

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Jurisprudencia**

**Regulación del régimen de los trabajadores de las  
plataformas digitales en el Ecuador**

**Mateo Sebastián López Flores**

**Jurisprudencia**

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito para la  
obtención del título de Abogado

Quito, 20 de noviembre de 2022

## © DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Mateo Sebastián López Flores

Código: 00207449

Cédula de identidad: 1722043286

Lugar y Fecha: Quito, 20 de noviembre de 2022

## ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

**Nota:** El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

## UNPUBLISHED DOCUMENT

**Note:** The following capstone Project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETheses>.

# REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN EL ECUADOR<sup>1</sup>

## REGULATION OF THE REGIME FOR DIGITAL PLATFORM WORKERS IN ECUADOR

Mateo Sebastián López  
Flores<sup>2</sup>  
mateo.lopez1300@gmail.com

### RESUMEN

Últimamente, la tecnología ha crecido exponencialmente, generando que la manera en la que solicitamos algún servicio como transporte y entrega de encomiendas sea manejado a través de plataformas digitales. Esto, al ser un cambio radical respecto al uso tradicional, ha creado un vacío legal en la regulación de las personas que prestan sus servicios para estas actividades. Existen países que han solventado esta falta de normativas, razón por la cual, el presente trabajo busca analizar las mismas contrastándolas con la aplicabilidad en Ecuador para encontrar una posible solución. Se utilizó métodos mixtos de investigación, analizando el régimen de los contratistas de las plataformas digitales e identificando su falta de regulación. Además, se encontró que estos no se encuentran en una simulación laboral, mientras que el contrato de prestación de servicios no resuelve correctamente dicho vacío legal. Con lo expuesto, es imperante normar adecuadamente a dichos contratistas para superar su precarización laboral.

### PALABRAS CLAVE

*Riders*, Derecho Laboral, contrato de prestación de servicios, contrato Laboral, precarización laboral.

### ABSTRACT

*Lately, technology has grown exponentially, which has generated that the way in which we request any service such as transportation and delivery of parcels is handled through digital platforms. This, being a radical change to the traditional use, has created a legal vacuum in its regulation with the people who provide their services. There are countries that have solved this lack of regulations, for which reason, this paper seeks to analyze them contrasting them with the applicability in Ecuador to find a possible solution. Mixed methods of research were used, analyzing the regime of contractors of digital platforms identifying their lack of regulation. In addition, it was found that they cannot be regulated by Labor Law, while the service provision contract does not correctly solve such legal void. In view of the above, it is imperative to adequately regulate such contractors to overcome labor precariousness.*

### KEY WORDS

*Riders, labor law, service contract, labor contract, labor precariousness.*

---

<sup>1</sup>Trabajo de titulación presentado como requisito para la obtención del título de Abogado. Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. Dirigido por Bárbara Brenda Terán Picconi.

<sup>2</sup> © DERECHOS DE AUTOR: Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política. Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Fecha de lectura: 20 de noviembre de  
2022

Fecha de publicación: 20 de  
noviembre de 2022

## SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.- 2. ESTADO DEL ARTE.- 3. MARCO TEÓRICO .- 4. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL.- 5.- REGULACIÓN CIVIL DE LOS CONTRATOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN ECUADOR.- 6. REGULACIÓN DEL DERECHO LABORAL. - 7. DERECHO COMPARADO.- 8.- DERECHO COMPARATIVO. - 9.- PROYECTO DE LEY PARA REGULAR LA RELACIÓN ENTRE PRESTADORES DEL SERVICIO Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES. – 10.- CONCLUSIONES. - 11.- RECOMENDACIONES.

### 1. Introducción

El surgimiento y desarrollo de las denominadas plataformas digitales durante la última década han transformado la relación entre oferentes y demandantes de los más diversos bienes y servicios, aportando un alto grado de rapidez y eficiencia a la comunicación entre las partes. De ahí que, esta nueva forma de relación ha procurado no sólo cambios en los modelos de negocios tradicionales, sino que también ha desencadenado la proliferación de nuevas formas de empleo que son objeto de intensa investigación y debate alrededor de todo el mundo.

Los trabajos de entrega o también denominados *delivery* existen desde hace mucho tiempo, pero los avances tecnológicos han dado lugar a una nueva categorización: los *riders*. Se trata de conductores registrados en plataformas digitales como Glovo, UberEats, Rappi, Pedidos Ya, etc; que se desempeñan repartiendo bienes y servicios a los usuarios/clientes de estas aplicaciones.

Ecuador no es ajeno a esa realidad ya que el empleo en estas plataformas digitales ha incrementado en un 215% desde el año 2019 hasta la fecha<sup>3</sup>. Ahora, resulta importante destacar que nada más el 1% de prestadores de servicio de estas plataformas digitales, *riders*, cuentan con estabilidad y, como consecuencia de lo descrito, un 87% de dicho grupo de empleados enfrenta precariedad laboral; pues no tienen acceso a horarios fijos, seguridad social o una remuneración adecuada a sus perfiles, todo esto como resultado de

---

<sup>3</sup> Diego Carrión Sánchez, “Repartidores de plataformas: Situación previa y post pandemia”, *Observatorio de trabajo y pensamiento Crítico I* (2021), 17.

la inexistente de una relación de dependencia con las empresas catalogadas como plataformas digitales.<sup>4</sup>

En cuanto a sus ingresos, el 86% de los trabajadores de las plataformas digitales perciben menos del salario básico. Tomando como base lo mencionado, el 70% gana entre ciento cincuenta hasta cuatrocientos dólares. Por el contrario, y en el mismo contexto, sólo el 8% de los *riders* perciben valores monetarios que exceden el salario básico, pero que de todas maneras no alcanzan para cubrir los valores de la canasta básica. Cabe recalcar también que un 52% de colaboradores reporta jornadas de trabajo intensas que superan 40 semanales, datos que llaman la atención, pues a pesar de trabajar de forma extenuante, su esfuerzo no se ve reflejado en las contraprestaciones que perciben<sup>5</sup>.

La razón aducida por las plataformas digitales para no reconocer un vínculo de relación de dependencia ni de subordinación con los *riders*, es que ellas son nada más un medio de contacto entre el conductor y el cliente, y que por tanto esos prestadores de servicios no estarían prestando sus servicios a ellas, sino a los usuarios/clientes. En vista de que el modelo contractual es civil y no laboral, las plataformas suelen retener el 25% por impuesto a la renta de los ingresos percibidas por el *rider*, por cada encargo que realiza, siendo este otro elemento que reduce sus ingresos.<sup>6</sup>

Así, la elección de un contrato civil en lugar de uno laboral está justificada por las plataformas en función de que no se cumplen todos los elementos de una relación laboral: ausencia de horario fijo, no existencia de un centro de trabajo y la falta de control por parte de las plataformas hacia los contratistas. Sin embargo, de esta posición de las plataformas, existen otros que alegan que la naturaleza de este contrato es laboral pues se encuentran presentes otros elementos propios de ésta y por tanto debe considerarse que esta debe ser la manera de contratar estos servicios.

Por tal motivo, este trabajo se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo regular la prestación de servicios de los *riders* para las plataformas digitales en el Ecuador?

Para aproximar una respuesta, se analizará el contrato de prestación de servicios por el cual se rigen actualmente la mayor cantidad de prestadores de servicios de plataformas digitales en Ecuador; se contrastarán sus elementos con aquéllos propios del Derecho Laboral; se realizará un estudio sobre la línea de investigación y cómo las

---

<sup>4</sup> Diego Carrión Sánchez, “Repartidores de plataformas: Situación previa y post pandemia”, 18-19.

<sup>5</sup> *Ibid.*, 22-23

<sup>6</sup> “Términos y Condiciones” Uber Ecuador, Acceso octubre 10, 2022, <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=uber-eats-merchant-terms-and-conditions&country=ecuador&lang=es>.

legislaciones extranjeras han regulado este asunto; por último, se plantea identificar posibles soluciones para que se regule adecuadamente a estos servidores de las plataformas digitales en el Ecuador.

En cuanto a la propuesta metodológica se expone que será de tipo: deductiva, mediante el análisis de la normativa nacional e internacional referente a la materia que parta desde lo general hasta lo particular; sistemática, pues buscará la precepción holística del problema, analizándolo y planteando sus posibles soluciones; y, analítico, ya que se realizará un estudio de toda la línea de investigación y legislación de otros países para una mayor comprensión del presente trabajo.

## **2. Estado del Arte**

En lo que respecta al Derecho Laboral ecuatoriano, Vásquez asegura que la Asamblea Constituyente de Montecristi ha dictado normas y mandatos constituyentes que han implicado cambios sustanciales en la legislación laboral del país<sup>7</sup>. Así, el Mandato Constituyente N° 8 establece la existencia obligatoria de una relación laboral para prestaciones de servicio que cumplen requisitos de dependencia, prohibiendo así la precarización de trabajo, la tercerización y el contrato por horas<sup>8</sup>. Bajo la perspectiva del mismo autor, se menciona que dichos cambios se deben a la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad<sup>9</sup>.

Rodríguez argumenta que, bajo este principio, en caso de existir un conflicto entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en un contrato, primará lo inicial, aunque esto implique declarar la existencia de un vínculo laboral cuando del contrato no nacía<sup>10</sup>. En la misma línea temática, Barahona expone que el Principio de la Primacía de la Realidad busca proteger a la parte débil de esta relación patrón-empleado, para de esa forma evidenciar un trato justo<sup>11</sup>. Asimismo, Vásquez señala que con la aplicación de este principio se evita la dificultad que existía al momento de concretar una relación de dependencia con el uso de contratos de prestación de servicios<sup>12</sup>.

---

<sup>7</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano* (Quito: Editora Jurídica Cevallos, 2017), 33.

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 42.

<sup>10</sup> Américo Rodríguez, *Los principios del Derecho de Trabajo* (Buenos Aires: Ediciones Depalma, 2017), 14.

<sup>11</sup> Ricardo Barahona Betancourt, "Principio De Primacía De La Realidad", *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social* 2 (2011), 51.

<sup>12</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 38.

Respecto al contrato civil de prestación de servicios, Fayos asegura que este es un contrato en el cual una de las partes arrienda sus servicios a cambio de un precio<sup>13</sup>. Esto se refiere normalmente a un contrato de actividades o medios; más no al resultado<sup>14</sup>. Se destaca que este contrato al igual que el laboral es consensual, de tracto sucesivo, bilateral y oneroso<sup>15</sup>, de ahí que sea fácilmente confundible una relación por otra.

Por otra parte, Carrión manifiesta que en el Ecuador existen dos tipos de repartidores<sup>16</sup>; el primero de ellos, el repartidor tradicional, quien mantiene una relación de dependencia y se encuentra ligado a un establecimiento físico; mientras que el segundo, los *riders*, generalmente no tienen relación de dependencia, su vínculo es con la plataforma digital, más no con una empresa física<sup>17</sup>.

Aunado a lo ya descrito y, con un enfoque internacional, García argumenta que Chile se considera como el país pionero en la región tras regular en la Ley 21.431 a los trabajadores de plataformas digitales<sup>18</sup>. Dicha Ley tiene como objeto normar la relación entre las plataformas digitales y las personas que trabajan en éstas, mediante ejes regulatorios basados en la distinción entre “trabajadores de plataformas digitales dependientes” y “trabajadores de plataformas digitales independientes”, es decir bajo relación laboral y bajo contratación civil, creando de esa manera normas laborales específicas, junto con las normas comunes para ambos tipos de trabajadores.<sup>19</sup>

En adición a lo anterior y según el criterio de Todolí, en España existe una nueva presunción de laboralidad para los *riders* que forman parte de las plataformas digitales, misma que se instauró en una reforma al Estatuto de Trabajadores y que desencadenó en la modificación de los requisitos del contrato de trabajo<sup>20</sup>. Cabe resaltar que, en la búsqueda del establecimiento de un régimen disciplinario efectivo para los trabajadores, la legislación española ha implementado la figura del algoritmo como método de control empresarial, misma que tiene efectos laborales en contratación, despidos, ascensos, etc.<sup>21</sup>.

---

<sup>13</sup> Fayos Gardó, Antonio. *Manual de derecho de obligaciones y contratos* (Madrid: Dykinson, 2021), 202.

<sup>14</sup> *Ibíd.*

<sup>15</sup> Fayos Gardó, Antonio. *Manual de derecho de obligaciones y contratos*, 203.

<sup>16</sup> Diego Carrión Sánchez, “Repartidores de plataformas: Situación previa y post pandemia”, 8.

<sup>17</sup> Diego Carrión Sánchez, “Repartidores de plataformas: Situación previa y post pandemia”, 8.

<sup>18</sup> Jorge García, “Análisis Crítico De La Regulación Del Trabajo En Plataformas En Chile, Introducida Al Código Del Trabajo Por La Ley Nro. 21.431”, *Revista Jurídica del Trabajo* 7 (2022), 164-165.

<sup>19</sup> *Ibíd.*

<sup>20</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, *IUSLabor* 2 (2021), 32-33.

<sup>21</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 43.



De forma contraria, pero esta vez en el Reino Unido, Peiris resalta que la sentencia “*Uber B V v. Aslam and Others*” evidencia que los trabajadores de las plataformas digitales son empleados por cuenta propia. Esto dado que existe una distinción clara entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios; así como también se diferencia a un empleado con relación de dependencia respecto a uno autónomo<sup>22</sup>. Sin embargo de lo anterior, la Corte Suprema incluyó en estas relaciones civiles obligaciones propias del derecho del trabajo como el salario mínimo y limitaciones al tiempo diario de dedicación, gracias a lo cual, se considera que se ha creado una nueva categoría de “trabajadores de rama” a las personas que se encuentran vinculadas con las plataformas digitales<sup>23</sup>.

### 3. Marco Teórico

Con relación a este apartado, se explicará cómo los diferentes países han implementado una regulación pertinente para los *riders*; para finalmente, optar por la legislación que ha reglamentado de mejor manera a los trabajadores de las plataformas digitales.

En primera instancia, se analiza la regulación en España pues este país ha incorporado una presunción de laboralidad para regular a los *riders* misma que se reconoce en el Estatuto de Trabajadores<sup>24</sup>. Por efecto de ésta, toda persona que preste este tipo de servicios se entenderá que mantiene una relación de dependencia, salvo que se presente una prueba en contra<sup>25</sup>.

También en España se decide incorporar “al algoritmo” como procedimiento metodológico que busca la solución a un problema. De modo que las facultades del empleador orientadas a organizar, administrar y controlar se ejercen a través de éste, notándose que siempre que el algoritmo determine u oriente las condiciones de la

---

<sup>22</sup> Ravi Peiris, “Ramifications of the UK Supreme Court judgement in *Uber B V v. Aslam and Others*”, *International Labour Organization* 3 (2021), 2-3.

<sup>23</sup> Ravis Peiris, “Ramifications of the UK Supreme Court judgement in *Uber B V v. Aslam and Others*”, 3.

<sup>24</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 28.

<sup>25</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 33.

Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 35.

prestación de un servicio o las de un trabajo, se estará cumpliendo con el requisito de presunción de laboralidad<sup>26</sup>.

Por otro lado, en Chile se reconoce un derecho especial laboral para los *riders*. Este Ordenamiento Jurídico reconoce la existencia de un vínculo laboral de los empleados con las plataformas digitales, si estos cumplen con los requisitos determinados en el Artículo 7 del Código de Trabajo; caso contrario, se los considera trabajadores independientes<sup>27</sup>.

Bajo otro punto de vista, el Reino Unido ampara en su Ley Laboral a tres tipos de personas: 1) Los que tienen contrato de trabajo, 2) Los trabajadores que ejerzan su actividad por cuenta propia, y 3) Trabajadores por cuenta propia pero que prestan servicios como parte de una profesión o negocio llevado a cabo por otra persona<sup>28</sup>. Tomando como base esta descripción, la Corte Suprema de este país declaró que los *riders* son trabajadores que prestan un servicio por cuenta propia que prestan sus servicios a otra persona, y que, sin importar la condición de trabajadores autónomos, éstos pueden ver vulnerados sus derechos, por lo que se les otorgó medidas de protección de naturaleza laboral y especial.<sup>29</sup>

Por lo expuesto, la presente investigación enfatizará en cómo Chile y Reino Unido han regulado a los *riders*, y la manera en que se pueden tutelar los derechos y garantizar una regulación oportuna a los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador.

#### **4. Marco jurídico y jurisprudencial**

En este apartado se realizará un análisis de las normas jurídicas y la jurisprudencia más relevante en la regularización de los “*riders*”. La Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo y la obligación del Estado de tutelar los derechos de los trabajadores, por la posición favorable que tiene el empleador<sup>30</sup>.

---

<sup>26</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 45.

<sup>27</sup> Arab Verdugo, Fernando y María Florencia Frontaura Marzolo.” Descripción y análisis de la Ley 21.431, que Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios”, 8-9.

<sup>28</sup> Ravis Peiris, “Ramifications of the UK Supreme Court judgement in Uber B V v. Aslam and Others”, 4.

<sup>29</sup> Ravis Peiris, “Ramifications of the UK Supreme Court judgement in Uber B V v. Aslam and Others”, 5-9.

<sup>30</sup> Constitución de la República del Ecuador, [CRE], R.O. 449, 20 de octubre de 2008, reformada por última vez R.O. N/D de 25 de enero de 2021.

En Ecuador, la mayoría de los *riders* se rigen bajo el contrato de prestación de servicios, mismo que se encuentra normado en el Código Civil<sup>31</sup>. Este es el cuerpo legal que aborda elementos esenciales y propios de dicho contrato, sus características, requisitos y obligaciones derivadas del mismo<sup>32</sup>.

Por su parte, el Código de Trabajo<sup>33</sup> define a los trabajadores<sup>34</sup>. Asimismo, contempla los requisitos del contrato individual de trabajo, mencionando sus elementos y características especiales<sup>35</sup>, las cuales lo diferencian de los contratos civiles de prestación de servicios.

En el ámbito internacional, se analizará la última reforma al Código de Trabajo chileno<sup>36</sup> en donde se regula el trabajo en plataformas digitales. Adicionalmente, se examinará el Estatuto de los Trabajadores en España<sup>37</sup>, el cual ha normado el algoritmo y la presunción de laborabilidad en dicho país<sup>38</sup>.

En instancias finales, se considerará la sentencia *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)* de febrero del 2021, dictada por la Corte Suprema de Reino Unido, UKSC<sup>39</sup>, para comprender de mejor forma la regulación laboral de los trabajadores de plataformas digitales, sin que éstos pierdan su estatus de trabajadores autónomos.

## **5. Regulación Civil de los contratos en las plataformas digitales en Ecuador**

### **5.1. Descripción, naturaleza y requisitos del contrato civil**

Para empezar, es conveniente definir el término “contrato” bajo los lineamientos del Código Civil: “acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas”<sup>40</sup>

El contrato civil es un acto jurídico privado, cuyo principio rector es la autonomía de la voluntad de los contrayentes, donde una parte se compromete con otra a realizar una prestación a cambio de un valor económico. Esta libertad de contratación es

---

<sup>31</sup> Código Civil, [CC], R.O. 46, 24 de junio de 2005, reformada por última vez R.O. N/D de 14 de marzo de 2022.

<sup>32</sup> Artículo 1941 y 2022, CC.

<sup>33</sup> Código de Trabajo, [CT], R.O. 167, 16 de diciembre de 2005, reformada por última vez R.O. N/D de 4 de noviembre de 2021.

<sup>34</sup> Artículo 9, CT.

<sup>35</sup> Artículo 8, CT.

<sup>36</sup> Código de Trabajo Chileno, [CTC]. 16 de enero de 2003, reformada por última vez el 1 de septiembre de 2022.

<sup>37</sup> Estatuto de Trabajo [ET], 25 de octubre de 2015, reformada por última vez el 23 de octubre de 2021.

<sup>38</sup> Artículo 64, ET.

<sup>39</sup> *Uber BV and others v Aslam and others*, Corte Suprema de Reino Unido, 19 de febrero de 2021.

<sup>40</sup> Artículo 1454, CC.

reconocida en la Constitución del Ecuador en el artículo 66, numerales 16 y 29 literal d)<sup>41</sup>. Así, también lo hacen los artículos 1453 y 1454<sup>42</sup> del Código Civil, que describen las fuentes obligacionales y definen al contrato civil. Esta autonomía volitiva es definida como una facultad propia de los sujetos de derecho para regular sus propios intereses, generando relaciones obligatorias a su libre deseo y delimitando su contenido siempre que no contravengan el orden público<sup>43</sup>.

A la luz del artículo 1461 del Código Civil<sup>44</sup>, las declaraciones de voluntad nacen válidas en primer lugar, a través de la capacidad de las partes, es decir la facultad de los intervinientes para poder participar jurídicamente de la creación de las obligaciones. En segundo lugar, el consentimiento de adquirir la obligación, debiendo ser libre de vicios en concordancia con el artículo 1467<sup>45</sup> del Código Civil. En tercer lugar, el objeto lícito que recae sobre la naturaleza del negocio. Y, finalmente, causa lícita que versa sobre el porqué de lo pactado, siendo considerada la justificación de la obligación generada o creada por la voluntad de las partes.

## **5.2. Descripción, naturaleza y requisitos del contrato civil de prestación de servicios para plataformas digitales**

Fayos describe al contrato de prestación de servicios como aquel en el que una parte llamada contratista presta un servicio al contratante, y éste último deberá pagar un precio<sup>46</sup>. En el Ecuador, este contrato se encuentra regulado en el Artículo 1941 del Código Civil <sup>47</sup> y en el Artículo 674 del Código de Comercio <sup>48</sup>.

El contrato más utilizado actualmente para la prestación servicios a favor de plataformas digitales, es un arrendamiento de servicios civiles; siendo este un acuerdo bilateral, oneroso, consensual, conmutativo y sucesivo<sup>49</sup>. Por este contrato, el prestador se constituye en transportista de mercaderías o pasajeros por un precio acordado; la plataforma por su lado, recepta la demanda del mercado a través de un registro previo de

---

<sup>41</sup> Artículo 66, CRE

<sup>42</sup> Artículos 1453 y 1454, CC

<sup>43</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I, A-B (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1982), 239.

<sup>44</sup> Artículo 1461, CC.

<sup>45</sup> Artículos 1467, CC.

<sup>46</sup> Fayos Gardó, Antonio. *Manual de derecho de obligaciones y contratos* (Madrid: Dykinson, 2021), 202-203.

<sup>47</sup> Artículo 1941, CC.

<sup>48</sup> Código de Comercio, R.O. 497, 29 de mayo de 2019, reformada por última vez R.O. N/D de 10 de diciembre de 2020.

<sup>49</sup> Iván Torres y Cecilia Salazar, *De las obligaciones y los contratos civiles* (Quito: Corporación de estudios y publicaciones, 2015), 367.

los usuarios con la vinculación a una forma de pago virtual; y, los usuarios que acceden al servicio, lo hacen a través de la plataforma virtual. Cabe señalar que, el prestador del servicio es una persona natural, que en su disponibilidad de tiempo ejecuta la prestación requerida conforme los parámetros dictados por la plataforma, de manera remota y automatizada, conforme las preferencias de los usuarios/clientes<sup>50</sup>.

Al ser el contrato de prestación de servicio para plataformas digitales en Ecuador mayormente un contrato civil, tiene esas características. Por lo que, en primer lugar, se identifica la capacidad de las partes: prestador, cliente y plataforma; los cuales todos deben estar facultados para poder obligarse conforme una declaración expresa de voluntad de estar habilitados para ello. En segundo lugar, el consentimiento también tripartito, a través de declaraciones de oferta de un servicio, de cumplimiento de pago y de un servicio de entrega. En tercer lugar, el objeto lícito recae sobre bienes, productos o servicios permitidos por la Ley, de libre oferta y circulación en el mercado nacional. Y, la causa lícita que en este caso es la satisfacción de una necesidad, por un lado, de oferta, por otro de demanda y por último de prestar operatividad en la consecución del negocio<sup>51</sup>.

Adicionalmente, este tipo de contrato tiene otras características operativas propias del servicio: la propiedad del prestador sobre sus herramientas de trabajo; es decir, el vehículo utilizado para su transporte; así como recae en su propia responsabilidad la autorización de circulación otorgada por la institución pública rectora del área<sup>52</sup>.

El Código Civil ecuatoriano en el Art. 1563<sup>53</sup> distingue clásicamente una responsabilidad contractual y otra extracontractual, naciendo la primera del incumplimiento de un acuerdo total o parcialmente, y derivando en la obligación de indemnizar y reparar la falta causada. Los requisitos admitidos por la jurisprudencia ecuatoriana son: (1) la existencia de un contrato válido; (2) La obligación nacida del acuerdo interpartes; (3) que la parte obligada incumpla culposa o dolosamente su obligación y la otra no esté en mora de sus obligaciones; y, (4) la existencia de un daño real<sup>54</sup>. En el caso en estudio, siendo la naturaleza del contrato de prestación de servicios en plataformas digitales un contrato generalmente civil, le es aplicable el régimen jurídico

---

<sup>50</sup> Uber Ecuador, “Términos y condiciones.”

<sup>51</sup> “Términos y condiciones Uber y Uber Eats”, Uber Ecuador, 8 de agosto de 2022, <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=uber-eats-merchant-terms-and-conditions&country=ecuador&lang=es>.

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> Artículo 1563, CC

<sup>54</sup> Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Civil y Mercantil, Caso María Augusta Aguirre Troya vs. Bernardo Blum Pinto, Sentencia No. 103-2015 de 07 de agosto de 2015, Juicio No. 158-2014. Proceso No. 17711-2014-0158.

de responsabilidad civil contemplado en el ordenamiento jurídico y la jurisprudencia nacional.

Respecto a los pagos en las plataformas digitales, el prestador del servicio conoce que la contraprestación que recibirá por cumplir el encargo se depositará en una cuenta bancaria previamente registrada; por su parte, el usuario/cliente conoce el precio del producto o servicio escogido y conviene pagar por ello tanto a la plataforma como al prestador en una sola transacción, utilizando una tarjeta de crédito o débito debidamente habilitada por una entidad bancaria; y finalmente, dichas transacciones son verificables, ordenadas y registradas por el sistema financiero, para lo cual la plataforma digital tiene como comisión un 25%, y el 75% restante es para el *rider* prestador del servicio<sup>55</sup>.

Finalmente, este contrato permite flexibilidad horaria y de pago al prestador del servicio. Así, los *riders* pueden ofertar este servicio conforme su disponibilidad y el valor generado por la actividad dependerá del número de encargos ejecutados. Sin embargo, el 71% de los prestadores de servicios a plataformas está inconforme con que su contrato sea de naturaleza civil y desean cambiar su tipo de contrato al laboral para gozar de la estabilidad propia de una relación laboral<sup>56</sup>.

## **6. Regulación del Derecho Laboral**

### **6.1 Principio de la Primacía de la Realidad**

En referencia a este apartado, Rodríguez conceptualiza este principio como “aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica. Así, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello, se procede a la protección que corresponde como tal<sup>57</sup>.”

Siendo el caso de Ecuador, este principio se reconoce a nivel normativo desde el Mandato N°8 en el año 2008<sup>58</sup>, y ha sido tomado en cuenta por jueces y ministros de varias cortes del país, puesto que, a los ojos de los juzgadores, en ciertas ocasiones los empleadores recurrían a una simulación contractual, para ocultar un vínculo laboral<sup>59</sup>.

En el siguiente caso la Corte Nacional de Justicia -en el Juicio N° 821-10<sup>60</sup>- habla sobre este mismo principio y menciona lo siguiente:

---

<sup>55</sup> Uber Ecuador, “Términos y condiciones.”

<sup>56</sup> Diego Carrión Sánchez, “*Repartidores de plataformas: Situación previa y post pandemia*”, 24.

<sup>57</sup> Américo Rodríguez, *Los principios del Derecho de Trabajo*, 14.

<sup>58</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 42.

<sup>59</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 42.

<sup>60</sup> Causa No. 821-10, Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, 15 febrero de 2011, pág. 6.

El principio de la Primacía de la Realidad establece la preeminencia de la realidad de los hechos frente a la realidad ficticia o aparente que creen las partes contratantes con la finalidad de evadir, mediante la simulación u ocultamiento, el cumplimiento de las obligaciones laborales<sup>61</sup>.

Por lo tanto, si el contrato de prestación de servicios cumple con los requisitos del contrato individual de trabajo, se debe reconocer por el principio de la Primacía de la Realidad, los derechos laborales de los empleados; evitando así que se vean afectados con un sistema de contratación que evita el reconocimiento de un vínculo laboral y el pago de beneficios laborales dictaminadas por ley<sup>62</sup>.

Para el logro de lo antes descrito, el Mandato N° 8 ha dado facultado a los Directores Regionales de Trabajo para imponer sanciones a aquellas empresas que incumplan en la contratación con relación de dependencia en los casos en los que se cumplan los requisitos. Y, en adición a esto, el Ministerio de Trabajo a través de Inspectores designados por la misma entidad, realiza visitas o Inspecciones integrales para verificar el correcto cumplimiento de las disposiciones laborales<sup>63</sup>.

Este principio es importante para el presente trabajo, puesto que ayudará a delimitar si mediante el contrato de prestación de servicios, los *riders* cumplen con los requisitos del Derecho Laboral aunque sus contratos sean civiles. Ayudando así a identificar una eventual simulación de un contrato laboral con uno civil.

## **6.2 Contrato Individual de Trabajo**

En este apartado se conceptualizará el contrato de trabajo, se explicarán sus características y elementos, y se analizará si este contrato beneficia o no a los *riders*.

El Código de Trabajo, define al contrato individual como “el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”<sup>64</sup>.

Con base en la definición anteriormente citada, Vásquez identifica cuatro características fundamentales para este tipo de contrato: 1) Consensual, 2) Compromiso

---

<sup>61</sup> Causa No. 821-10, pág. 6.

<sup>62</sup> *Ibid.*

<sup>63</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 43.

<sup>64</sup> Artículo 8, CT.

del trabajador con otra u otras personas a prestar sus servicios lícitos y personales, 3) retribución económica fijada en el convenio, ley, el contrato colectivo o la costumbre y 4) Bajo dependencia<sup>65</sup>.

El elemento consensual estipula que para que exista un contrato individual de servicios, resulta indispensable la voluntad de las partes; es decir, se requiere el consentimiento como la facultad que tienen los actores para expresar su decisión y llegar a un acuerdo en común. Asimismo, en este acuerdo se deben decidir aspectos como: cargo, remuneración, jornada laboral, lugar de trabajo y demás<sup>66</sup>.

El compromiso del trabajador con otra u otras personas a prestar sus servicios lícitos y personales aduce que el empleado ejecutará actividades de forma personal y directa, bajo las siguientes reglas 1) En caso de existir dos o más empleadores, deberán responder de manera solidaria frente al trabajador; 2) Las actividades a realizar deben ser la ejecución de obras o la de un servicio; y, 3) Las actividades deben realizarse de forma lícita y personal<sup>67</sup>.

El último elemento que se tratará en este apartado es la retribución económica; es decir, la contraprestación de los servicios brindados al empleador, que se debe pactar en el contrato de trabajo<sup>68</sup>, ello en consonancia con el Artículo 3 del Código de Trabajo, donde se indica que a nadie se le debe exigir la realización de un trabajo gratuito; pues todo trabajo ejecutado debe ser remunerado<sup>69</sup>.

### **6.2.1 Requisito de relación de dependencia como diferenciador de los contratos civiles**

De acuerdo con el artículo 9 del Código de Trabajo se define al trabajador como “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra y puede ser empleado u obrero<sup>70</sup>”. Bajo esta definición, cabe subrayar que, para ser un trabajador amparado por el Derecho Laboral, deberá existir una relación de dependencia con quien contrata los servicios del empleado<sup>71</sup>.

A su vez, Vásquez aduce que la dependencia es el requisito más importante para el Derecho Laboral, dado que el trabajador, al aceptar el empleo, inmediatamente se

---

<sup>65</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 168-173.

<sup>66</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 168.

<sup>67</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 170.

<sup>68</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 174.

<sup>69</sup> Artículo 3, CT.

<sup>70</sup> Artículo 9, CT.

<sup>71</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 171.



obliga a cumplir con las directrices, órdenes y disposiciones que imparta el empleador<sup>72</sup>. Además, la ley concede al empresario la potestad de adjudicar normas e instrucciones para regular el correcto cumplimiento de las actividades<sup>73</sup>.

De hecho, para que exista una subordinación, el empleador es quien determina las actividades que deben realizarse, los materiales o productos a utilizar, horarios a cumplir, sistemas a manejar, distribución de empleados por implementar e instalaciones para la producción de bienes o servicios.<sup>74</sup>

Cabe considerar que, por otra parte, de existir el caso de que un contratista no se encuentre bajo la subordinación del contratante, se entenderá que tiene la categoría de autónomo y no estará amparado por las normas del Derecho Laboral. Al mismo tiempo se aclara que la dependencia es el elemento que hace que el contrato individual de trabajo se diferencie de otros de carácter civil<sup>75</sup>.

Finalmente, para que un trabajador sea amparado por el Derecho Laboral, es necesario que el contrato cumpla todos estos requisitos mencionados anteriormente, es decir: Consensual; Prestar servicios lícitos y personales; retribución económica fijada en el convenio; y, relación de dependencia. Adicionalmente, por el Principio de la Primacía de la Realidad, aunque un contrato tenga otra apariencia jurídica, si reúne estos requisitos, se considerará laboral.

### **6.3 Regulación laboral para los *riders***

Para conocer si los *riders* deben ser amparados por el Derecho Laboral, es necesario aplicar el Principio de la Primacía de la Realidad, verificando si el contrato civil de prestación de servicios que usualmente utilizan, es suficiente o si esconde una verdadera relación laboral; para finalmente, saber si los trabajadores de las plataformas digitales se encuentran o no bajo una simulación contractual.

Para empezar, en el contrato de trabajo se deben establecer las condiciones del contrato de trabajo como: remuneración, lugar de trabajo y horario fijo<sup>76</sup>. Sin embargo, esto no ocurre en la realidad con los *riders*, puesto que estos no tienen un horario fijo,

---

<sup>72</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 171.

<sup>73</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 172.

<sup>74</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 172.

<sup>75</sup> Nelson Cherez, “La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales” (tesis, Universidad Nacional de Chimborazo, 2021), 19.

<sup>76</sup> Jorge Vásquez, *El nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*, 168.

sino que trabajarán cuando dispongan de tiempo<sup>77</sup>. Así también, no tienen un centro de trabajo; ya que las plataformas digitales no proveen un establecimiento para los *riders*<sup>78</sup>.

En relación con el elemento de prestar sus servicios lícitos y personales, los *riders* sí cumplen con este requisito, puesto que, al aceptar los términos y condiciones de la empresa, deben prestar sus servicios por el mismo hecho de que deben cumplir con las obligaciones que se les ha impuesto en el contrato al que se han adherido<sup>79</sup>.

Como contraprestación de los servicios proporcionados, en las relaciones de trabajo debe existir una retribución económica que sea fijada por el contrato o la ley. Esto no se cumple con los *riders* pues no reciben una remuneración fija que se encuentra establecida en el contrato, puesto que ganan por cada encargo que efectivamente realicen. En síntesis, los *riders* dependen de la demanda de los usuarios, por lo que estos no tienen ingresos fijos ni mínimos.

De esta forma, los *riders* que trabajan a través de una plataforma digital, tienen flexibilidad de horario e incluso tienen libertad para elegir cómo prestar sus servicios; criterios que discrepan de la definición tradicional de trabajador<sup>80</sup>. Además, las plataformas en lugar de brindar instrucciones y controlar la calidad del servicio, delegan dichas funciones a los usuarios/clientes y luego usan esa información para tomar sus propias decisiones referentes a continuar o no esas relaciones de servicios.<sup>81</sup> Por ello, existe confusión en cuanto a las directrices que la plataforma imparte a los contratistas, pues no se sabe si se imparten las instrucciones necesarias para configurar una relación de dependencia y, por faltar de esa subordinación clásica, las empresas no se responsabilizan de las acciones de los contratistas<sup>82</sup>.

Por lo anterior, no se identifica en la prestación de servicios de los *riders* todos los elementos típicos de una relación laboral: horarios fijos, presencia de un centro de trabajo, remuneración fija y como dato más importante: no existen instrucciones o controles necesarios por parte de la empresa, considerándolos.

Corresponde analizar qué han hecho otras legislaciones para superar esta dificultad en el tratamiento de los *riders* y las críticas a estas reformas.

---

<sup>77</sup> Diego Carrión Sánchez, “Repartidores de plataformas: Situación previa y post pandemia”, 25.

<sup>78</sup> Diego Carrión Sánchez, “Repartidores de plataformas: Situación previa y post pandemia”, 8.

<sup>79</sup> Uber Ecuador, “Términos y condiciones.”

<sup>80</sup> Adrián Todolí Signes, “El Impacto De La “Uber Economy” En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo”, *IUSlabor* (2015), 9.

<sup>81</sup> *Ibíd.*

<sup>82</sup> *Ibíd.*, 11

## 7. Derecho Comparado

### 7.1 España

España ha regulado a los *riders* mediante el Real Decreto-ley 9/2021 del 11 de mayo del 2021<sup>83</sup>. Esta norma abarca dos ejes importantes: 1) Trata sobre una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales; y, 2) No se limita al trabajo con dichas plataformas, sino a los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que influyen en decisiones que pueden afectar en el empleo<sup>84</sup>.

En lo que refiere a la presunción de laboralidad, se incorpora en el Estatuto de los Trabajadores, ET, una nueva disposición adicional vigesimotercera que estipula lo siguiente: “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”<sup>85</sup>.

Por efecto de esta presunción, se considera como empleado al *rider*, a menos que la plataforma pruebe que la relación es de naturaleza diferente<sup>86</sup>. Desde una perspectiva más general, Todolí asegura que no se trata de un cambio a los requisitos del contrato de trabajo, sino más bien una forma de determinar que el empresario es quien debe probar la inexistencia de un vínculo laboral<sup>87</sup>.

A pesar de esto, se señala que el Tribunal Supremo ha modificado los requisitos del contrato de trabajo, flexibilizando el elemento de dependencia laboral para que en él se puedan comprender a las relaciones contractuales entre los *riders* y las plataformas se incorporan a los contratos de trabajo. En adición, este Tribunal ha minimizado el requisito de dependencia laboral como elemento para poder configurar una relación laboral; es decir, que los *riders* pueden tener relación de dependencia, aunque existan pocas instrucciones por parte de la plataforma hacia ellos, dado que existe una presunción de laboralidad<sup>88</sup>.

---

<sup>83</sup> Real Decreto-ley, BOE 197 de 18 de agosto de 2021.

<sup>84</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 32.

<sup>85</sup> Disposición adicional vigesimotercera, ET.

<sup>86</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 33.

<sup>87</sup> *Ibid.*

<sup>88</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 34.

Por otro lado, la disposición adicional vigesimotercera de España hace mención a tres requisitos que posibilitarán la configuración de presunción de laboralidad para los *riders*: 1) Las actividades deben ser de reparto o distribución; 2) El empleador ejercerá facultades de dirección de forma directa o implícita a través de una plataforma digital; y, 3) Se usará un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo<sup>89</sup>. Una vez configurados los requisitos arriba descritos, habrá presunción de laboralidad para los trabajadores de plataformas digitales; por ende, son las mismas empresas quienes tienen la carga de prueba en contra de dicha presunción<sup>90</sup>.

Por su parte, el tercer requisito (algoritmo) es definido por la RAE como: “Conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema”<sup>91</sup>. Todolí conceptualiza a éste como “Procedimiento metodológico que permite solucionar un problema, sin que sea necesario que para ello se use un programa informático”<sup>92</sup>.

De este modo, y a través de la disposición adicional vigesimotercera de España se expresa claramente que el empleador de plataformas digitales tiene responsabilidades predefinidas, mismas que serán controladas por un algoritmo<sup>93</sup>, teniendo así que: “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>94</sup>.

Ahora bien, en el caso de los *riders*, los algoritmos deberán asignar tareas a realizar, determinar quién hace cada tarea, aplicar incentivos, definir quién evaluará el trabajo, identificar cuándo alguien es vetado de la aplicación o la decisión de la empresa de asignar una prestación al *rider* más cercano al lugar de recogida<sup>95</sup>. Todo esto denota una decisión empresarial y tiene como resultado una manifestación de poder a través de las instrucciones establecidas en el algoritmo<sup>96</sup>.

---

<sup>89</sup> Disposición adicional vigesimotercera, ET.

<sup>90</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 37.

<sup>91</sup> “Real Academia Española”, RAE, 20 de octubre de 2022, <https://dle.rae.es/algoritmo>.

<sup>92</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 45.

<sup>93</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 40.

<sup>94</sup> Disposición adicional vigesimotercera, ET

<sup>95</sup> *Ibid.*

<sup>96</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 41.

Finalmente, se explica brevemente las críticas que ha tenido esta forma de regular a los *riders* en el Ordenamiento Jurídico de España. La primera se refiere a que el alcance de la presunción determinada en la disposición adicional vigesimotercera es muy limitado, puesto que se limitan a un solo sector que sería el reparto de las plataformas digitales, dejando fuera al resto de plataformas<sup>97</sup>.

En cuanto a la segunda crítica, se refiere a la falta de solución al problema de horarios y jornadas de trabajo en las plataformas digitales. Adicionalmente, las plataformas deberán garantizar a los repartidores un mínimo de horas, sin tomar en cuenta si es una franja horaria de mayor o menor demanda. Dicho esto, Todolí enfatiza en que si se llega a regular este apartado se perdería la flexibilidad al momento de tener la facultad de elegir el tiempo y el horario de trabajo<sup>98</sup>.

## 7.2 Chile

Chile ha sido pionero en Sudamérica al momento de regular a los *riders*, debido a que el 11 de marzo del 2022 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.431<sup>99</sup>, que modifica el Código de Trabajo regulando el contrato de los empleados de plataformas digitales. Así, el nuevo capítulo 10 denominado “Del trabajo mediante plataformas digitales” que se incorporó al Título II del libro I, cuyo objeto es regular los contratos especiales de trabajo<sup>100</sup>, establece los siguientes ejes regulatorios: 1) Los trabajadores dependientes de las plataformas digitales; 2) Los trabajadores independientes de las plataformas digitales; y, 3) Normas comunes para ambos tipos de trabajadores<sup>101</sup>.

El Código de Trabajo chileno define en primera instancia a la plataforma digital, luego regula el contrato de los *riders* dependientes e independientes, para finalizar con las normas comunes aplicables a ambas categorías de trabajadores de dichas plataformas.

El Artículo 152 *quater* Q define a las empresas de plataformas digitales como:

Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite

---

<sup>97</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 54.

<sup>98</sup> Adrián Todolí Signes, “Cambios Normativos En La Digitalización Del Trabajo: Comentario A La “Ley Rider” Y Los Derechos De Información Sobre Los Algoritmos”, 55.

<sup>99</sup> Ley 21.432 de 2021 [Regular el contrato de trabajo de los empleados de las plataformas digitales], Diario Oficial Chile.

<sup>100</sup> Jorge García, “Análisis Crítico De La Regulación Del Trabajo En Plataformas En Chile, Introducida Al Código Del Trabajo Por La Ley Nro. 21.431”, 164.

<sup>101</sup> *Ibid.*

que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros.<sup>102</sup>

Además, en el segundo inciso la norma excluye a algunas plataformas que no se rigen bajo esta normativa:

No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este Capítulo, aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma.<sup>103</sup>

Prosiguiendo y, en cuanto al contrato de trabajo de los empleados de plataformas dependientes, se implementa una regulación laboral especial en la medida que los servicios que ofrezcan las empresas de plataformas digitales se presten bajo subordinación y dependencia<sup>104</sup>.

El Artículo 7 del Código de Trabajo Chileno, expresa lo siguiente respecto al contrato individual de trabajo: “Es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este último a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por dichos servicios una remuneración determinada”<sup>105</sup>. En adición, el artículo 152 *quáter* R aduce que estos trabajadores deben ser empleados que “presten servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia”<sup>106</sup>.

En términos generales, al regular el contrato especial para los *riders* dependientes, la ley establece ciertos requisitos que tienen como fin otorgar mayor transparencia, tales como flexibilizar las normas sobre la distribución de jornadas de trabajo y remuneración, respondiendo de mejor manera a la realidad de sus sistemas y la preferencia de los empleados de plataformas digitales.<sup>107</sup>

---

<sup>102</sup> Artículo 152 *quater* Q, CTC.

<sup>103</sup> Artículo 152 *quater* Q, CTC.

<sup>104</sup> Fernando Arab y María Florencia Frontaura.” Descripción y análisis de la Ley 21.431, que Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios”. 13.

<sup>105</sup> Artículo 7, CTC

<sup>106</sup> Artículo 152 *quater* R, CTC.

<sup>107</sup> Fernando Arab y María Florencia Frontaura.” Descripción y análisis de la Ley 21.431, que Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios”. 14.

En lo que concierne a la regularización de la jornada laboral, el Código de Trabajo chileno establece dos opciones: 1) Jornada de trabajo de acuerdo con las reglas generales<sup>108</sup>; y, 2) Jornada de trabajo de libre distribución<sup>109</sup>. Para la primera opción se vuelven aplicables las normas del Artículo 10 numeral 5, y Artículos 21, 22, 28 y 29; es decir, los *riders* tendrían un horario fijo y continuo<sup>110</sup>. La segunda opción permite franjas laborales más flexibles para los trabajadores, donde las partes puedan acordar que los *riders* distribuyan libremente su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades<sup>111</sup>.

La remuneración es de dos tipos: 1) Remuneración conforme a las reglas generales; es decir, se aplicará el Artículo 44 del Código de Trabajo, y 2) Remuneración por el tiempo del servicio que ha brindado, por lo que se otorga un porcentaje de la tarifa que la plataforma cobra a los usuarios.<sup>112</sup>

Por otro lado, la regulación de trabajadores de plataformas independientes es muy curiosa pues, por un lado, reconoce que éstos no son trabajadores, pero por otro, les otorga ciertos derechos laborales. Por lo tanto, podría concluirse que nace una nueva categoría jurídica mezcla de la prestación de servicios civiles con la prestación de servicios laborales.

Dentro de esta categoría el Artículo 152 *quáter* W afirma que, para considerarse trabajadores de plataformas digitales independientes, no se cumplirá con los términos señalados en el Artículo 7 del Código de Trabajo<sup>113</sup>.

Los derechos laborales para esta categoría de trabajadores sin relación de dependencia, son los siguientes:

1. Las empresas de plataformas digitales tienen que afiliarlos al sistema de seguridad social<sup>114</sup>.
2. Las plataformas deberán obligar a los *riders* a presentar documentación tributaria correspondiente<sup>115</sup>.

---

<sup>108</sup> Artículo 152 *quater* S, CTC.

<sup>109</sup> Artículo 152 *quater* U, CTC.

<sup>110</sup> Fernando Arab y María Florencia Frontaura. "Descripción y análisis de la Ley 21.431, que Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios". 14.

<sup>111</sup> *Ibid.*

<sup>112</sup> Fernando Arab y María Florencia Frontaura. "Descripción y análisis de la Ley 21.431, que Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios". 16.

<sup>113</sup> Artículo 152 *quater* W, CTC.

<sup>114</sup> Fernando Arab y María Florencia Frontaura. "Descripción y análisis de la Ley 21.431, que Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios". 22.

<sup>115</sup> Artículo 152 *quater* Y, CTC.

3. En relación con su contraprestación, recibirán el valor de la hora efectivamente trabajada, pero dicho monto no podrá ser inferior al salario básico y se debe aumentar un recargo del 20%<sup>116</sup>.
4. Se establece una obligación de desconexión; es decir, las empresas de plataformas de servicios digitales deben garantizar un mínimo de 12 horas de tiempo de inactividad ininterrumpido para sus trabajadores independientes en cualquier período de las 24 horas del día<sup>117</sup>.

Ahora bien, una vez explicada la forma en la que Chile ha regulado a los *riders*, es importante exponer las críticas que se han realizado a esta Ley. La primera crítica se refiere a la regulación laboral de los trabajadores de plataformas digitales independientes; puesto que, los contratistas autónomos no pueden ser regulados por el Derecho Laboral, por el mismo hecho de que estos no tienen subordinación frente a una persona, y al normar en el Código de Trabajo chileno a los *riders* independientes se estaría yendo en contra de la naturaleza de los contratistas autónomos<sup>118</sup>.

En relación a la segunda crítica, García afirma que en la categoría contractual existe desigualdad en el poder negociador de las partes; es decir, con el motivo de proteger a la parte más débil que serían los *riders*, se quita a las empresas la posibilidad de optar por términos que mejor les convengan, transformándose en un contrato discrecional y demostrando que no existe igualdad de las partes<sup>119</sup>.

## **8. Derecho Comparativo**

### **8.1 Reino Unido**

Para este país, el UKSC dicta la sentencia *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*<sup>120</sup> el 19 de febrero del 2021, dentro del proceso en la cual los trabajadores de Uber exigían que se los reconozca como trabajadores amparados por la Ley Laboral. Por ello, la Corte Suprema analizó la distinción entre prestadores de servicio y los que tienen relación de dependencia mediante la definición del contrato de trabajo<sup>121</sup>.

---

<sup>116</sup> Artículo 152 *quater* Y, CTC.

<sup>117</sup> Artículo 152 *quáter* Z, CTC.

<sup>118</sup> Fernando Arab y María Florencia Frontaura. "Descripción y análisis de la Ley 21.431, que Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios". 19.

<sup>119</sup> Jorge García, "Análisis Crítico De La Regulación Del Trabajo En Plataformas En Chile, Introducida Al Código Del Trabajo Por La Ley Nro. 21.431", 180.

<sup>120</sup> *Uber BV and others v Aslam and others*, Corte Suprema de Reino Unido, 19 de febrero de 2021.

<sup>121</sup> Ravis Peiris, "Ramifications of the UK Supreme Court judgement in *Uber B V v. Aslam and Others*", 3-4.



Para empezar, la Corte hace hincapié en la definición de la sección 230 del *UK Employment Rights Act of 1996*<sup>122</sup> sobre los contratos laborales:

b) Cualquier otro contrato, expreso o tácito y (si es expreso) oral o escrito, por el que el individuo se comprometa a realizar o ejecutar personalmente cualquier trabajo o servicio para otra parte del contrato cuya condición no sea, en virtud del mismo, la de cliente de cualquier profesión o empresa comercial ejercida por el individuo<sup>123</sup>.

El objetivo de la Corte al partir de esta definición es poder distinguir entre los trabajadores autónomos y los que mantienen una relación de dependencia<sup>124</sup>. Los primeros no tendrían beneficios laborales, los segundos sí<sup>125</sup>.

La Corte realiza una distinción entre tres tipos de trabajadores: 1) Los que tienen contrato de trabajo; 2) Los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad de forma autónoma, y 3) Trabajadores por cuenta propia pero que prestan servicios como parte de una profesión o negocio llevado a cabo por otra persona<sup>126</sup>.

Dicho de otro modo, la Corte afirma que, para calificar a los trabajadores autónomos como dependientes, deben laborar por cuenta propia y celebrar un contrato laboral para una sola persona. Asimismo, deben tener un grado de subordinación muy similar a la de un empleado que tiene un contrato de trabajo. Con base en esto, la Corte determinó que la última categoría pertenece a los *riders*<sup>127</sup>.

En este sentido, la UKSC otorgó ciertos derechos a los conductores de Uber que forman parte de la descripción dada en la sección 230 del *UK Employment Rights Act of 1996*<sup>128</sup>- puesto que, a pesar de que no existe entre ellos y la plataforma una subordinación, los *riders* en efecto sí prestan un servicio a esas plataformas y aquellos son personas propensas a la vulneración de sus derechos<sup>129</sup>.

---

<sup>122</sup>*Employment Rights Act*, 1996.

<sup>123</sup> Sección 230, *Employment Rights Act of 1996* (Traducción no oficial)

<sup>124</sup> Ravis Peiris, “Ramifications of the UK Supreme Court judgement in Uber B V v. Aslam and Others”, 3.

<sup>125</sup> Ravis Peiris, “Ramifications of the UK Supreme Court judgement in Uber B V v. Aslam and Others”, 3.

<sup>126</sup>Uber B V v. Aslam and Others, párr. 36.

<sup>127</sup>Uber B V v. Aslam and Others, párr. 82.

<sup>128</sup> Sección 230, *Employment Rights Act of 1996*

<sup>129</sup> Ravis Peiris, “Ramifications of the UK Supreme Court judgement in Uber B V v. Aslam and Others”, 6-7.

Por lo tanto, la Corte denominó a estos como “contratistas dependientes” entre la categoría de contratistas independientes y, de esa forma, acceden a ciertos derechos laborales sin ser empleados bajo la ley “común” de empleo<sup>130</sup>. Resulta importante subrayar que, esta nueva categoría ya se usaba desde el año 1984 con la sentencia *O’Kelly v. Trusthouse*<sup>131</sup>, la cual propició la aplicación del concepto de “contratista dependiente” en lugar de “empleado”<sup>132</sup>.

A través de estas distinciones la UKSC tomó la decisión de catalogar a los trabajadores de las plataformas digitales como de cuenta propia, quienes, aunque autónomos, pueden gozar de ciertos derechos laborales (salario mínimo, limitaciones al tiempo de trabajo y vacaciones anuales pagadas)<sup>133</sup>; no otorgándoles el derecho a las indemnizaciones derivadas del despido intempestivo puesto que declaró que ese derecho es exclusivo para los trabajadores que mantienen una relación de dependencia<sup>134</sup>.

### **9. Proyecto de Ley para regular la relación entre prestadores del servicio y las plataformas digitales**

El 07 de octubre de 2021, la Asamblea Nacional del Ecuador recibió el “Proyecto de Ley que reforma el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social para el reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores de empresas que operan a través de plataformas digitales”, Proyecto que debía cumplir con los requisitos formales de admisibilidad prescritos en la Constitución y la Ley, y ser calificados por la Unidad de Técnica Legislativa<sup>135</sup>.

En Resolución CAL-2021-2023-226 contenido en el memorando Nro. AN-SG-2021-4017-M de 02 de diciembre de 2021, la Unidad de Técnica Legislativa puso en conocimiento de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social la calificación del proyecto de Ley conforme a los requisitos formales prescritos en los artículos 134, 135, 136 y 301 de la Constitución de la República del

---

<sup>130</sup> Ravis Peiris, “Ramifications of the UK Supreme Court judgement in Uber B V v. Aslam and Others”, 28.

<sup>131</sup> *O’Kelly v. Trusthouse*, Corte Suprema de Reino Unido, 20 de julio de 1984.

<sup>132</sup> Ravis Peiris, “Ramifications of the UK Supreme Court judgement in Uber B V v. Aslam and Others”, 28.

<sup>133</sup> Uber B V v. Aslam and Others, párr. 34.

<sup>134</sup> Uber B V v. Aslam and Others, párr. 38.

<sup>135</sup> “Informe para primer debate: Proyecto de Ley para el Establecimiento del Régimen Jurídico de Trabajo en Plataformas Digitales y Venta Directa, Memorando Nro. AN-CTSS-2022-0176-M de 27 de junio de 2022”, Asamblea Nacional del Ecuador, acceso Octubre 10, 2022, <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/b5f6d73d-8bc2-4438-982d-eb9f85469101/inf-1d-pla-dig-AN-CTSS-2022-0176-M.pdf>, 4.

Ecuador<sup>136</sup>; y, 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa<sup>137</sup>, advirtiendo el cumplimiento de los preceptos constitucionales y legales para su trámite en la comisión especializada<sup>138</sup>.

En sesión No. 038-CEPDTSS-2021-2023 de 12 de enero de 2022 y 17 de enero de 2022, por moción de mayoría de los asambleístas pertenecientes a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, se unificaron en el tratamiento del proyecto, propuestas y planteamientos vinculadas a este Proyecto reformativo, así como propuestas de fortalecimiento del comercio, trabajo autónomo y semiautónomo<sup>139</sup>.

Dicho proyecto de Ley se encuentra en primer debate, consta de 10 artículos, 2 disposiciones generales, 2 disposiciones transitorias, 1 disposición reformativa al Código del Trabajo y 1 disposición final. Este proyecto, entiende por *colaborador de plataformas digitales*, a la persona que ejecuta servicios personales de entrega o de reparto de bienes o productos a través de una aplicación gestionada por una plataforma digital; estableciéndose la facultad para que pueda vincularse a la empresa bajo cualquier modalidad de prestación de servicios o bajo un contrato de trabajo. Esto, sin duda es un avance en el reconocimiento de la libertad de contratación, favoreciendo que los trabajadores independientes puedan celebrar un contrato bajo un formato aprobado por la Defensoría del Pueblo, en donde se tutelen derechos civiles; y, por su parte, contratos de trabajo bajo el régimen laboral general, tutelados por el Ministerio del Trabajo.

El proyecto establece los requisitos mínimos que deberán contener los contratos de prestación de servicio civil, así se establece: 1) La naturaleza del servicio; 2) El tratamiento de los datos personales del contratista; 3) El impacto de las calificaciones de los usuarios; 4) El método del cálculo para los honorarios; 5) La designación de un canal para reclamos de los contratistas, que debe contar con un lugar físico, en territorio ecuatoriano, con un teléfono local y un representante de la empresa; 6) La determinación de la zona geográfica donde se deben prestar los servicios; 7) Domicilio en Ecuador para notificaciones judiciales, administrativas o de autoridad competente y datos completos

---

<sup>136</sup> Artículos 134, 135, 136 y 301, CRE.

<sup>137</sup> Artículos 54, 56, *Ley Orgánica de la Función Legislativa*, Registro Oficial Suplemento No. 642 de 27 de julio de 2009.

<sup>138</sup> Informe para primer debate, Proyecto de Ley, 4.

<sup>139</sup> *Ibíd.*, 5.

del representante legal de la empresa; y, 8) Detalle de los riesgos que implica la operación y sus medidas preventivas<sup>140</sup>.

Tras el primer debate, el proyecto de ley volvió a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social y espera el informe para segundo debate.

Esta norma sigue el modelo parecido al de Chile, puesto que, ambas legislaciones buscan regular a los *riders* sea de manera autónoma o en relación de dependencia; sin embargo, estas se diferencian en que Chile reguló a los trabajadores autónomos en su Código de Trabajo, mientras tanto en el proyecto del Ley en Ecuador regula el contrato de prestación de servicios teniendo ciertos requisitos mínimos como se explicó en líneas anteriores.

Si se aprueba este Proyecto, la regulación para los *riders* en Ecuador cambiaría significativamente, pues mientras actualmente casi todos ellos son contratados civilmente bajo los modelos utilizados por cada contratista, con la emisión de este proyecto esa contratación civil, que permanece permitida, tendrá que tener las siguientes características que mejorará las condiciones de esos *riders*:

1. Honorarios;
2. El tratamiento de los datos personales de los contratistas;
3. El impacto de la calificación de los usuarios;
4. Medidas preventivas en las actividades diarias de los contratistas;
5. Reclamos para los contratistas hacia las empresas digitales; y,
6. Determinación de una zona geográfica para la realización de sus actividades.

## **9. Conclusiones**

El estudio realizado sobre el régimen de regulación de trabajadores de plataformas digitales permitió comprender, en primera instancia, que el contrato civil de prestación de servicios es la forma de contratación escogida hasta el momento por las plataformas digitales para contratar a los *riders*, puesto que permite flexibilización de horarios y acceso a honorarios de acuerdo con los servicios prestados durante el día. Ahora bien, acorde con las legislaciones comparadas estudiadas, es necesario procurar mejores condiciones de trabajo a esos *riders*, ya sea dotando al contrato civil de prestación de servicios de características que hasta ahora no le han sido propias, como estabilidad e

---

<sup>140</sup> Asamblea Nacional del Ecuador, Informe para primer debate, 41 - 42.

ingresos mínimos; o ya sea estableciendo una categoría de contratos de trabajo especial para este tipo de servicios, con características propias.

Por otro lado, en Ecuador los *riders* contratados civilmente no se encuentran en una simulación laboral, dado que estos no están subordinados a las plataformas digitales que les contratan; no obedecen órdenes ni instrucciones que reflejen dependencia frente a la empresa. Así también, se verifica que estos actúan como intermediarios entre el usuario y el contratista, por ello, no cumplen con ese que es el requisito más importante del Derecho Laboral.

Varios países han logrado regular el régimen de trabajadores de plataformas digitales. Siendo uno de los casos el de España; donde se ha regulado a los *riders* a través de la presunción de laboralidad y se les mantiene en control o monitoreo con el algoritmo. Cabe recalcar que, esta ley ha tenido varias críticas como, por ejemplo: el alcance de la presunción es muy limitado; y, no se soluciona el tema de horarios.

Por el contrario, en Chile se creó dentro el Código de Trabajo un nuevo capítulo que regula a los *riders* mediante un contrato especial. Por lo tanto, la ley sigue la tradición del derecho laboral chileno y, sin una calificación a priori del vínculo jurídico del trabajador con la plataforma digital, menciona al artículo 7 del Código del Trabajo como criterio determinante para diferenciar las relaciones laborales de otras contractuales. De igual manera, han existido críticas enfocadas en la regulación de trabajadores independientes y en la desigualdad presente en la categoría contractual.

En cuanto al Reino Unido, la sentencia emitida por UKSC determina a los *riders* como trabajadores autónomos, por lo que gozarán de derechos laborales tales como: salario mínimo, limitaciones al tiempo de trabajo, vacaciones anuales pagadas, etc. Por ende, la Corte denominó a estos como “contratistas dependientes” dentro de la categoría de contratistas independientes.

Respecto a las limitaciones encontradas en la presente investigación se señala la poca información que existe sobre el tema, dado que la regulación de los *riders* es relativamente actual. Sin embargo, esta adversidad fue resuelta por literatura existente, leyes de países que han regulado la problemática y sentencias al respecto.

## **10. Recomendaciones**

En este sentido, esta sección responderá a la pregunta jurídica y se plantearán recomendaciones que, bajo la visión del autor, son las mejores y más adecuadas para evitar la precarización laboral de los contratistas de plataformas digitales.

En primer lugar, se propone la creación de una Ley que sea beneficiosa tanto para los *riders* y las plataformas digitales, manteniendo autonomía de los contratistas y estabilidad económica y financiera para las empresas. Esta recomendación busca generar seguridad jurídica y solventar el vacío jurídico que existe actualmente en cuanto a la regulación de los *riders*. A partir de este punto, las siguientes recomendaciones estarán en torno a la hipotética Ley referida para que sean incluidas en esta.

Se sugiere que, se agregue a la normativa referida una libertad de horarios y jornada en la que los *riders* presten sus servicios de manera voluntaria, ajustando sus actividades conforme a su disponibilidad de tiempo. A su vez, se deberá establecer un número máximo de horas semanales en las que pueda prestar sus servicios, pero no un mínimo; con el fin de evitar una sobrecarga de horas en sus actividades.

Asimismo, en vista de que las plataformas digitales cobran el 25% de comisión por cada encargo a los *riders*, se propone que de igual forma, se incorpore dentro de la posible Ley en cuestión, un método para calcular los honorarios de los mismos. Para lo cual, el poder Legislativo deberá analizar minuciosamente las alternativas para evitar la precarización salarial de los *riders* en un contrato civil de prestación de servicios; además de, garantizar estabilidad económica de las plataformas digitales, eligiendo la que mejor se adapte a la realidad ecuatoriana y que estos puedan acordar los honorarios dependiendo de los servicios que estos han prestado.

Por otra parte, se sugiere implementar, en la misma Ley, un sistema diario de rendición de cuentas en el cual los *riders* observen sus actividades y según esa información, puedan notar si están recibiendo o no sus honorarios de forma correcta. Para ello, resulta primordial que las plataformas digitales diseñen este sistema en las distintas aplicaciones con la finalidad de informar a los *riders* las actividades, ganancias y porcentaje de comisión que la empresa toma como lucro.

Como resultado de la falta de dependencia en la ejecución de sus servicios, las empresas no pueden ser responsables con las acciones de los contratistas. Por ello, los *riders* deberán ser responsables de las negligencias, accidentes al momento de realizar sus actividades, daños a los clientes; así como daños a la marca y reputación de la plataforma digital cometidos durante el tiempo en el que presten sus servicios.