforma?

Yo he trabajado sin la chompa ni camisa, pero siempre con la maleta. He escuchado que hay repartidores a los que les bloquean las cuentas por no cargar la maleta. Ahorita en el Mc Donald están pidiendo obligatorio cargar la maleta, si no le ven la maleta a uno no le entregan el pedido.

## **Anexo 2: Entrevista a Roberto (nombre protegido)**

a) ¿Cuál es el proceso a seguir para ser repartidor de la plataforma?

Necesitas licencia, cédula, RUC, certificado de no tener deudas con el SRI, firma electrónica y firmar los documentos de forma electrónica. Luego, ellos te indican las zonas que tienen disponibles para trabajar.

b) ¿Qué instrucciones da la plataforma para realizar las entregas?

Nos mandan links de YouTube donde aprendemos el manejo de la aplicación, como realizar el pedido, tiempo de entrega, demoras, entre otras cosas.

c) ¿La plataforma entrega los instrumentos para realizar el trabajo (ropa, vehículo, internet)?

Nos dan, pero luego nos facturan como servicios de publicidad, entendemos que nos cobran el material que nos dan.

d) ¿Cuántos niveles tienen las y los repartidores dentro de la plataforma?

En el Valle de los Chillos tenemos hasta el nivel 4, en Quito hasta el nivel 6.

e) ¿Cómo funciona el sistema de puntaje en la plataforma?

Se califican las horas sobre planeadas, la aceptación y horas especiales. Las horas sobreplaneadas son el cumplimiento de todas las horas reservadas, la aceptación son todos los pedidos tomados, las horas especiales son horas de alta demanda que van desde las 5 de la tarde hasta las 12 de la noche de viernes, sábado y domingo. Si quieres estar en el grupo 1 debes tomar al menos 12 horas especiales. Yo estoy en el grupo 1 porque tengo el 100 % en todo.

f) ¿Cómo se reservan o separan las horas de trabajo?

El grupo 1 tiene la ventaja de que puedes agarrar los horarios que tú quieras, en las zonas que tú quieras, los miércoles a las 9 de la mañana. En el grupo 2 te asignan menos bloques de horas, va reduciendo el número de horas que se pueden tomar.

g) ¿Qué sucede si no se cumple con las horas de trabajo reservadas?

Te penalizan, te bajan el porcentaje de “horas planeadas” y al bajarme eso me baja el rendimiento.

h) ¿Es posible rechazar un pedido?

No, solo hay la opción de rechazar y reasignar por demora del local. Si empiezas a reasignar bastantes pedidos te llaman la atención mediante llamada telefónica o correo electrónico, eso está en el contrato de prestación de servicios que nosotros firmamos.

i) ¿Cómo se fija la comisión que recibes por cada entrega?

Ellos nos calculan un porcentaje que por kilómetros son 20 centavos.

j) ¿Es posible solicitar a la plataforma una comisión mayor por las entregas?

Se puede pedir, pero ellos manejan las reglas.

k) ¿Emites facturas por las entregas?

Sí, les facturamos a ellos bajo la denominación de servicios diversos. Les damos nuestra firma electrónica y ellos nos emiten la factura por prestarle los servicios, nosotros pagamos los impuestos. En la factura mensual nos descuentan la publicidad por llevar los logos en la ropa y en el maletero de PedidosYa.

l) ¿Cómo te paga la plataforma?

Mediante transferencia a las cuentas propias, nos transfiere directamente PedidosYa.

m) ¿Existen incentivos económicos por trabajar en horas o días de alta demanda?

Aquí se llaman logros, por ejemplo, si tienes que hacer 9 pedidos te dan 2 dólares, si te haces 13 pedidos te dan 4 dólares que se suman a los 2 dólares anteriores. Después del saqueo nos subieron 0,50 centavos a partir de las 11 de la noche. En horas de alta demanda ponen desafíos, tengo que hacer 9 viajes para ganarme 4 o 3 dólares y siempre tengo que conectarme a las horas especiales.

n) ¿Cuáles son las razones por las que la plataforma podría sancionar?

Por alquilar la cuenta.

o) ¿Cuántas horas al día trabajas con esta plataforma?

12-13 horas todos los días.

p) ¿Trabajas para otra plataforma?

No, solamente para PedidosYa. No podría trabajar para dos plataformas.

q) ¿Manejas una cartera de clientes entre empresas y consumidores?

No, yo me mantengo con PedidosYa porque no puedo cruzar dos actividades por el tiempo.

r) ¿Cuándo realizas el trabajo lo haces a título personal o en nombre de la empresa?

Cuando llego a un local digo mi nombre y que soy de PedidosYa.

s) ¿Podrías no usar la mochila y el uniforme de la plataforma?

Creo que se podría hacer, pero siempre se maneja una etiqueta con la que se representa a la marca. La política de PedidosYa es que lleves el maletero o algún distintivo que indique que eres de esa empresa porque si no los locales no te dejan entrar.

### **Anexo 3: Entrevista a Alba (nombre protegido)**

a) ¿Cuál es el proceso a seguir para ser repartidor de la plataforma?

Subir los documentos para estar legal, hay personas que trabajan ilegales, si no se tiene los papeles al día nos pueden multar.

b) ¿Qué instrucciones da la plataforma para realizar las entregas?

Sí, cuando te cae el pedido tienes que aceptarlo, esperar que esté listo y retirar del local, entregar al cliente. Nos dicen cómo tratar al cliente, cómo llevar el pedido.

c) ¿La plataforma entrega los instrumentos para realizar el trabajo (ropa, vehículo, internet)?

Sí, todo se paga. Hay supervisores que nos pueden sancionar por no llevar el uniforme.

d) ¿Cuántos niveles tienen las y los repartidores dentro de la plataforma?

Hay grupos del 1 al 6. Yo estoy en el grupo 1, si estas en el grupo 3 no agarras horas.

e) ¿Cómo funciona el sistema de puntaje en la plataforma?

Si se te va un pedido te bajan el puntaje, uno tiene que estar pendiente, por ejemplo, ahora que hablo contigo estoy pendiente. Si caes en el 5 es fatal porque cuesta más agarrar horas.

f) ¿Cómo se reservan o separan las horas de trabajo?

El grupo 1 tiene prioridad para agarrar horas los miércoles a las 9 de la mañana, ahí se elige el horario de 8 días y la zona.

g) ¿Qué sucede si no se cumple con las horas de trabajo reservadas?

Si no las tengo corridas las puedo soltar, pero si las tengo corridas no las puedo soltar, así me sienta mal tenga fiebre, no las puedo soltar.

h) ¿Es posible rechazar un pedido?

No, es peor para uno porque le bajan el puntaje.

i) ¿Cómo se fija la comisión que recibes por cada entrega?

He escuchado que es por kilometraje, algunas veces pagan bien y otras no.

j) ¿Es posible solicitar a la plataforma una comisión mayor por las entregas?

No, no la suben porque eso pone la aplicación.

k) ¿Emites facturas por las entregas?

No.

l) ¿Cómo te paga la plataforma?

Acumulan las ganancias, no tienen historial como Uber. Todos los jueves nos depositan a la cuenta registrada, nos descuentan un seguro y por hacerles publicidad, en lugar de pagarnos por hacer publicidad.

m) ¿Existen incentivos económicos por trabajar en horas o días de alta demanda?

Después del saqueo nos subieron 0,50 centavos a partir de las 11 de la noche. En horas de alta demanda ponen desafíos, tengo que hacer 9 viajes para ganarme 4 o 3 dólares y siempre tengo que conectarme a las horas especiales.

n) ¿Cuáles son las razones por las que la plataforma podría sancionar?

El descuento de los 5 dólares y el bloqueo de la cuenta.

o) ¿Cuántas horas al día trabajas con esta plataforma?

11-12 horas todos los días.

p) ¿Trabajas para otra plataforma?

No, solamente para PedidosYa. Antes trabajaba para Rappi pero es muy complicado.

q) ¿Manejas una cartera de clientes entre empresas y consumidores?

Algunos restaurantes me llaman para hacerle delivery por fuera de PedidosYa.

r) ¿Cuándo realizas el trabajo lo haces a título personal o en nombre de la empresa?

Cuando llego a un local tengo que decir “Buenas tardes el código de PedidosYa” así me entregan el pedido, tengo que ponerme como PedidosYa.

s) ¿Podrías no usar la mochila y el uniforme de la plataforma?

Podría, pero si un cliente se queja nos cierran la cuenta.



#### **Anexo 4: Entrevista a Luis (nombre protegido)**

- a) ¿Cuál es el proceso a seguir para ser repartidor de la plataforma?

Al ingresar te piden registrar una cuenta bancaria a tu nombre, licencia y cédula.

- b) ¿Qué instrucciones da la plataforma para realizar las entregas?

Es *on line* para informarte cómo funciona la app, cómo tomar pedidos, cómo debe ser el trato con el cliente, documentar todo. Nos dicen que al cliente hay que tratarlo amablemente y que el pedido tiene que llegar en buenas condiciones porque si no puede que te califiquen mal. PedidosYa si te muestra la ruta que vas a seguir.

Te asigna pedidos siempre y cuando estés dentro de tu horario, he probado fuera de horario, es decir cuando no tomo un horario en específico, sino que voy a la calle y me pongo estoy disponible en la aplicación y nunca me sale un pedido. Cuando estoy en horario sí me sale.

Además, depende de la zona de logeo: Carcelén, Calderón, las Naciones Unidas. Mi zona de logeo es las Naciones Unidas, aquí es donde PedidosYa me asigna pedidos, si estoy fuera no me asigna pedidos, a menos que me vaya dejar un pedido fuera de mi zona y necesiten un repartidor en ese caso sí me asignan.

- c) ¿La plataforma entrega los instrumentos para realizar el trabajo (ropa, vehículo, internet)?

Nos entregan, pero nos descuentan del uso de publicidad en las facturas.

- d) ¿Cuántos niveles tienen las y los repartidores dentro de la plataforma?

Hay 6 grupos. Los grupos funcionan de tu capacidad para hacer los pedidos. Yo empecé en el grupo 6, ahora estoy en el grupo 3.

- e) ¿Cómo funciona el sistema de puntaje en la plataforma?

Funciona con un periodo de prueba para que puedas subir de grupo, la prueba es que tienes que aceptar todos los pedidos. En el grupo 6 yo tuve una semana de evaluación, si no rechacé ningún pedido subo de grupo, los mejores puntajes los tienen quienes están en el grupo 1, los de 90 % de puntaje son grupo 2 y 3, por debajo de 90, grupo 4, 5 y 6.

En realidad, todas las semanas estás a prueba para que puedas subir de grupo, la prueba es que aceptes todos los pedidos a donde sea, andes en bicicleta o no.

- f) ¿Cómo se reservan o separan las horas de trabajo?

Yo elijo mis horarios una semana antes de ir a trabajar. Tenemos un ranking de grupos del 1 al 6 siendo el 6 el grupo menos aventajado y el 1 el más aventajado. Ahorita estoy en el 3, eso es porque yo a veces rechazó los pedidos que están muy lejos,

PedidosYa te pone 5 o 10 minutos para entregar algo que está a 8 kilómetros, eso es mucho, no se puede, yo los rechazo y por eso me bajan un porcentaje de aceptación, ese porcentaje determina tu ranking en la aplicación.

En el grupo 3 yo elijo mi horario los jueves a las 9 de la mañana, por ejemplo, esta mañana yo elegí mi horario del lunes hasta el domingo. Puedo elegir por horas, siempre va de una a dos horas, yo pego todos los horarios de 12 a 2, de 2 a 4, de 4 a 6, de 6 a 8.

g) ¿Qué sucede si no se cumple con las horas de trabajo reservadas?

Si ya sé que no puedo cumplir tengo 24 horas para ofrecer el horario que reservé siempre que exista disponibilidad y otro repartidor lo toma.

h) ¿Es posible rechazar un pedido?

Sí, pero nos bajan el puntaje.

i) ¿Cómo se fija la comisión que recibes por cada entrega?

Toman en cuenta el kilometraje.

j) ¿Es posible solicitar a la plataforma una comisión mayor por las entregas?

No.

k) ¿Emites facturas por las entregas?

Sí. Es como si les prestáramos un servicio por horas. Nos hacen descuentos de un seguro y mantenimiento de la aplicación que puede ser de 3 a 5 dólares.

l) ¿Cómo te paga la plataforma?

Semanalmente los días miércoles o jueves te depositan a tu cuenta bancaria, cuando te registras ellos te piden la cuenta bancaria personal no puede ser de terceros. El miércoles te dan un resumen semanal que incluye varios descuentos desde un seguro de accidentes, el IVA, el uso de la publicidad (la chompa y la maleta). Ellos no cobran cuando entregan la maleta, pero semanalmente te descuentan dos o tres centavos.

Cuando los usuarios hacen pagos en efectivos yo tengo que ir a depositar a PedidosYa a través de PAGO 46.

m) ¿Existen incentivos económicos por trabajar en horas o días de alta demanda?

Depende del día y de las promociones, por ejemplo, el día de San Valentín nos dieron un poco más de lo que vale la carrera mínima, creo que nos daban un dólar porque hice 33 dólares ese día.

n) ¿Cuáles son las razones por las que la plataforma podría sancionar?

Son varias, no conectarse, por ejemplo.

o) ¿Cuántas horas al día trabajas con esta plataforma?

6 horas diarias, el lunes trabajé de 9 a 9 porque fue un día bueno, era San Valentín.

p) ¿Trabajas para otra plataforma?

No, solamente para PedidosYa. Antes trabajaba para Rappi pero es muy complicado.

q) ¿Manejas una cartera de clientes entre empresas y consumidores?

Algunos restaurantes me llaman para hacerle delivery por fuera de PedidosYa.

r) ¿Cuándo realizas el trabajo lo haces a título personal o en nombre de la empresa?

Cuando llego a un local tengo que decir “Buenas tardes el código de PedidosYa” así me entregan el pedido, tengo que ponerme como PedidosYa.

s) ¿Podrías no usar la mochila y el uniforme de la plataforma?

Podría, pero si un cliente se queja nos cierran la cuenta.