



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIA SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**CONDICIONES DE PRECARIEDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE
PLATAFORMAS DIGITALES EN LA CIUDAD DE CUENCA PERIODO
2023-2024: UN ANÁLISIS JURÍDICO POST-COVID-19**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADA**

AUTORA: MERCY GEOMARA GALARZA MACAO

DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIA SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

CONDICIONES DE PRECARIEDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE

PLATAFORMAS DIGITALES EN LA CIUDAD DE CUENCA PERIODO

2023-2024: UN ANÁLISIS JURÍDICO POST-COVID-19

PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL

TÍTULO DE ABOGADA

AUTORA: MERCY GEOMARA GALARZA MACAO

DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

**DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD**

Mercy Geomara Galarza Macao, portador de la cédula de ciudadanía N°0106015092, Declaro ser el autor de la obra: “**Condiciones de precariedad laboral en trabajadores de plataformas digitales en la ciudad de Cuenca periodo 2023-2024: un análisis jurídico post-covid-19**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 19 de noviembre del 2025

F. 

Mercy Geomara Galarza Macao

C.I 0106015092

CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **Mercy Geomara Galarza Macao**, con el tema "**Condiciones de precariedad laboral en trabajadores de plataformas digitales en la ciudad de Cuenca periodo 2023-2024: un análisis jurídico post-covid-19**", bajo mi supervisión.



F:

Dr. Luis Manuel Carpio Flores, Mgs

Docente - Tutor

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis amados hijos PAUL, ALEX y ALIBETH, quienes han sido la razón más grande para no rendirme y el motor que impulsó cada uno de mis esfuerzos.

A ti, Paul, porque fuiste mi fortaleza. En los días más duros, cuando sentía que ya no podía continuar, tu presencia, tus palabras y tu apoyo incondicional me recordaban que debía seguir adelante. Gracias por tu paciencia, por tu comprensión y por ser ese impulso que me levantó cuando el cansancio y las dificultades me hicieron caer.

A Alex y Alibeth, por su amor, por su alegría y por llenar de luz los momentos en los que todo parecía oscuro. Gracias por su ternura, por su comprensión, por sus abrazos, por esperarme con amor todos los días cuando llegaba y por acompañarme en los días y noches de estudio, en los momentos de ausencia y en los sacrificios que este sueño implicó. Ustedes me dieron motivos para sonreír, para seguir luchando y para creer que cada esfuerzo vale la pena cuando se hace por amor a los hijos.

A mi madre JULIA, con todo mi amor, admiración y gratitud, dedico también este logro. Gracias por ser mi ejemplo de vida, por enseñarme que los sueños se alcanzan con sacrificio, constancia y fe. Su amor ha sido mi refugio en los momentos más difíciles, su consejo, mi guía, y su fortaleza, mi inspiración.

Gracias, mamá, por nunca soltarme la mano, por tus palabras de aliento cuando sentía que no podía más, por tus oraciones que me dieron calma y por creer en mí aun cuando las circunstancias eran adversas. Gracias por tus sacrificios silenciosos, por cuidar de mis hijos cuando mis responsabilidades me alejaban, y por ser ese pilar que siempre me sostuvo sin esperar nada a cambio.

Este logro también es tuyo, mamá. Porque cada página escrita y cada meta alcanzada llevan impreso tu amor, tu esfuerzo y tu presencia constante.

A Mauricio, por su amor que me inspira, su fuerza que me sostiene y su ternura que da calma a mi corazón.

Y por, sobre todo, agradezco a Dios, quien me dio la vida, la fortaleza y la sabiduría para superar cada obstáculo. A Él encomiendo este triunfo, porque sin Su guía y sin las bendiciones que puso en mis manos —mi madre y mis hijos— nada habría sido posible.

Esta tesis representa más que un título: es la historia de amor, sacrificio, fe y esperanza que comparto con quienes más amo.

Con todo mi corazón, este triunfo es nuestro y para la gloria de Dios.

Con todo mi Amor, GEOMARA.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a **Dios**, porque sin Él nada de esto habría sido posible. Gracias por darme la vida, la salud y la fortaleza para no rendirme, por iluminar mi camino cuando las fuerzas me faltaban y por acompañarme en cada paso de este largo proceso.

A mi tutor, **Luis Manuel Carpio**, le expreso mi más sincero agradecimiento por su guía, su compromiso y su apoyo constante durante la elaboración de esta tesis. Gracias por su paciencia infinita, por su disposición para orientarme en cada duda, por su confianza en mi trabajo y por transmitirme no solo conocimientos académicos, sino también valores de responsabilidad y dedicación. Su acompañamiento fue fundamental para mantenerme motivada y dar lo mejor de mí en cada etapa de este proyecto. Le agradezco profundamente por creer en mis capacidades y por ayudarme a convertir un sueño en una meta alcanzada.

A la **Universidad Católica de Cuenca**, expreso mi más profundo agradecimiento por haberme brindado la oportunidad de formarme profesional y humanamente dentro de sus aulas.

Agradezco a sus autoridades y docentes por su guía constante, por compartir su experiencia y por fomentar en mí el deseo de aprender y superarme cada día.

A mis hijos **Paul, Alex y Alibeth**, quienes han sido mi mayor fuente de inspiración y fortaleza. Gracias por su amor, por su paciencia y por comprender mis ausencias durante los días y noches de estudio. Ustedes fueron mi impulso para seguir adelante.

A mi querida **Madre Julia**, por su amor incondicional, por estar siempre presente con sus consejos, sus oraciones y su apoyo en cada paso de mi vida. Gracias por ser mi ejemplo de esfuerzo, de humildad y de perseverancia. Su fe en mí me dio fuerzas cuando

sentía que no podía más, y sus palabras fueron siempre el refugio que necesitaba para continuar.

A toda mi familia mi Padre, hermano, cuñada y sobrinos, A mi tía Rosa que siempre ha estado ahí dándome apoyo y cariño cada vez que me sentía afligida, me brindaron su ayuda, su tiempo o sus palabras de ánimo durante este camino, les extiendo también mi gratitud. Cada gesto, cada conversación y cada muestra de apoyo han dejado una huella en este logro.

Gracias a mis amigos por la lucha, por los sacrificios, por las palabras de aliento en los días difíciles, por el apoyo a lo largo de la carrera, por las risas y las tristezas que compartimos.

Gracias a Dios, a mi tutor, a mi familia y a todos los que creyeron en mí. Este triunfo es el reflejo del amor, la paciencia y la fe que me acompañaron en todo el proceso.

Con mis más sinceros agradecimientos.

Resumen

En Cuenca, la expansión de los trabajos en plataformas digitales producto de la pandemia y su crisis sanitaria del Covid-19, ha significado un radical cambio en el ámbito laboral, pues la dinámica consiste en una mezcla entre tecnología y flexibilidad, generando comodidad para los consumidores que desde cualquier parte de la Ciudad puede acceder a estas plataformas de forma cómoda y segura además ha generado nuevas oportunidades para personas desempleadas, dicha modalidad de empleo tomo auge desde la crisis sanitaria y ha persistido hasta la fecha en las mismas condiciones, dicho escenario esconde condiciones de precariedad laboral dignas de ser cuestionadas y resueltas, ya que existe condiciones injustas para los trabajadores que laboran bajo esta modalidad y la efectividad del ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia de trabajo es la clave para ello, y precisamente por esto es que en la presente investigación se indaga las condiciones de trabajo de los empleados vinculados a aplicaciones digitales durante los años 2023-2024, estudiando a detalle los vacíos legales relevantes que limitan su reconocimiento como sujetos de derechos laborales básicos.

Palabras claves: Cuenca, plataformas digitales, precariedad laboral, derechos laborales, trabajo digital.

Abstract

In Cuenca, the expansion of jobs on digital platforms as a result of the pandemic and the COVID-19 health crisis has meant a radical change in the labor market. The dynamic is a mix of technology and flexibility, providing convenience for consumers who can access these platforms comfortably and safely from anywhere in the city. It has also created new opportunities for unemployed people. This type of employment boomed since the health crisis and has continued to date under the same conditions. However, this scenario hides precarious working conditions that need to be questioned and resolved, as there are unfair conditions for employees who work under this modality, and the effectiveness of the Ecuadorian legal system in labor matters is key to addressing this. This is the reason why this research examines the working conditions of employees associated with digital applications during the years 2023-2024, studying in detail the relevant legal gaps that limit their recognition as subjects entitled to basic labor rights.

Keywords: *Cuenca, digital platforms, job insecurity, labor rights, digital work.*

Índice

<i>Declaratoria de autoría</i>	<i>II</i>
Certificado de tutor	III
<i>Resumen</i>	<i>VIII</i>
<i>Abstract</i>	<i>IX</i>
<i>Introducción</i>	<i>1</i>
<i>Capítulo I</i>	<i>4</i>
El Desafío Jurídico del Trabajo en Plataformas Digitales en Ecuador:	
Vacíos Normativos	4
Trabajo en Plataformas digitales post crisis sanitaria del Covid-19.....	5
Vacíos Legales en la Normativa Ecuatoriana.....	6
Principios del Derecho Laboral	7
Tipos de Trabajo en las Plataformas Digitales bajo el contexto Post Covid-10	
Trabajo Autónomo.	10
Trabajo Localizado	11
Trabajo Independiente.....	12
Trabajo Informal.....	12
Retos del Trabajo en Plataformas Digitales	13
Comparación con Legislaciones Internacionales	14
Ley Rider, España	14
Chile y la ley N.21431 de 2022	15
Jurisprudencia Argentina.....	16
<i>Capítulo II</i>	<i>18</i>
Efectos Jurídicos y Económicos derivados de la Inexistencia de vínculo laboral entre plataformas digitales y trabajadores en el Ecuador	
Precarización Laboral en el Trabajo de Plataformas Digitales	20
Aspectos del Trabajo en Plataformas Digitales tras la Pandemia Covid-19	21
Efectos jurídicos Pos Pandemia Covid-19	22
Nuevo concepto tradicional de la relación laboral.....	22
Ausencia de reconocimiento legal del nexo laboral	24
Efectos Socioeconómicos tras la Pandemia del Covid-19.....	26
Reglamento Interno de las Plataformas Digitales.....	28
<i>Capítulo III</i>	<i>32</i>

Examen de la vulneración a los Derechos de Seguridad Social, Remuneración y Estabilidad Laboral en Plataformas Digitales	32
Derechos Laborales Afectados por las Plataformas Digitales en Cuenca tras el Covid-19	33
Derecho a la Estabilidad Laboral.....	35
Derecho a la igualdad.....	37
Horario Laboral y Vacaciones.....	38
Derecho a la Seguridad Social.....	38
Remuneración justa.	39
<i>Conclusiones</i>	<i>41</i>
<i>Recomendaciones</i>	<i>45</i>
<i>Bibliografía</i>	<i>47</i>
<i>Anexo</i>	<i>50</i>

Introducción

El trabajo en Ecuador ha sido transformado por el fenómeno de las plataformas digitales que han sido medios de intermediación en el ámbito laboral, especialmente en la ciudad de Cuenca.

El desarrollo de la misma es producto de las nuevas tecnologías como son las aplicaciones donde consumidores pueden comprar en línea y recibir el producto en la puerta de su casa, caracterizándose por la flexibilidad y “autonomía” de sus empleados. Sin embargo, existe una situación preocupante que borra todos los beneficios que esta modalidad de trabajo ofrece a sus trabajadores, pues se esconden condiciones de precariedad que ponen en duda la efectividad de las normas laborales vigentes, así como también el respeto de los derechos fundamentales laborales.

Es recordado que tras la crisis sanitaria del Covid-19, el mercado digital se posicionó por encima del comercio tradicional, lo cual hizo que su expansión sea mucho más rápida, llegando a grupos con más necesidades como jóvenes desempleados. Era cuestión de tiempo para que la ausencia de reconocimiento expreso en la normativa nacional, afecte a la relación entre las empresas líderes y sus prestadores de servicios. La falta de garantías de derechos laborales como; la seguridad social, remuneración justa, estabilidad laboral y trabajo digno, se convirtió en una realidad que, hasta el día de hoy exige plantear alternativas para cambiarla conforme lo establecido en la Constitución e instrumentos internacionales.

La presente investigación tiene como fin llegar a un análisis sobre las condiciones de precariedad laboral en las que se encuentran los trabajadores de plataformas digitales en la ciudad de Cuenca durante el periodo 2023-2024, para así determinar sus implicaciones jurídicas, proponiendo una idea de reforma legal para cumplir con la

garantía del trabajo digno. El enfoque investigativo es descriptivo al plasmar los escenarios laborales, vacíos legales y vulneraciones a derechos fundamentales en el área del trabajo, así como también se adopta un enfoque analítico para evaluar la aplicación entre el derecho laboral y el contexto post pandemia.

Por otro lado, se busca también demostrar la necesidad de una optimización y actualización legal que, reconozca al trabajo digital como nueva forma de laborar, sin pasar por alto los principios fundamentales del derecho laboral, es decir además de identificar e indagar una problemática en particular, se busca aportar con alternativas normativas que impulsen la formalización laboral en plataformas digitales. En este sentido, la realidad laboral y social en Cuenca es el punto de partida para analizar los desafíos que enfrenta la normativa local y por ende el Estado ecuatoriano para fortalecer de un marco legal sólido a dicho grupo, equilibrando de manera proporcional la tecnología y justicia.

El estudio de se reviste de notable importancia porque aborda una problemática poco común de tratar, como es la situación de los trabajadores de plataformas digitales, quienes pese a configurar en la figura de un trabajador más, no goza de derechos fundamentales que toda persona que presta sus servicios debería tener. Para esto se busca demostrar los vacíos en la norma que hacen del sistema un espacio deficiente que impide la materialización efectiva del derecho a tener una vida digna.

Es indispensable también para identificar las condiciones reales a las que se exponen los trabajadores, las desigualdades estructurales que se ocultan de independencia, así como también se requiere examinar las causas sociales, económicas y jurídicas derivadas de la falta de un ordenamiento jurídico sólido capaz de alcanzar áreas grises como es el trabajo digital.

En la teoría, el estudio aporta a analizar de forma jurídica e incentiva el debate académico para interesados en el área y profesionales del derecho, permite hacer una revaloración a la relación laboral y a la economía digital, bajo argumentos que faciliten la armonía entre la tecnología y los derechos humanos laborales. Para terminar, la investigación adopta un largo historial social al plantear una forma de empleo muy normalizada en jóvenes y trabajadores informales, los mismos que por necesidad acceden a un escenario de inestabilidad laboral sin amparo institucional, lo cual nos hace ver que el Derecho Laboral debe actualizarse y compaginar con la era digital en pro de la justicia social e igualdad de condiciones entre trabajadores.

Capítulo I

El Desafío Jurídico del Trabajo en Plataformas Digitales en Ecuador: Vacíos Normativos

La figura del trabajo siempre ha estado presente a lo largo de nuestra historia, desde los inicios de la humanidad, el hombre se vio envuelto en la necesidad de hacer uso de su fuerza bruta, y a la vez de su ingenio para sobrevivir a entornos peligrosos, temperaturas extremas, animales salvajes y a no morir de hambre. Por esta razón, estas actividades se fueron perfeccionando conforme la dinámica evolutiva hasta llegar a la modernidad. Sin embargo, hay una época que la historia cuenta, donde los derechos de las personas, específicamente del trabajador, salieron a la luz, esta es La Revolución Francesa. La caída de la monarquía y la exigencia de los republicanos hicieron que emerjan los primeros derechos de los trabajadores, consolidándose principios básicos que hasta la actualidad sirven como guía para la elaboración de las disposiciones normativas de distintos Estados (Castel, 2013).

Dichos derechos son tan relevantes que han llegado a tener el grado de ser irrenunciables. Ecuador es uno de aquellos Estados que adoptaron los principios base para la elaboración de los cuerpos legales que conocemos.

La presente investigación, está orientada a una problemática no convencional de ser tratada, pero que, sin duda, resulta ser un problema más grave de lo que parece, debido a que, a pesar de todo lo logrado, no existen garantías eficientes para los trabajadores que prestan servicios en plataformas digitales, estos trabajadores son comúnmente llamados “delivery”, mismos que se exponen a una serie de peligros sin ninguna garantía de ser auxiliados en caso de sufrir algún accidente laboral. La situación es tan preocupante

que, estos trabajadores no perciben ni siquiera el mínimo de salario por parte de sus empleadores, quienes incumplen con lo establecido en el Art. 328 de la Constitución, correspondiente a la remuneración justa, y como el salario debe ser digno, capaz de cubrir las necesidades básicas (Constitución de la República del Ecuador).

Pese a existir esta norma constitucional, las irregularidades persisten por la ausencia de un marco jurídico más detallado, amplio y preciso, el Código de Trabajo no incorpora esta modalidad de empleo, por lo cual las empresas se aprovechan contratando bajo una figura laboral falsa, incumpliendo incluso a lo que es una relación laboral. Es necesaria una reforma laboral inmediata, donde se tome en cuenta a este grupo que se encuentra desamparado por la ley.

Trabajo en Plataformas digitales post crisis sanitaria del Covid-19

Las plataformas digitales son sistemas virtuales de información almacenados en un servidor con acceso desde cualquier dispositivo electrónico computarizado, en otras palabras, depende de otros dispositivos como el celular o computadora para poder funcionar. Ahora bien, desde una óptica económica, son consideradas agentes económicas que actúan como intermediarios de la producción de bienes. Es así como durante la pandemia del Covid-19 se popularizaron a un nivel avanzado y que no se ha desvanecido hasta el día de hoy,

Como era de esperarse, se convirtió en una oferta muy demandada por personas desempleadas que vieron como una oportunidad de trabajo tras haberlo perdido durante la pandemia, por esta razón es que el Director de la Organización Internacional del Trabajo se manifestó exigiendo que en el trabajo digital se deben cumplir con las expectativas laborales, empezando por brindar un trabajo decente al empleado.

Forde nos dice que el trabajo en plataformas se caracteriza por la fragmentación de las tareas, la temporalidad de los vínculos y la falta de un contrato formal de por medio, es decir, existe una aparente independencia del trabajador, aunque en la práctica se mantiene una subordinación tecnológica debido al control impuesto por la plataforma sobre la jornada laboral, las tarifas y el desempeño del prestador de servicios (Forde, 2017).

En el Derecho laboral, más que un reto, significa una oportunidad de innovación y actualización que invita a indagar los elementos tradicionales de la relación laboral, los cuales son; remuneración, dependencia y subordinación.

Las plataformas digitales se autodefinen como intermediarias tecnológicas para evadir las responsabilidades patronales. No obstante, la OIT se mantiene en que la subordinación algorítmica de los trabajadores constituye indicios de una relación laboral maquillada (Standing, 2014).

Se clasifican en dos los tipos de acuerdo existentes en el trabajo de plataformas digitales, el primero se basa en una economía colaborativa donde se presta o intercambian productos y servicios, mientras que el segundo corresponde a la economía bajo demanda, la cual es la más común porque se centra en vender, comprar o contratar el servicio o producto en cuestión, es el caso de empresas como Rappi, uber y Pedidos Ya.

Vacíos Legales en la Normativa Ecuatoriana

En la sección octava de la Constitución ecuatoriana podemos contemplar derechos y garantías laborales a partir del Art.33, donde define al trabajo como un “*derecho, deber social y derecho económico fuente de la realización personal*”. Es decir, dota al trabajo

de carácter no solo social, sino también económico lo cual resulta ser pieza clave para el desarrollo a nivel mundial (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Así mismo, el Estado es responsable de velar por los derechos laborales y que estos se cumplan para garantizar la vida digna en buenas condiciones y la libertad de elección por parte de las personas a acceder a un trabajo digno que no afecte a la salud del mismo y de su familia. Las relaciones laborales se encuentran establecidas en el Art. 325 y aquí es donde se reconocen a todas las relaciones de trabajo dependientes o autónomas, incluyendo las actividades de auto sustento y cuidados humano, y es donde entra la figura del trabajo digital, ya que encaja en la figura de trabajo autónomo donde no existe un empleador directo, pero igual controla o se beneficia del trabajo de sus empleados, esto al no tener una regulación amplia y objetiva, da a la libre interpretación cayendo en la ambigüedad y vulneración de derechos del trabajador (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Si bien, la misma Constitución consagra principios para el área laboral, pero en sí no existe una norma específica que trate el tema de la situación de los trabajadores de las plataformas digitales.

Principios del Derecho Laboral

La Constitución en su Art. 326 consagra dieciséis principios rectores, los cuales son:

1. Impulsar el trabajo y erradicar el desempleo o subempleo
2. Son intangibles e irrenunciables los derechos laborales
3. En caso de contradicción entre normas laborales, se aplicará la más favorable al trabajador
4. Proporcionalidad entre el esfuerzo – trabajo y la remuneración
5. Los trabajadores deben gozar de un ambiente laboral adecuado para precautelar su salud e integridad personal.

6. Los trabajadores que se hayan recuperado de cualquier accidente que los obligó a descansar por cierto tiempo, deben ser reintegrados a sus labores diarias y a mantener con la misma relación laboral.
7. Los empleados son libres de formar parte de sindicatos, gremios o asociaciones para incentivar su participación activa y democrática.
8. El Estado tiene como deber impulsar la creación de organizaciones de empleados y empleadores
9. Establece la representación de los trabajadores del sector público por parte de una sola entidad.
10. El diálogo como alternativa de resolución de conflictos en el ámbito laboral cuando existan problemas entre el Estado y el sector privado.
11. La transacción como medida alternativa para resolver conflictos en materia laboral siempre y cuando no se sacrifiquen derechos fundamentales laborales.
12. Los tribunales de arbitraje y conciliación como alternativas de resolución de conflictos en caso de problemas laborales colectivos
13. Es legal la contratación colectiva entre empleados y empleadores.
14. El Estado reconoce el derecho a la huelga de las personas trabajadoras
15. Está prohibida la paralización de los servicios públicos

Así también, la Constitución de 2008 dispone que todas las formas de trabajo deben gozar de protección sin discriminación, pero ante la ausencia de un ordenamiento jurídico suficiente ha abierto la posibilidad que las empresas evadan responsabilidades laborales bajo el argumento de que sus empleados son “socios” que se manejan de forma autónoma. Este escenario contradice al principio de primacía de la realidad reconocido en el Art. 43 del Código de Trabajo y nombrado por la Corte Constitucional en sentencias como la No. 050-13-SEP-CC (2013), donde se estableció que la existencia

de una relación laboral no está sujeta al tipo de contrato, sino de los hechos específicos que demuestran subordinación y dependencia (Corte Constitucional, 2013).

De aplicarse este principio, los prestadores de servicios deberían ser reconocidos como empleados con derecho a una remuneración justa, afiliación al seguro social y estabilidad laboral, pues existe una relación económica continua, dependencia tecnológica y un control efectivo sobre su labor. No obstante, la falta de actualización jurídica y la omisión estatal en vigilar el cumplimiento de las condiciones laborales en el área digital persiste la precariedad.

En contraste con países como España, con la Ley Rider que reconoce la laboralidad de los trabajadores de plataformas digitales, en Ecuador no existen normas jurídicas que regulen el trabajo digital. El Código del Trabajo aún es un cuerpo legal tradicional enfocado en relaciones laborales físicas o presenciales sin contemplar las nuevas formas de trabajo, sin tener en cuenta que el derecho al ser dinámico debe transformarse conforme la sociedad también lo hace.

Hasta el presente año el Ministerio de Trabajo ecuatoriano no ha emitido nada a favor de este grupo de trabajadores, ni si quiera con acuerdos ministeriales que establezcan derechos y obligaciones en el trabajo digital. Esto se traduce a lagunas legales que deja a miles de empleados fuera de la protección jurídica, incumpliendo con el goce de derechos humanos y laborales.

Ecuador está obligado a adecuar su legislación con lo establecido en los tratados y convenios internacionales ratificados, ya mencionados anteriormente, en estos se reconoce la protección de los derechos laborales para prevenir el desempleo e indefensión de trabajadores, bajo condiciones justas y a favor del derecho a ser parte de sindicatos o fundarlos. En el Art. 9 del Código del Trabajo se hace mención que el

deber del empleador es el de remunerar e indemnizar, así como el de proporcionar de herramientas que se necesiten para la ejecución de un trabajo. Por otro lado, el trabajador tiene la responsabilidad de cumplir con las reglas laborales internas, así como laborar de forma correcta (Código de Trabajo del Ecuador, 2024).

Tipos de Trabajo en las Plataformas Digitales bajo el contexto Post Covid-10

Trabajo Autónomo. – Consiste en que el trabajador presta servicios de forma independiente, es decir, por su propia cuenta, sin un jefe o empleador al cual estar subordinado o tener algún tipo de dependencia. Al ser autónomo, el trabajador asume responsabilidad por sus propios resultados y los consigue bajo sus propios medios (Hernández, 2014).

Anteriormente se expuso los vacíos legales en la legislación ecuatoriana, se mencionó que la Constitución misma reconoce al trabajo autónomo como uno, haciendo que los prestadores de servicios que en realidad encajan en el trabajo localizado, se vean como si fueran trabajadores independientes, y justamente porque esto es lo que les conviene a este tipo de empresas, para evadir responsabilidades laborales como la afiliación al seguro social, a remunerar a los mismos con un salario digno, incluso los prestadores de servicios bajo esta falsa autonomía, pierden derechos de asociación y sindicales (Valdivieso,2019).

En Ecuador se reconoce al trabajo dependiente y autónomo, lo cual significa que incluso los trabajadores de las plataformas digitales forman parte de los trabajadores dependientes aquí en el país, porque cumplen con los requisitos de recibir órdenes y control de parte de la empresa , al igual que deben cumplir con una jornada laboral determinada y modo de ejecución, pero esto no es favorable para los dueños de las

plataformas digitales, porque el labor subordinado implica la formalización de un contrato de trabajo bajo las condiciones del Código del Trabajo (Cordero, 2020).

Trabajo Localizado. – Este tipo de trabajo combina aspectos del trabajo tradicional porque consiste en servicios que se prestan de forma física y de contacto directo con el cliente, dichas tareas son asignadas mediante una aplicación digital, en la cual se controla no solo el pago sino también el rendimiento de quien labora. Uno de los ejemplos más representativos es Uber a nivel nacional, o Azu Taxi Cuenca, el trabajo es físico porque los transportistas realizan el servicio transportando pasajeros, o en el caso de las empresas como Pedidos Ya, Rappi o Glovo, entregar comida o productos alimenticios, así mismo la gestión del pago se la hace por la plataforma misma (Robles, 2022).

Ahora bien, las comisiones en el caso de los trabajadores en aplicaciones de transporte, reciben una comisión por cada carrera extra que realicen, la ganancia siempre se la lleva la empresa, y es esta la que reconocerá al trabajador o no. En este tipo de trabajo además del control por parte de la plataforma, también lo hacen los clientes o consumidores, debido al sistema digital que hace posible medir las actuaciones del trabajador, siendo el cliente el encargado de calificar al que presta el servicio y así se genera una puntuación base que determina la eficiencia del mismo, descartando la idea común de pasar primero por recursos humanos (Ortega, 2023).

Existe un sometimiento únicamente de parte del trabajador a la empresa, ya que cada una de estas plataformas digitales se rigen por su propio reglamento interno, lo cual tampoco es un limitante para aplicar las leyes jerárquicamente superiores que pondrían un verdadero orden a las irregularidades y abusos.

Trabajo Independiente. – La Organización Internacional del Trabajo en el año 2022 expresó una clara preocupación frente a la situación y a las condiciones de los trabajadores independientes en Ecuador, alegando que solo dos de cada 10 trabajadores independientes se encuentran afiliados a la seguridad social, teniendo en cuenta que la mayoría de estos trabajan para las empresas dueñas de las plataformas digitales (Ortega, 2023).

Los trabajadores independientes argumentan que prefieren evitar estar afiliados de forma voluntaria porque el costo de afiliación es superior a los ingresos que perciben, no creen ser merecedores del seguro social porque además tienen el concepto que dicho derecho encuadra más para los trabajadores bajo una relación laboral de dependencia, puesto que para estos últimos es una obligación, mientras que para los independientes solo una opción (Ortega, 2023).

Trabajo Informal. – Corresponde a toda actividad económica que no se encuentra registrada ni regulada por la legislación laboral vigente, donde no existen los contratos, ni el seguro social, y mucho menos un salario permanente.

En el 2018, la Organización Internacional del Trabajo definió al empleo informal como aquel trabajo *no sujeto a la legislación laboral, la tributación, a la protección social o derechos de trabajo* muy ajeno a si se desarrolla en empresas formales o informales (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

Así mismo la OIT publicó datos donde registra que el 75% de los trabajadores independientes que no se encuentran afiliados, corresponden al grupo de empleo informal, y alrededor del 70% de ellos, lo hacen en áreas de baja productividad, lo cual significa una realidad más precaria de lo pensado (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Esto nos hace pensar que, en el contexto de la pospandemia, las plataformas digitales se presentaron como una alternativa de emergencia ante las secuelas económicas producto de la pandemia Covid-19, no solo en el país, sino al nivel mundial.

Para finalizar el tema, en Ecuador el trabajo informal aumentó su porcentaje porque la política pública se enfocó en regular únicamente las relaciones laborales bajo dependencia, así es posible contemplar con la creación de la Ley de Apoyo Humanitario, sin tomar en cuenta o incluir a los trabajadores autónomos (Ortega, 2023).

Retos del Trabajo en Plataformas Digitales

El trabajo en plataformas puede presentarse a primera vista como una oportunidad de superación económica, pero no es lo que parece, ya que se desarrolla en un ambiente de desigualdad que como anteriormente se dijo, la norma jurídica no lo permite, pero es tan ambigua en el tema de los prestadores de servicio en estas plataformas, que pasan por desapercibidos. El riesgo del mismo proviene de la flexibilidad laboral que estas empresas presentan a sus ofertas de trabajo, y puede ser beneficioso para el desarrollo de la sociedad, ya que, apegándonos al criterio del Banco Mundial y a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, el objetivo de dotar de flexibilidad a una actividad económica, significa transformar el mercado tradicional de trabajo y romper paradigmas rígidas causantes de los altos porcentajes de desempleo, pero no siempre, la teoría se cumple, pues en la práctica es una oportunidad pero para las empresas de obtener dinero a costas de una económica mano de obra. En otras palabras, hacen realidad la precariedad laboral.

Las oportunidades de entrar a trabajar para las plataformas digitales, cuentan con requisitos básicos como la de ser mayor de edad, contar con un dispositivo móvil y

contar con internet fijo, No obstante, eso no quita que no se respetan los derechos fundamentales del trabajador.

Comparación con Legislaciones Internacionales

Ley Rider, España

Ya se estudió la legislación ecuatoriana en cuanto al trabajo en plataformas digitales, por lo que he decidido traer de ejemplo a España y su normativa jurídica en lo que corresponde al trabajo digital, España no solo ha adoptado medidas en pro de los trabajadores de estas plataformas, sino que también ha sido pionera en reconocer jurídicamente a los repartidos de las plataformas digitales como trabajadores por cuenta ajena, lo cual más adelante con la denominada “Ley Rider” aprobada por el Real Decreto ley 9/2021 el 11 de mayo de 2021, reformó el Estatuto de los Trabajadores para así garantizar derechos laborales y transparencia y tiene como finalidad garantizar los derechos laborales de ñas personas que se dedican a repartir productos mediante plataformas digitales (España, 2021).

Es así como se menciona que los repartidores de empresas como Glovo, Uber Eats o Delivery mantienen una relación laboral de dependencia, ya que los empleadores ejercen un control directo a través de sistemas basados en un algoritmo determinado.

En el Estatuto de Trabajadores ya mencionado, se establece en el Art.64.4 que las empresas tienen el deber de informar a los representantes de los trabajadores sobre los estándares y reglas algorítmicas del sistema que influye en la toma de decisiones laborales, tales como los pedidos o despidos (España, 2021).

Así mismo se agrega en el Estatuto de los Trabajadores una disposición que crea una *presunción de laboralidad* para los trabajadores en plataformas digitales, lo cual

implica que si alguien presta servicios como “rider” y trabaja para una plataforma digital y cumple con los parámetros de dependencia y ajenidad, se presume automáticamente que existe una relación laboral, por lo que es tarea de la empresa desvirtuar con pruebas (España, 2021).

Esta ley también norma el derecho de los representantes de los trabajadores a tener acceso a información respecto al algoritmo o sistema por el cual se manejan los prestadores de servicio, para de esta manera regular todo aspecto del trabajo digital (España, 2021).

La ley rider obliga a las empresas dueñas de las plataformas a cubrir el seguro social de cada trabajador, al igual que vigilar que se cumpla con los derechos como un salario justo y vacaciones (España, 2021).

La sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 fue clara al dictar que los prestadores de servicio no son trabajadores autónomos, ya que actúan bajo una dirección y control por parte de la empresa. Esta sentencia sirvió como jurisprudencia que en un futuro permitió el reconocimiento del vínculo laboral entre las plataformas digitales y sus trabajadores (España, 2021).

Chile y la ley N.21431 de 2022

Chile fue el primer país de Latinoamérica en regular el trabajo en plataformas, reconociendo dos categorías de trabajadores, los dependientes e independientes, los primeros cumplen con directrices y están sometidos al control y fiscalización de la plataforma, mientras que los segundos, es decir, los independientes, son aquellos que se manejan de forma libre su labor, aunque de igual forma gozan de ciertas protecciones mínimas (Chile, 2022).

Sin duda la norma se enfoca en asegurarse que los trabajadores gocen de derechos esenciales como la afiliación al seguro social y por ende la cobertura en caso de accidentes laborales, así como la exigencia de formalizar contratos por escrito, adicional a esto se impone limitantes a la desvinculación digital (Chile, 2022).

Jurisprudencia Argentina

Para finalizar está Argentina, donde pese a que no existe una norma jurídica oficial que regule el trabajo en las plataformas digitales, sí existe una sentencia dictada por el Juzgado Nacional del Trabajo No. 21 en el 2021, donde se declaró que un trabajador de la empresa Glovo mantenía relación laboral de dependencia con la empresa, al constatar que los algoritmos controlaban su forma de trabajo y horario laboral.

El Ministerio de Trabajo argentino mediante sus resoluciones ha tratado de incluir a los repartidores en los regímenes de seguridad social, lo cual demuestra la preocupación por parte del poder judicial para que sea posible una transformación progresiva en los derechos de este sector de trabajadores y así evitar la precarización laboral (Juzgado Nacional del Trabajo, 2021).

Con esto queda claro que el ordenamiento jurídico ecuatoriano no es suficiente, si bien la Constitución es garantista de derechos, y los laborales no son la excepción, pero en tema de regular a los trabajadores de las plataformas digitales, se queda corta la legislación ecuatoriana, puesto que no existe ninguna ley orgánica, jurisprudencia o reglamento dirigido a esta minoría. Estos no son amparados por el Código del Trabajo y en consecuencia las empresas se escudan en el argumento de decir que los empleados son autónomos, y no se puede hacer más porque el marco jurídico mismo reconoce a los trabajadores autónomos, sin poner limitantes ni especificaciones, cayendo en la ambigüedad del mismo (Juzgado Nacional del Trabajo, 2021).

Para cerrar el capítulo, cabe mencionar que, el trabajo en plataformas digitales en el periodo pospandemia, plantea un análisis sobre el futuro del derecho laboral ecuatoriano. La denominada economía digital nos obliga a repensar conceptos como la subordinación, los horarios laborales, la remuneración y la estabilidad, añadiendo nuevas categorías que reconozcan la variedad de modos de empleo. En este sentido, resulta indispensable actualizar el ordenamiento jurídico para garantizar que toda persona que trabaje, sea de forma presencial o mediante plataformas digitales, tenga acceso a los derechos consagrados en la constitución de la República del Ecuador.

Capítulo II

Efectos Jurídicos y Económicos derivados de la Inexistencia de vínculo laboral entre plataformas digitales y trabajadores en el Ecuador

La Constitución de 2008 se caracteriza por ser garantista, consagrando los derechos fundamentales por encima del Estado y declarando nulas a todas las acciones contrarias a los derechos humanos y fundamentales. Esto genera una obligación de cumplimiento por parte del Estado, a investigar y condenar delitos cometidos por entidades estatales, así como el deber de responsabilizarse de indemnizar a la persona afectada.

Los derechos humanos son invaluableles pues han sido alcanzados a base de luchas sociales a lo largo de los años, Ecuador consta como Estado miembro que ha firmado con los instrumentos internacionales para adecuar la normativa jurídica local según los estándares de derechos humanos, por esto es que la Constitución da relevancia a los tratados y convenios internacionales, mismos que son jerárquicamente superiores a la norma jurídica nacional, siempre y cuando posean disposiciones más benéficas o favorables para las personas (Constitución de la República del Ecuador).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo encargado de supervisar los lineamientos a aplicarse en el área laboral con el objetivo de incentivar el trabajo lícito, justo y en igualdad de condiciones, que sea capaz de generar ingresos suficientes para gozar de una vida digna (OIT,2021). Ahora bien, respecto a los derechos fundamentales en materia laboral, se busca que los trabajadores gocen de una remuneración justa, también de acceso al seguro de salud y de su debida jubilación acorde al trabajo realizado, para proteger la calidad de vida cuando el trabajador ya ni esté en condiciones de realizar actividades de subsistencia que pudieren ser remuneradas (Becerra & López, 2022).

En Ecuador, con el Código Civil de 1871, nace el término “trabajador asalariado” que incluía a todo trabajador que en ese tiempo se dividían en empleados, trabajadores asalariados y jornaleros. No obstante, apenas era lo único a favor del obrero, ya que en caso de que la empresa decidía despedirlo, no había ley que proteja los derechos del afectado por haber terminado su relación laboral de forma intempestiva (Sáenz, 2015).

En 1928 se promulgan seis leyes para regir el derecho laboral siendo estas: la ley del contrato individual, la ley del trabajo de mujeres y menores y de protección de maternidad, la ley sobre la responsabilidad por accidentes de trabajo, la ley por desahucio y la ley del procedimiento para las acciones provenientes del trabajo (Andrade, 2015).

De esta manera los derechos de los trabajadores fueron evolucionando mediante cuerpos legales más complejos como el Código del Trabajo y la misma Constitución (Andrade, 2015).

El hecho de regular la relación laboral entre empleado y empleador, busca que los deberes y derechos se cumplan por y para ambas partes, también que se cumpla con un salario justo bajo un tipo de contrato reconocido por la ley, la jornada laboral y el ambiente del mismo. Son muchos los escenarios a presentarse en una relación laboral, por esto es que la ley tiene que alcanzar a todos los sujetos que forman la misma, el Art. 8 del Código del Trabajo nos trae la definición de lo que significa ser un trabajador, y dice que es aquella persona natural que presta un labor a otra, misma que puede ser natural o jurídica (empresa), a cambio de reconocimiento económico (remuneración), mientras que el empleador puede ser una persona natural o jurídica que hace uso de los servicios que el empleado puede ofrecer (Andrade, 2015).

Precarización Laboral en el Trabajo de Plataformas Digitales

Ante el auge del trabajo en las plataformas digitales, el término “precariedad” ha tomado mayor fuerza, su significado no corresponde solo a la inestabilidad del empleo, sino que también engloba un conjunto de factores que debilitan la protección jurídica, económica y social del empleado. Autores como Guy Standing manifiestan que la precariedad configura una de las mayores expresiones del modelo de producción neoliberal, así también le atribuye a la creación de una nueva clase social llamada “*el precariado*” la cual está compuesta por obreros o trabajadores que se diferencian por la incerteza contractual, sin derechos colectivos y mucho menos con ingresos seguros. Frente a esta reflexión de Standing, el problema se torna más alarmante, ya que sobrepasa los límites laborales, es decir, el trabajador no solo vive la precariedad por el tiempo durante un empleo, sino que además es minúsculo frente a la figura del empleador (Standing, 2014).

Lo preocupante de todo esto es que, producto de la competitividad en el mercado, los trabajadores terminan trabajando más de cuarenta y cinco horas a la semana, superando lo establecido en la ley, sin acceso a días de descanso en feriados o fines de semana, de la misma forma les exigen trabajar en horarios nocturnos sin contar horas extras, y mucho menos afiliación al seguro social.

Otro pensamiento relevante es el de Valerio de Stefano, quien señala que la precariedad en el trabajo digital se agrava con las plataformas digitales donde la supuesta independencia de los empleados esconde una realidad de dependencia económica y control algorítmico entre trabajador y la empresa. De Stefano menciona tres dimensiones que determinan la existencia de precariedad laboral, estas son: la inestabilidad laboral, falta de garantía sociales, y ausencia de representación colectiva.

Sin duda, la subordinación laboral en el trabajo digital, existe, solo que se esconde bien (De Stefano).

Si nos basamos en las tres dimensiones aportadas por De Stefano, el trabajo en plataformas digitales cuadra en la figura de precariedad laboral, ya que los repartidores dependen de la demanda del día a día, al mismo tiempo que pueden ser eliminados de la plataforma en cualquier momento sin justificación válida.

También al no estar afiliados al seguro social, en caso de sufrir cualquier accidente laboral que comprometa su salud o vida, no podrán tener acceso al mismo, y por último no existen sindicatos ni alternativas de negociación para resolver cualquier conflicto que suceda con la empresa (De Stefano).

Para cerrar este tema, es menester traer lo que la Organización Internacional del Trabajo indica sobre la precarización laboral, y es que dice que no se limita a la informalidad, sino también escala hasta los trabajos formales siempre que no se garanticen las condiciones laborales fundamentales y decentes, en otros términos la OIT considera que existe precariedad laboral cuando converge la inestabilidad laboral, los bajos ingresos, la ausencia de protección social y la falta de representación sindical.

De esta manera se comprende mejor la idea y denota que no solo es un problema de índole económico, sino una violación a los derechos humanos laborales. La inexistencia del reconocimiento jurídico nacional de la relación laboral entre empleado y empleador, ha acelerado los índices de precarización laboral en las plataformas digitales, significando la pérdida de derechos adquiridos (OIT, 2021).

Aspectos del Trabajo en Plataformas Digitales tras la Pandemia Covid-19

La tecnología bien usada es una de las herramientas más cómodas y benéficas para la vida cotidiana e incluso para la economía, el contraste de ello se ve reflejado en

países desarrollados y sub desarrollados, siendo estos primeros lo que generalmente producen la tecnología y por ende se benefician de los resultados que estas dan, Sin embargo, la otra cara de la moneda es la situación de los países no desarrollados, que están en posición de consumidores, encontrándose con una nueva forma de trabajo que implican dos estrategias, la primera es la de presentar precios bajos para convencer a clientes, lo que significa que los ingresos para el trabajador son muy mínimo, por debajo de estos precios, mientras que la segunda corresponde a manejarse con tarifas altas mediante ideas de marketing digital para atraer clientes, No obstante, son cuestiones que benefician netamente a la empresa, más a no a la persona prestadora del servicio.

Efectos jurídicos Pos Pandemia Covid-19

Nuevo concepto tradicional de la relación laboral

Las plataformas digitales tras la crisis sanitaria del Covid-19, establecieron un nuevo tipo de empleo basado en la intermediación tecnológica entre trabajadores y consumidores, transformando los conceptos comunes de la relación laboral (dependencia, subordinación, ajenidad) conforme el Convenio N.158 de la OIT (Ramirez, 2022).

Considerando el Art.8 del Código del Trabajo, los elementos que determinan si existe o no una relación laboral son los siguientes:

1. Prestación de servicios lícitos y personales
2. Dependencia
3. Remuneración

Prestación de servicios lícitos y personales. – El trabajo en plataformas digitales cuadra con esta característica, pues los trabajadores actúan como prestadores de sus servicios como repartidores de productos para una empresa legalmente autorizada, por lo que es una actividad lícita, además es personal porque para poder trabajar como uno de ellos, se requiere de un registro personalizado dentro del sistema de la plataforma, ya que de esta forma se tiene acceso a un código vinculado al celular.

Dependencia. – en la relación laboral entre empresa y prestadores de servicios sí existe la dependencia, ya que, para que se efectúe el reparto, estos reciben directrices emitidas por el sistema de la plataforma, esas indicaciones corresponden a la entrega del producto, la ubicación del mismo y el tiempo estimado de entrega, en sí la orden puede variar dependiendo el cliente, y proviene de la plataforma, que en realidad es la empresa, lo cual nos deja claro nuevamente que el trabajador no es independiente porque las órdenes no salen de este último.

Remuneración. – Lo ideal de una relación de trabajo es que exista un contrato que regule puntos como este, el de la remuneración, la cantidad de dinero a recibir dependerá del número de entregas realizadas, lo cual se traduce a que los trabajadores guardan dependencia económica con su empleador.

De esta forma es posible observar que los trabajadores de plataformas digitales constituyen una relación laboral, pues se ha comprobado que cumplen con los tres requisitos para que exista relación de trabajo, la existencia del nexo entre empleado y empleador, pese a que se diferencia de la relación laboral tradicional donde los sujetos de este vínculo son personas físicas, es igual, solo que en el

trabajo digital es el trabajador físico con una plataforma virtual, que no deja de ser un ente empleador, esto solo denota la necesidad de la elaboración de nuevas normativas que regulen este escenario y así se pueda determinar una relación laboral en sentencias por parte de jueces o tribunales, pero esto se ve limitado por la falta de jurisprudencia en relación a la misma.

Ausencia de reconocimiento legal del nexo laboral

Como ya se mencionó en el primer capítulo, el hecho de llamarlos a los trabajadores como “trabajadores autónomos” demuestra el desespero de estas plataformas por maquillar y escudarse en una norma ambigua que da a una libre interpretación a conveniencia de la plataforma digital. El hecho de considerarlos como “independientes” los excluye por completo de derechos tales como; la estabilidad laboral, la afiliación al seguro social, vacaciones, y derecho a la sindicalización.

El pacto de los Derechos Económicos Sociales y Culturales y las Observaciones Generales N.18 y N.23 del Comité DESC, reconocen el derecho a un trabajo bajo condiciones justas y dignas. Mediante instrumentos internacionales, se ha establecido parámetros mínimos que los Estados deben asegurar para proteger el trabajo digno, la seguridad social y la estabilidad laboral.

En el Art. 417 de la Constitución de Ecuador, se reconoce que los tratados internacionales firmados por el Estado ecuatorianos prevalecen por encima de las normas locales, siempre que estas sean más favorables para las personas trabajadoras (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por otro lado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, constituye el primer documento internacional que reconoce el trabajo como un derecho humano, así lo señala en su Art.23. Adicionalmente, el Art.25 menciona el derecho a

vivir de forma adecuada, incluyendo el bienestar material y la seguridad social, lo cual en el caso de los trabajadores de plataformas digitales es inexistente, porque son vulnerables ante la informalidad laboral (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

En otro aspecto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, ratificado en 1969, en su Art. 6 reconoce el derecho laboral, mientras que en el Art. 7 se indica bajo el concepto de que no solo significa la oportunidad de acceder a un empleo, sino también la posibilidad de subsistir con los ingresos obtenidos mediante un trabajo digno y elegido libremente.

El Art. 9 hace alusión al derecho de estar afiliado a un seguro social, incluyendo los que son otorgados por vejez, maternidad, y desempleo (Organización de las Naciones Unidas, 1966).

Como dato importante está la Recomendación 198 de la OIT en 2006, donde la Organización llamó a los Estados identificar vínculos laborales ocultos para así garantizar que todos los trabajadores, sin importar la forma en la cual fueron contratados, gocen de los derechos fundamentales laborales. Este instrumento encaja muy bien en la figura del “colaborador independiente” un término mal utilizado por las empresas que manejan las plataformas digitales para beneficiarse del trabajo de personas sin devolver lo que por ley les corresponde (OIT, 2006).

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica de 1969), y el Protocolo de San Salvador de 1988 nos trae más información valiosa sobre la protección del derecho al trabajo, pues en el Art.6 del mismo, se consagra al trabajo como un derecho que debe garantizarse bajo la seguridad social, justa remuneración y dignidad (Organización de los Estados Americanos, 1969).

En 2012 la Carta Social de las Américas se encargó de promover la inclusión laboral, lo cual es una cuestión digna de reflexionar con la situación de los prestadores de servicios en plataformas digitales (Hidalgo, 2018).

Efectos Socioeconómicos tras la Pandemia del Covid-19

Durante la pandemia del Covid-19 el trabajo digital transformó las estructuras tradicionales del comercio tradicional. El confinamiento, y la prohibición de las actividades presenciales redujeron la movilidad de las personas, lo que ocasionó un cambio abrupto de la demanda laboral en áreas como el turismo, manufactura o mercado minorista, lo que a su vez trajo como consecuencia el desempleo de muchas personas que perdieron puestos de trabajo formales, sea por el cierre o por la falta de demanda de los mismos.

Los datos de la INEC informaron que durante el periodo mayo junio de 2020 el empleo formal cayó al 16,7% frente al 37,9 correspondiente a junio de 2019, lo cual se traduce a que alrededor de 1,8 millones de personas quedaron sin empleo. Sin embargo, hasta diciembre de 2020 la tasa de personas empleadas era de 30,8%, cifra que aún así no logró alcanzar a la que en diciembre de 2019 había, que era la de 38,8% (INEC, 2020).

En Cuenca según informe local de 2024, el desempleo en la ciudad durante el 2023 fue de un 4,2%, en comparación al 2022 que fue del 3,3%, cifras que no son malas para la situación de pobreza que se vive a nivel nacional, pero que no quita la realidad que se vive en los hogares de muchas personas con trabajos informales (INEC, 2023).

Ahora bien, el trabajo informal en junio de 2023 escaló a un 52,7% de la población, incrementándose para diciembre de 2024 a un 58%. En sí no existen datos oficiales sobre los trabajadores en plataformas digitales, lo que evidencia la inobservancia y poca

importancia a este sector laboral. Por lo general son los jóvenes los que optan por trabajar para las plataformas digitales, obteniendo el resultado entre diciembre de 2023 y abril de 2024 el registro de 105.049 nuevos contratos para jóvenes de 18 a 29 años, de los cuales el 33.963 son mujeres y 71.086 hombres (INEC, 2024).

Las desigualdades sociales se dispararon ante la pérdida de empleos formales, superando incluso la capacidad del marco jurídico. Los Estados alrededor del mundo adoptaron alternativas de emergencia para proteger las nuevas modalidades de trabajo, no obstante, ese no fue el caso de nuestro país.

Los trabajadores de los servicios afectados se vieron obligados a cerrar y por ende se redujeron contratos, por ello es que las personas desempleadas estaban obligadas a explorar nuevas formas de trabajo y hasta aguantar vulneraciones a sus derechos con el objetivo de conseguir un mínimo ingreso nada seguro (Paredes, 2021).

A esto se suma el aumento del uso de celulares y dispositivos tecnológicos que facilitaban la realización y obtención de cosas para los consumidores. Según datos del INEC en 2023, Cuenca se posiciona entre las ciudades con mayor acceso a conectividad en el país, lo que significa que fue y sigue siendo un terreno firme para el surgimiento de esta nueva forma de trabajo (INEC,2023).

El boletín anual de ENEMDU 2024 plantea cifras del empleo informal en la provincia del Azuay, siendo el 8,5% de la población en 2024 (ENEMDU, 2024).

En diciembre de 2024 la informalidad laboral a nivel nacional se estimó alrededor del 58%, mientras que, a inicios de 2025, mes de enero, llegó al 56%, minimizándose ligeramente en abril del mismo año a un 54,1%, pero aun significando una cifra preocupante (INEC, 2024).

Reglamento Interno de las Plataformas Digitales

El reglamento configura el conjunto de disposiciones a cumplir por parte del trabajador durante la jornada laboral, estas normas las elabora el empleador o empresa contratista, las mismas que son obligatorias.

Ahora bien, vale mencionar que el reglamento laboral no siempre es dirigido a los empleados, sino también en algunos casos a los empleadores, como por ejemplo cuando se requiere controlar el horario de ingreso y salida de materiales necesarios para cumplir con el trabajo, las normas de seguridad a cumplir para evitar accidentes laborales, contar con procedimientos administrativos para las solicitudes de permisos y licencias, el derecho a la representación sindical, el derecho a la huelga, y el control y chequeo médico bajo un tiempo y manera determinada (Código de Trabajo del Ecuador, 2024).

En la constitución se encuentra planteada una serie de normas que rigen el buen funcionamiento de las relaciones de trabajo, teniendo en cuenta que éstas pueden ser entre una empresa privada y sus trabajadores, o el Estado y sus administrados, al igual para los que realizan cualquier actividad lícita de manera independiente. El Estado es responsable de que los derechos de los trabajadores se hagan respetar, que gocen de dignidad humana, a ser remunerados de forma justa y proporcional a su esfuerzo, así como también a elegir el trabajo u oficio que no afecte ni ponga en riesgo su salud o la de su familia (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Estado debe garantizar la protección del trabajo remunerado respecto la capacidad del trabajador, esto se encuentra establecido en la Constitución Art.37 numeral 2.

Otro de los artículos relevantes en este tema es el Art. 327 de la Constitución misma, el cual se establece que las empresas deberán desempeñar de forma directa y bilateral la relación con sus trabajadores, prohibiendo también la caída generalizada de los salarios

y desprotección social en el trabajo como el contrato por horas que afecta al empleado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Las plataformas digitales son instituciones privadas ajenas al Estado, por lo que al ser así sus trabajadores tienen derecho a recibir el pago de utilidades líquidas que genere la empresa, la única excepción radica en empresas que realizan trabajos de explotación de recursos no renovables. En caso de declarar utilidades falsas por parte de la empresa, será punible dicha acción

Para cerrar el capítulo, se concluye que las plataformas digitales adquirieron un papel crucial en la economía. En el Ecuador, en ciudades como Cuenca, Quito y Guayaquil, se convirtieron en una alternativa inmediata para miles de personas que perdieron su trabajo formal. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, entre el 2020 y 2022 el desempleo urbano aumentó significativamente, lo que impulsó a muchos jóvenes, migrantes, y trabajadores informales a incorporarse a la economía digital como repartidores o prestadores de servicios.

Sin embargo, esta inserción laboral se realizó al margen del marco normativo tradicional, sin contratos de trabajo, sin aportes a la seguridad social y sin acceso a derechos fundamentales como vacaciones, decimos o estabilidad.

El discurso empresarial que sostiene la economía de plataformas se fundamenta en la idea de la independencia laboral. Las aplicaciones presentan a los trabajadores como “socios” o “colaboradores” que deciden libremente cuándo y cuánto trabajar. No obstante, investigaciones académicas y dictámenes judiciales en distintos países han demostrado que dicha autonomía es aparente.

Las plataformas determinan las tarifas, establecen criterios de evaluación, imponen penalizaciones por inactividad o rechazo de pedidos, y pueden suspender

unilateralmente las cuentas. Estos elementos configuran una relación de subordinación tecnológica, que evidencia la existencia de un vínculo laboral encubierto.

En el contexto de la pos pandemia, el trabajo en plataformas digitales ha dejado de ser una solución temporal para convertirse en una estructura estable dentro del mercado laboral urbano. Ahora bien, su consolidación ha venido acompañada de múltiples problemáticas. Una de las más graves es la precarización del empleo, entendida como la pérdida de derechos laborales, la inseguridad económica y la inestabilidad contractual.

Los trabajadores de plataformas digitales carecen de salario fijo, dependen de la demanda del mercado y asumen los riesgos del negocio, mientras las empresas obtienen beneficios significativos sin asumir responsabilidades laborales o fiscales proporcionales.

Desde la perspectiva del derecho laboral ecuatoriano, esta situación pone en evidencia un vacío normativo. El Código del Trabajo, concebido bajo una lógica industrial y presencial, no prevé la figura del trabajador digital ni regula las relaciones mediadas por algoritmos. En consecuencia, los trabajadores de plataformas quedan en una zona de exclusión legal, donde no pueden reclamar los derechos reconocidos constitucionalmente, como la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la remuneración digna o la estabilidad laboral. Este vacío ha sido identificado también por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su informe de 2021 destacó la necesidad urgente de adaptar los marcos jurídicos a la realidad de la economía digital.

En el plano socioeconómico, el trabajo en plataformas digitales ha generado un cambio en las dinámicas urbanas y familiares. Por un lado, ofrece flexibilidad y oportunidades de ingreso a sectores históricamente marginados, como jóvenes sin

experiencia formal o migrantes con dificultades para acceder al empleo tradicional. Por otro lado, la falta de protección social agrava las condiciones de vulnerabilidad. Muchos trabajadores enfrentan jornadas extensas sin garantías mínimas de salud, descanso o estabilidad, lo que produce efectos negativos en su bienestar físico y mental. Además, al no estar formalmente reconocidos, quedan excluidos de políticas públicas de empleo y programas de asistencia social.

Capítulo III

Examen de la vulneración a los Derechos de Seguridad Social, Remuneración y Estabilidad Laboral en Plataformas Digitales

En 2008 fue elaborada una nueva Constitución, a través, de la formación de una asamblea constituyente, derogando por completo la constitución de 1998 y pasando a una Constitución garantista de derechos, contemplando no solo deberes, sino también límites y procedimientos.

De esta nacieron una variedad de principios constitucionales, siendo uno de estos el de progresividad y el de no regresividad ubicados en el Art.11 numeral 8, en concordancia con los parámetros internacionales, donde se establece que los derechos al ser progresivos, se desarrollarán mediante el derecho positivo y el derecho consuetudinario, relacionándose a su vez con que se anula cualquier acción que vaya en contra al principio de progresividad, no se pueden quitar los derechos ya adquiridos ni adoptar normativas que signifiquen la vulneración de los derechos ya adquiridos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Este principio responsabiliza al Estado de vigilar el cumplimiento y la indemnización de los derechos ya reconocidos, los derechos constitucionales resultan ser superiores a cualquier otra normativa nacional porque al momento de consagrarse en la Constitución, estos no pueden ser degradados ni desmejorados. En otras palabras, ninguna otra política pública puede despojar a las personas de sus derechos y mucho menos ubicarlos en situaciones de marginalidad (Corte Constitucional, 2018).

Ahora bien, se menciona que las políticas públicas no pueden ir contra lo dispuesto en la Constitución, y es que para evitar cualquier tipo de contradicción o intento de ello, el Estado debe intervenir mediante la elaboración de medios concretos para lograr la

acción efectiva de los derechos y así detectar algún quebrantamiento de los derechos (Sáenz, 2015).

El principio de no regresividad se reviste de justicia, involucrando al Estado en la elaboración progresiva de normas y de jurisprudencia, haciendo que todas las cuestiones de carácter regresivo pasen a ser inconstitucionales y por ende descartadas, es decir, aquellas políticas públicas que invaliden el goce y ejercicio de los derechos ciudadanos, serán inconstitucionales.

De esto se puede mencionar que se necesita de la adaptación jurídica de las normas que, mediante el poder legislativo y otras entidades deben materializar esta adecuación normativa para asegurar a los ciudadanos el derecho a una vida digna (Corte Constitucional, 2013).

En este mismo sentido, el Estado ecuatoriano, tiene el deber de cumplir con los acuerdos firmados en materia de derechos fundamentales, y lo hace otorgando a estos un rango constitucional. Por otro lado, es claro que la Asamblea Nacional es la encargada de crear normas que sean garantes de los derechos del trabajador, la constitución misma atribuye a la Asamblea la facultad de hacerlo y desempeñar su rol legislativo al ser uno de los cinco poderes del Estado, siendo este utilizado para la adaptación jurídicas de las disposiciones normativas y las resoluciones que tengan con los mandatos constitucionales e instrumentos internacionales que se relacionen con la protección de los derechos humanos (De Stefano).

Derechos Laborales Afectados por las Plataformas Digitales en Cuenca tras el Covid-19

En Cuenca, pese a ser una de las ciudades con mejores índices de empleo formal, existe la informalidad a gran escala en el sentido que la mayoría de los trabajadores no

cuentan con otra fuente de ingresos además de esta, la que la plataforma digital brinda. Un estudio científico demostró que quienes cuadran en esta situación son prestadores de servicios en plataformas tales como; Azu Cuenca, Picker, Delivery, Pedidos Ya y Tipti, que viven de lo poco que se gana en la plataforma, y la razón es porque no les alcanza el tiempo para invertirlo en algún otro trabajo, lo que demuestra a su vez la exhaustiva jornada laboral que supera lo establecido por la ley.

En este mismo estudio científico se presenta un breve comentario de un trabajador que prestaba su servicio de repartidor en la plataforma Rappi, este manifiesta que, si bien es cierto, su situación laboral no ha cambiado en absoluto, pero sí la confianza y seguridad que expresan los consumidores al hacer uso de estos servicios.

Esto es peligroso porque las personas que no trabajan para estas empresas, la cual es una mayoría, viven pensando que no existe nada irregular con el trabajo digital, porque son los más satisfechos y mantienen una venda en los ojos ante la realidad. También manifestó que, las empresas se han encargado de reforzar su marketing y mejorar las estrategias para satisfacer las necesidades de sus clientes.

Ante esta afirmación, algunos de los empleadores de las plataformas digitales en el cantón Cuenca, señalan que sus colaboradores no solo trabajan para una determinada plataforma digital, sino también para varias.

Lo interesante de este comentario fue que el estudio determinó una contradicción entre lo manifestado por el prestador de servicios y el dueño de la plataforma digital, lo que da a entender que lo dicho por este último resultó ser falso, ya que, el personal que trabaja para una plataforma digital, solo puede estar registrado en una sola plataforma, es decir, si un trabajador presta servicios para Rappi, no puede hacerlo al mismo tiempo para Pedidos Ya, porque de hacerlo son desvinculados automáticamente.

Los datos recopilados de un grupo de trabajadores de plataformas digitales en la ciudad de Cuenca fueron investigados a través de un estudio científico elaborado por la autora Patricia Ortega Pesantes, datos que permiten visualizar la realidad de este sector, junto a esto se establecerán los derechos vulnerados en las plataformas digitales, los cuales son:

Derecho a la Estabilidad Laboral. - Consiste en el derecho que tiene un trabajador de no ser despedido o desvinculado de su lugar de trabajo de forma injustificada, y de suceder un despido intempestivo, tendrá derecho a recibir su debida indemnización como la ley misma manda. Así lo establece el Art. 188 del Código del Trabajo respecto al despido intempestivo (Código del Trabajo, 2024).

Existe también la estabilidad bajo las circunstancias donde el trabajador tiene un amparo especial de la ley, lo cual hace que el empleador no pueda dar por terminada la relación laboral sin previa autorización del juez, esto sucede en caso de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, los dirigentes sindicales y las personas con discapacidad. El contrato laboral fortalece la estabilidad en el trabajo, ya que eso implica la comparecencia de las partes, el inicio de la relación laboral, y las condiciones en las que ha de terminar la misma, el lugar donde se realizará el trabajo, qué actividades desempeñará, el salario a recibir, horario de trabajo, forma y fecha de pago, vacaciones, entre otras (Valdivieso, 2024).

Contrato Laboral. - El contrato laboral es un convenio con carácter legal entre el empleador y el empleado, en este se establecen las condiciones

de trabajo a la cual tanto el empleador como el trabajador estarán sujetos a obedecer para evitar futuras vulneraciones a derechos laborales durante el tiempo que dure la relación de trabajo. El contrato puede ser individual o colectivo, este último se da cuando el contrato está dirigido a un grupo de empleados o a un sindicato, cabe mencionar también que el contrato laboral debe contener cuestiones básicas como la remuneración, el horario de trabajo y las vacaciones (Código de Trabajo del Ecuador, 2024).

En el contexto del trabajo digital en plataformas como Glovo, Rappi o Pedidos Ya, las características y contenido de un contrato tradicional se ven distorsionadas, ya que, sus empleados mantienen una relación de subordinación ambigua, pues realizan las tareas asignadas, pero estas empresas niegan la existencia de una relación jerárquica, con el discurso de que sus trabajadores son en realidad “colaboradores autónomos”, lo cual puede sonar convincente, pero la realidad es que los pedidos asignados y por entregar son controlados desde el tiempo de envío hasta el rendimiento de quien entrega el producto, generando una contradicción de si existe o no una relación de subordinación laboral (De Stefano, 2016).

En lo que respecta a la ciudad de Cuenca, basándonos en el estudio científico, se entrevistó a 40 trabajadores de plataformas como Azu Taxi, Delivery, Pedidos Ya, Rappi y Picker, donde se trató el tema del contrato laboral, donde supieron explicar que no existe ningún tipo de convenio laboral o civil. Así mismo en esta investigación científica se cuestionó acerca del tiempo que presentaban servicio en las plataformas digitales,

los cuales iban desde los 3 hasta los 5 años de servicio. Por otro lado, los dueños de las plataformas mencionadas, ratificaron la inexistencia de un contrato laboral, sino de índole civil, lo cual solo afirma el riesgo que corren los trabajadores de ser desvinculados de la plataforma sin justificación legal (Ortega, 2023).

Derecho a la igualdad. – La Constitución de 2008 consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación en su Art.11 numeral 2, lo cual significa que todas las personas, sin importar la edad, sexo, lugar de nacimiento, etnia, filiación política, identidad cultural, pasado judicial, orientación sexual, condición, socioeconómica, migratoria, estado de salud, discapacidad, que sea portador de VIH, entre otros, tienen derecho a acceder a las mismas oportunidades (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Cualquier tipo de maltrato es inconstitucional, incluso si no se encuentra expreso en el articulado. No obstante, cuando se trata del trabajo en plataformas digitales es diferente por la falta de amparo normativo, la desigualdad existe y es un problema que no se puede solucionar de manera rápida con diálogos o charlas formativas a los trabajadores, ya que eso es obligación del Estado garantizarlo.

Los prestadores de servicios cotizan sus propias herramientas de trabajo, así quedó demostrado en el estudio realizado a los 40 trabajadores, donde 30 trabajadores de plataformas digitales como Tipti, Picker, Delivery y Pedidos Ya mencionaron que el vehículo es de su propiedad, mientras que los otros 10 de la plataforma Azutaxi cuentan con un automotor que también es de su propiedad, demostrando lo anteriormente expuesto (Ortega, 2023).

Horario Laboral y Vacaciones. – el derecho a trabajar bajo una jornada laboral determinado y a tener días de descanso, es un derecho laboral que no debe pasarse por alto. Nuevamente, haciendo referencia a la investigación científica, ese determinó que, en Cuenca, los trabajadores entrevistados afirmaron que laboran todos los días de la semana, ya que sus ingresos dependen de cuántos trabajos realicen al día, y como el reconocimiento está muy por debajo de lo mínimo, se ven obligados a trabajar todo el tiempo. Recordemos que tampoco tienen derecho a una jubilación, lo cual es lamentable porque llegará un momento donde la persona se vea incapacitada de realizar cualquier actividad económica (Ortega, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo En el Convenio sobre las vacaciones pagadas de 1970, indica que toda persona trabajadora tiene derecho a las vacaciones pagadas, apegándose a lo establecido en la norma interna, pero sucede algo, y es que Ecuador no se encuentra suscrito a este convenio internacional (Organización Internacional del Trabajo, 1970).

Derecho a la Seguridad Social. – El Art.34 de la Constitución lo consagra, y es un derecho irrenunciable que debe ser respetado a toda costa. Es importante que estos trabajadores se encuentren afiliados al seguro social, porque de esta forma se cubre cualquier cuestión de la salud y en el caso de accidentes laborales (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el 2022 entró en vigencia la Ley de Defensa y Desarrollo del Trabajador Autónomo y del Comerciante minorista, el mismo que en su Art.4 literal c establece el derecho a la seguridad social, impulsando a que los trabajadores autónomos puedan afiliarse al mismo. Sin embargo, ha quedado en el olvido y hasta la fecha no se han visto cambios (Cevallos,2023).

Es preocupante que se vulnere un derecho como este, puesto que de los trabajadores entrevistados, supieron manifestar que en caso de robo o cualquier accidente laboral, la empresa no se hace cargo de sus trabajadores, entonces, si tenemos en cuenta que estos no reciben un salario digno, mucho menos van a poder cubrirse ellos mismos los percances laborales que comprometan con salud, y no solo los laborales, sino que a acceder a la salud prestada por el seguro social, esto no solo afecta a los trabajadores, sino también a la familia de estos.

El ambiente laboral es estresante y sometido a presión, por ejemplo, en el caso de la aplicación Azu Taxi en Cuenca, peligran con el tema de la inseguridad, los robos y los accidentes automovilísticos son comunes de suceder. Mientras tanto en el caso de Tipti, al tener que trabajar todos los días, mencionan que les genera estrés por el alto tráfico que hay en la ciudad de Cuenca, a su vez que tienen que cumplir con la entrega en un tiempo determinado, lo cual genera más presión de la ya existente (Ortega, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo dice que se debería amparar a los trabajadores de plataformas digitales en el tema de la salud, con las protecciones básicas que garanticen condiciones de vida apegada a la dignidad humana, lo cual no sucede.

Remuneración justa. - El Art. 328 de la Constitución del Ecuador, dispone que la remuneración será justo, digno y capaz de cubrir con las necesidades básicas del trabajador y de su familia, este también será inembargable, a

excepción para el pago de pensiones alimenticias (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El Código de Trabajo en su Art. 2 hace referencia a la remuneración, establece que todo trabajo debe ser remunerado, a excepción de los establecidos en la ley, los cuales son: el labor doméstico voluntario, trabajo comunitario obligatorio, las prácticas pre profesionales y el trabajo en asociaciones donde no existe un contrato laboral formal, superficialmente se creería que el trabajo en plataformas configura la última excepción de remuneración porque las empresas presentan a sus empleados como “colaboradores” y por ende no hay un contrato formal de por medio, lo cual puede llegar a confundir, Sin embargo, los trabajadores de plataformas digitales, no aplican en estas excepciones, ya que la prestación de servicios de estos no es voluntaria, ni tampoco es formativa, al contrario, dependen económicamente, nuevamente se demuestra la existencia de una nueva modalidad de precarización laboral (Código de Trabajo del Ecuador, 2024).

La remuneración, ya que estos trabajadores no cuentan con salario permanente, y mucho menos fijo, pues dependen de las entregas realizadas durante el día y el ingreso mínimo no existe, a esto se suma los costos de mantenimiento que debe hacer el trabajador a su medio de transporte y los de operación sin una contraprestación suficiente.

De esta manera las empresas tergiversan los elementos tradicionales de un contrato de trabajo, lo cual resulta preocupante ante la falta de reconocimiento formal laboral, dejando a los más vulnerables en completa indefensión ante abusos y decisiones arbitrarios de empleadores, configurando una nueva forma de precarización laboral digital.

Conclusiones

La investigación permitió confirmar que el trabajo en plataformas digitales en la ciudad de Cuenca durante el período 2023–2024 constituye una nueva modalidad de empleo caracterizada por flexibilidad, conectividad y ausencia de vínculos formales. Sin embargo, estas aparentes ventajas han derivado en condiciones de precariedad laboral, expresadas en la falta de estabilidad, ausencia de seguridad social, remuneraciones variables y carencia de mecanismos efectivos de protección ante accidentes o despidos arbitrarios. Dichas condiciones vulneran el derecho constitucional al trabajo digno y los principios de igualdad y justicia social que sustentan el orden jurídico ecuatoriano. El análisis del marco normativo nacional evidenció la existencia de un vacío jurídico estructural.

Ni la Constitución ni el Código del Trabajo contemplan una categoría laboral que reconozca las relaciones generadas por las plataformas digitales, lo que ha permitido que estas empresas se amparen en figuras de “colaboración independiente” o “autonomía contractual” para eludir responsabilidades laborales. En la práctica, la ausencia de regulación específica contribuye a la normalización de la precarización y deja a los trabajadores en una zona gris legal, sin reconocimiento como empleados ni como autónomos plenos.

La hipótesis planteada se confirma: la falta de normas jurídicas específicas en Ecuador respecto de los trabajadores de plataformas digitales normaliza la precarización laboral, perpetuando la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, la remuneración justa y la estabilidad. Este vacío normativo también genera una competencia desleal en el mercado laboral, al permitir que las plataformas reduzcan costos mediante la informalidad y la desprotección de sus trabajadores.

La revisión de la normativa internacional, especialmente los convenios de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, evidencia que el Ecuador mantiene obligaciones internacionales de garantizar condiciones laborales justas, igualdad de trato y protección social universal. No obstante, el Estado no ha adecuado aún su legislación interna para incorporar el trabajo digital dentro de dichas garantías, contraviniendo el principio de progresividad de los derechos laborales consagrado en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución.

El contraste con legislaciones comparadas, como la española, demuestra que **sí** es posible una regulación equilibrada que reconozca la dependencia económica y algorítmica de los trabajadores de plataformas sin obstaculizar la innovación tecnológica. España, por ejemplo, ha introducido la “Ley Rider”, que presume la existencia de relación laboral en favor del trabajador cuando concurren elementos de control por parte de la plataforma. Esta experiencia comparada demuestra que el Ecuador requiere adaptar su Código del Trabajo mediante la creación de una figura jurídica análoga: el “trabajador digital dependiente”, que refleje las nuevas formas de subordinación propias de la economía de plataformas.

El análisis jurídico evidenció además la ambigüedad de la relación laboral en el entorno digital. Si bien las plataformas no ejercen una supervisión física tradicional, sí establecen una dependencia funcional y económica mediante algoritmos que determinan tarifas, asignan pedidos, controlan rendimientos y pueden suspender el acceso. Este modelo de gestión algorítmica configura un nuevo tipo de subordinación tecnológica que el derecho ecuatoriano aún no ha reconocido. La falta de criterios probatorios y

presunciones legales dificulta que los trabajadores reclamen sus derechos ante la autoridad laboral o judicial.

El estudio verificó que la fiscalización estatal resulta insuficiente. Las actuales facultades del Ministerio del Trabajo no abarcan mecanismos técnicos de auditoría digital ni procedimientos adaptados para inspeccionar las plataformas, lo que permite la evasión de obligaciones laborales y tributarias. Por tanto, se requiere crear un sistema de fiscalización digital especializado, capaz de supervisar algoritmos, registros de transacciones y contratos electrónicos, sin vulnerar la confidencialidad empresarial, pero garantizando transparencia y justicia.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y del Ministerio del Trabajo confirman que la informalidad laboral y el desempleo juvenil se mantienen en niveles elevados, y que una proporción creciente de jóvenes ha optado por el trabajo en plataformas como única alternativa económica. Este fenómeno, acentuado tras la pandemia de COVID-19, evidencia que la economía digital se ha consolidado como fuente estructural de empleo, pero sin la cobertura institucional necesaria para garantizar un mínimo de derechos laborales y de seguridad social.

En virtud de los hallazgos, se propone incorporar en el Código del Trabajo el concepto de “trabajador digital dependiente”, que reconozca a toda persona que, mediante plataformas digitales, preste servicios de forma continua o bajo control algorítmico, con dependencia económica o funcional de la plataforma. Este reconocimiento permitiría aplicar la presunción de laboralidad, obligar a la afiliación al IESS, asegurar remuneraciones mínimas y extender las garantías de estabilidad y seguridad previstas para el trabajo formal.

Asimismo, resulta necesario emitir reglamentos y acuerdos ministeriales complementarios, que establezcan el registro de plataformas digitales, la obligación de afiliación automática a la seguridad social, la fiscalización periódica de condiciones laborales, y la promoción de espacios de negociación colectiva digital, donde los trabajadores puedan organizarse y dialogar con las empresas bajo mecanismos virtuales. De esta forma, se fortalecería la protección laboral sin frenar la innovación tecnológica.

Finalmente, la investigación demuestra que la transición hacia la economía digital requiere una relectura del Derecho Laboral ecuatoriano bajo los principios de primacía de la realidad, progresividad, igualdad y trabajo digno. El Estado debe asumir un rol proactivo en la regulación de las nuevas formas de empleo, promoviendo reformas integrales que armonicen las exigencias de flexibilidad empresarial con la necesidad ineludible de protección humana. Solo así será posible garantizar que el avance tecnológico se traduzca en progreso social y no en precariedad modernizada.

Recomendaciones

Es fundamental que el legislador ecuatoriano incorpore expresamente una categoría laboral que regule a quienes prestan servicios a través de plataformas digitales bajo una relación de subordinación tecnológica o económica. Este reconocimiento permitirá definir con claridad los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de las plataformas, reduciendo la actual ambigüedad jurídica.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio del Trabajo deben coordinar mecanismos que faciliten la afiliación de los trabajadores digitales, sea mediante contribuciones compartidas entre plataformas y trabajadores o mediante un régimen especial de cotización flexible que reconozca la intermitencia laboral.

Se recomienda establecer una unidad especializada en trabajo digital, encargada de supervisar el cumplimiento de las normas laborales, prevenir abusos en las condiciones de trabajo, verificar los contratos, y sancionar prácticas que vulneren derechos fundamentales, especialmente en materia de jornada laboral, remuneración mínima y estabilidad.

Dada la dispersión geográfica de los trabajadores digitales, el Ministerio del Trabajo debe promover la creación de espacios virtuales de negociación y representación, garantizando el derecho de asociación y la participación sindical en entornos digitales, conforme a los principios de la OIT.

Se propone la implementación de programas públicos, en coordinación con universidades y empresas tecnológicas, que fortalezcan las competencias digitales de los jóvenes trabajadores, para mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso a trabajos formales dentro del entorno digital.

Mediante acuerdos ministeriales o reglamentos ejecutivos, se debe establecer un marco regulatorio que determine los parámetros mínimos de contratación, condiciones de trabajo, mecanismos de resolución de conflictos y protección de datos personales, alineado con estándares internacionales de la OIT y la Unión Europea.

Se sugiere crear incentivos tributarios o programas de apoyo a plataformas que regularicen a sus trabajadores, registren contratos y aporten a la seguridad social. Esto permitirá reducir la informalidad y ampliar la base contributiva del sistema laboral ecuatoriano.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) debe adaptar sus instrumentos de medición del empleo para incorporar categorías específicas relacionadas con el trabajo digital, de modo que se refleje con mayor precisión su impacto en el mercado laboral y se facilite la formulación de políticas públicas efectivas.

El Ecuador debe revisar y adaptar su normativa interna conforme a los principios del Convenio 190 sobre la violencia y acoso laboral, el Convenio 102 sobre seguridad social, y las recomendaciones de la OIT sobre trabajo decente en la economía digital, asegurando coherencia entre la Constitución, el Código del Trabajo y los tratados internacionales.

Finalmente, se recomienda convocar a representantes del Estado, empresas tecnológicas, sindicatos y academia para debatir y consensuar una Ley de Trabajo en Plataformas Digitales, que garantice el equilibrio entre flexibilidad empresarial e igualdad de derechos laborales

Bibliografía

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial* Suplemento No. 449, 20 de octubre de 2008.

Código de Trabajo del Ecuador. (2021). *Registro Oficial* Suplemento No. 167, 16 de diciembre de 2005 (actualización a 2021).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *El Trabajo en plataformas digitales: Implicaciones para el trabajo decente*.

Rodríguez Piñero, M. (2021). Trabajo en plataformas digitales y Derecho del Trabajo: Retos actuales. *Revista de Derecho Social*, (93), 27-42.

Aché, Héctor Hugo Santos. 1990. *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma, 1990.

Albán, Víctor Cabezas. 2020. *El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia*. Bogotá: Iuris Dictio, 2020. Vol.17.26

Asamblea Nacional del Ecuador.2020. *De las obligaciones del empleador y del trabajador*. Quito: Asamblea Nacional, 2020.

Athayde, Tristán de. 1958. *El problema del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Guadalupe, 1958.

Cueva, Mario de la. 1941. *Derecho Mexicano del Trabajo*. México D.F: Editorial Porrúa, 1941.

Hernández, Adoración Guamán. 2014. *Trabajo precario y reformas laborales: una lectura crítica de las nuevas formas de empleo*. Valencia: Editorial Bomarzo, 2014.

Kruskaya Hidalgo Cordero, Carolina Salazar Daza. 2020. *Precarización Laboral en Plataformas Digitales (Una lectura desde América Latina)*. Quito: Friedrich Ebert Stiftung, 2020. 39.

Olea, Manuel Alonso. 1991: *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Civitas, 1991.

Standing, Guy. 2011. *El precario: Una nueva clase social*. Barcelona: Editorial Pasado y Presente, 2011.

Berg, J., Furrer, M, Harmon, E, Rani, U., & Silberman, S. (2018). *Digital labor platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. International Labour Organization.

Fairwork. (2023). *Fairwork Ecuador Report 2024: Puntuaciones Ecuador, Plataformas digitales de trabajo*. Fairwork.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Nuevas formas de trabajo e informalidad en América Latina y el Caribe* (Nota Técnica). OIT

Salinas, J., Guerrero, E., Philco, M., & Chamorro, J. (2025). *El impacto económico de las plataformas digitales en el mercado laboral ecuatoriano: monopsonio, precarización y el modelo de falsos autónomos*. Revista REG, 4(3),247-264.

Banco Mundial. (2020). *Retos y oportunidades de la migración venezolana en Ecuador*. Banco Mundial

INEC. (2025, enero). *Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Ecuador: Empleo informal y empleo adecuado-enero 2025*. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Chile. (2022). *Ley N. 21431 que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios*. Diario Oficial de la República del Chile, 11 de marzo de 2022.

España. (2021). *Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, en materia de transparencia en la subordinación y derechos laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales*. Boletín Oficial del Estado, núm. 113,12 de mayo de 2021.

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 81958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) No. 111*. Ginebra: OIT

Valdivieso, M. (2019). *Principios constitucionales y derechos fundamentales*. Quito: Ediciones Jurídicas.

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia No. 011-14-SCN-CC*.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York: ONU.

Anexo

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mercy Geomara Galarza Macao, portador de la cédula de ciudadanía N° **0106015092**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo **“Condiciones de precariedad laboral en trabajadores de plataformas digitales en la ciudad de Cuenca periodo 2023-2024: un análisis jurídico post-covid-19”**, de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconocemos a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 19 de noviembre de 2025

F. 

Mercy Geomara Galarza Macao

C.I 0106015092