

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO LÍNEA

PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA ECONOMÍA DIGITAL: LA DESPROTECCIÓN JURÍDICA DE REPARTIDORES QUE PRESTAN SERVICIOS MEDIANTE PLATAFORMAS DE DELIVERY EN ECUADOR (2021-2025)

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

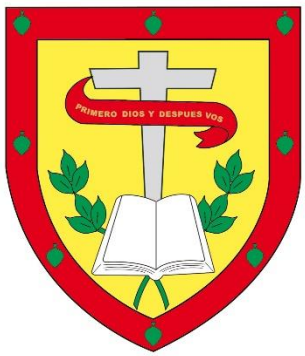
AUTOR: DIEGO MAURICIO SILVA SERRANO

DIRECTOR: DR. JEFFREY GERARDO ZUÑIGA RUILOVA

CUENCA – ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO EN LÍNEA

PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA ECONOMÍA DIGITAL: LA DESPROTECCIÓN JURÍDICA DE REPARTIDORES QUE PRESTAN SERVICIOS MEDIANTE PLATAFORMAS DE DELIVERY EN ECUADOR (2021-2025)

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR: DIEGO MAURICIO SILVA SERRANO

DIRECTOR: DR. JEFFREY GERARDO ZUÑIGA RUILOVA

CUENCA – ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Universidad Católica de Cuenca

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Diego Mauricio Silva Serrano portador(a) de la cédula de ciudadanía Nº **0106837198**. Declaro ser el autor de la obra: **"Precarización laboral en la economía digital: La desprotección jurídica de repartidores que prestan servicios mediante plataformas de delivery en Ecuador (2021-2025)"**, 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, 23 de octubre de 2025



F: .....

Diego Mauricio Silva Serrano

C.I. 0106837198

Universidad Católica de Cuenca

CERTIFICO

Certifico que el presente trabajo de investigación fue desarrollado por **Diego Mauricio Silva Serrano** con número de cédula **0106837198** con el tema **"Precarización laboral en la economía digital: La desprotección jurídica de repartidores que prestan servicios mediante plataformas de delivery en Ecuador (2021 – 2025)"**, bajo mi supervisión.

Jeffrey Zuñiga Ruilova

Firmado digitalmente por Jeffrey Zuñiga Ruilova
Fecha: 2025.10.21 08:09:54 -05'00'

DR. JEFFREY GERARDO ZUÑIGA RUILOVA

DOCENTE TUTOR

Dedicatoria

Quiero dedicar primero a dios por guiarme en cada paso y no soltarme en adversidades

A mis amados padres, Manuel Rigoberto Silva Cárdenas y Mirella Lorena Serrano Segovia por su amor incondicional, apoyo inquebrantable y sacrificios infinitos que hicieron posibles cada paso de este camino académico y por ser mi luz en los momentos de oscuridad y la voz que nunca dejo de recordarme lo lejos que podía llegar, su fe en mi fue su impulso que necesitaba para no rendirme. Este logro es tan suyo como mío, su constante aliento fueron mi mayor motivación durante este camino universitario.

A Samantha Silva y Joel Silva, con todo mi cariño y gratitud, dedico este trabajo a ustedes, mis queridos y preciados hermanos, gracias por su constante apoyo, por estar siempre a mi lado en cada paso de este camino, su amor y compañía han sido fundamentales para llegar hasta aquí, los amo mucho.

A mis abuelos Guillermo Serrano, Carmelina Segovia y Rigoberto Silva, por darme su amor incondicional y creer en mi cada momento, gracias por su apoyo, su cariño y sus sabios consejos. Sus palabras, siempre llenas de ternura y experiencia, han dejado huellas profundasen mi corazón, gracias por enseñarme el valor de esfuerzo, la humildad y la gratitud. Son mi motor, mi inspiración y una parte fundamental de este logro, todo lo que soy y todo lo que eh alcanzado lleva un pedacito de ustedes.

También dedico este logro a Vinicio Serrano, a pesar que no se encuentra con nosotros me a apoyado y me a dado fuerza en los momentos que los eh necesitado durante esta etapa universitaria y durante mi día a día.

De la misma manera quiero agradecer a mi familia, amigos y personas externas que han sido parte de este camino por su apoyo incondicional. Este trabajo está dedicado a todos ustedes con profundo agradecimiento y amor.

Y me dedico este logro a mí, porque en los momentos más difíciles, cuando las fuerzas parecían agotarse y las dudas intentaban ganarme, me repetí una y otra vez: “Tú puedes, tu podrás”. Y lo hice. Este proyecto es mucho mas que un trabajo académico; es la prueba viva de mi fortaleza, de mi crecimiento, de mi lucha silenciosa y constante. Hoy me abrazo con orgullo, con amor y con gratitud, porque no me rendí. Porque confié, incluso cuando temblaba.

Resumen

El presente artículo tiene como finalidad establecer la precarización laboral en la economía digital que da como resultado la desprotección jurídica de repartidores que prestan servicios mediante plataformas de delivery en el Ecuador durante el período (2021-2025), para la investigación se indagó sobre los cambios significativos en las dinámicas laborales, impulsados por la economía digital y el crecimiento de plataformas de entrega a domicilio, especialmente durante la pandemia del COVID-19. Este estudio busca identificar los elementos jurídicos que configuran la subordinación laboral buscando identificar las nuevas relaciones laborales, alineándose con principios de dignidad y justicia social, en base a esto, la investigación se dividido en tres capítulos, en el primero y segundo se empleara el método exegético-jurídico y analítico-sintético, en primera instancia para indicar las características Contractuales de las Plataformas de Delivery en Ecuador y en un segundo momento para analizar el cuerpo normativo del Código del Trabajo Ecuatoriano; en el tercer capitulario el método empleado es el comparativo, debido que a partir de este se pudo analizar normativa de España y Colombia debido que en estos países ya se encuentra en su legislación avances significativos respecto a la protección de derechos laborales de repartidores de plataformas de delivery, permitiéndonos realizar una correcta equiparación dentro de la investigación que determino que en el país es existente la desprotección jurídica de repartidores que prestan servicios mediante plataformas de delivery.

Palabras claves: *precarización laboral, economía digital, plataformas de delivery, repartidores, derecho laboral.*

Abstract

This article aims to establish the precarious nature of work in the digital economy, which results in the legal vulnerability of delivery workers providing services through delivery platforms in Ecuador during the period 2021-2025. The research investigated significant changes in labor dynamics promoted by the digital economy and the growth of home delivery platforms, especially during the COVID-19 pandemic. This study aims to identify the legal elements that constitute labor subordination, identifying new labor relations in accordance with principles of dignity and social justice. Based on this, the research is divided into three chapters. In the first and second chapters, the exegetical-legal and analytical-synthetic methods will be used, first to indicate the contractual characteristics of delivery platforms in Ecuador and second to analyze the regulatory framework of the Ecuadorian Labor Code. In the third chapter, the comparative method was used to analyze legislation in Spain and Colombia, where significant progress has been made in protecting the labor rights of delivery platform workers. This enabled a proper comparison within the study, which determined that there is a lack of legal protection for workers who provide services through delivery platforms in Ecuador.

Keywords: *job insecurity, digital economy, delivery platforms, delivery workers, labor law.*

“Precarización laboral en la economía digital: La desprotección jurídica de repartidores que prestan servicios mediante plataformas de delivery en Ecuador (2021-2025)”

“Job Insecurity in the Digital Economy: The Legal Vulnerability of Delivery Workers Providing Services through Delivery Platforms in Ecuador (2021-2025)

Introducción

Dentro del entorno y desarrollo social es preciso entender que se ha generado cambios significativo mismos que van de la mano con la evolución, es por tal motivo que el derecho como una ciencia social debe ir de la mano con estos avances, como tal en los últimos años, el Ecuador ha sido testigo de una transformación acelerada en sus dinámicas laborales, especialmente con el auge de la economía digital y la proliferación de plataformas tecnológicas de entrega a domicilio. Este fenómeno denominado pandemia del COVID-19, ha dado paso a nuevas formas de prestación de servicios que, si bien responden a necesidades inmediatas de fuentes de trabajo, se desarrollan al margen del marco jurídico tradicional, generando preocupaciones legítimas en torno a la tutela efectiva de los derechos laborales (Armijos-Orellana et al., 2023)

En este contexto dentro del estudio se tiene como propósito central determinar los elementos jurídicos que configuran la subordinación laboral encubierta en las relaciones contractuales entre plataformas digitales de delivery y los repartidores que prestan sus servicios en el territorio ecuatoriano. Para ello, se realizará un análisis documental sistemático tanto de normativa nacional como internacional que se encuentra vigente en el periodo 2021-2025, con el objetivo de elaborar posibles reformas dentro del Código del Trabajo (Código de Trabajo, [C.T.], 2023, Ecuador), a fin de reconocer y regular esta forma emergente de relación laboral, conforme a los principios constitucionales de dignidad, justicia social y trabajo decente (Apertura de las Plataformas Digitales: Impulsores, Dimensiones y Resultados, 2020).

Desde esta perspectiva, se han formulado el objetivo en cual buscaremos determinar en base a los elementos jurídicos específicos que configuran subordinación

laboral encubierta en las relaciones contractuales entre plataformas digitales de delivery y repartidores en Ecuador mediante análisis documental sistemático de marcos normativos nacionales e internacionales del período 2021-2025.

La investigación se sustenta en fuentes primarias como normas legales, convenios internacionales y jurisprudencia, así como en fuentes secundarias que incluyen doctrina comparadas y estudios académicos de relevancia, entre los países que estudiaremos España con su ley Rider y Colombia jurisprudencia Caso Rappi y en otras legislaciones como lo son Argentina, Mexico y Estados unidos que se abordaran marcando una estrecha línea de tiempo en la cual las legislaciones dieron paso a un debate para sus análisis y debates. Esta combinación metodológica busca dotar al estudio de rigurosidad jurídica y solidez argumentativa, permitiendo no solo una comprensión profunda del problema, sino también la formulación de propuestas normativas aplicables en el contexto ecuatoriano. La línea temática del presente artículo se articula dentro del campo de los Derechos y Garantías Constitucionales, con énfasis en el derecho laboral y la seguridad social (Asimismo, Palomino H. 2021). Por lo cual se emplearán metodologías exegético-jurídico analítico-sintético y comparativas mismas que nos permitirán contrastar la normativa de países antes mencionados con el sistema laboral actual del ecuador en base a la desprotección jurídica de quienes son repartidores y prestan sus servicios mediante plataformas de delivery.

En definitiva, esta investigación procura contribuir con una construcción del orden jurídico laboral mismo que es justo, inclusivo y acorde a las nuevas realidades sociales, mediante el reconocimiento legal de vínculos laborales que, aunque revestidos de aparente autonomía, reproducen dinámicas de dependencia económica y control

funcional incompatibles con la garantía de derechos mínimos constitucionales y supranacionales.

Desarrollo

Características contractuales específicas de las principales plataformas de delivery operantes en Ecuador

Con la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la Covid-19 no solo alteró las dinámicas sociales y de salud pública, sino que también aceleró de manera significativa los procesos de digitalización en distintos sectores productivos. Uno de los campos más impactados fue el del trabajo, particularmente en lo relativo a los servicios de entrega de productos a través de plataformas digitales. En el contexto ecuatoriano, la irrupción de aplicaciones como PedidosYa, Rappi, Glovo y Uber Eats ha generado un cambio sustancial en la concepción del empleo, incorporando a un número creciente de trabajadores en esquemas contractuales atípicos, que se sitúan fuera de la regulación laboral clásica y que plantean importantes desafíos tanto en el plano jurídico como en el social (Palermo, 2022).

Estas plataformas, en principio, se presentan como intermediarios tecnológicos que facilitan la conexión entre oferta y demanda mediante aplicaciones móviles, lo cual responde a las necesidades contemporáneas de inmediatez y conveniencia impulsadas por la revolución digital. Sin embargo, en el trasfondo, esta mediación tecnológica encubre relaciones que son, desde la perspectiva del derecho laboral, altamente precarias y el déficit dentro del marco vigentes. Esto se debe en gran parte a la figura jurídica utilizada, predominantemente la contratación civil o mercantil, que se formaliza a través de términos y condiciones poco transparentes y redactados de manera unilateral por las plataformas (López, 2022).

En principio, estas plataformas se presentan como meros intermediarios tecnológicos, cuya función es conectar la oferta con la demanda mediante aplicaciones

móviles, respondiendo así a las demandas contemporáneas de inmediatez y conveniencia propias de la era digital. No obstante, en la práctica, esta aparente mediación tecnológica puede enmascarar relaciones laborales que, desde la perspectiva del derecho del trabajo, resultan altamente precarias y presentan vacíos significativos dentro del marco normativo vigente. Esta situación se explica, en buena medida, por la utilización de figuras contractuales de naturaleza civil o mercantil, formalizadas mediante términos y condiciones redactados de manera unilateral por las plataformas y con escasa transparencia para los trabajadores (Flores, 2022).

No obstante, la mera apariencia contractual no es suficiente para eximir a las plataformas de sus responsabilidades laborales, cuando la realidad operativa de la actividad manifiesta indicios claros de subordinación como el número de recorridos o entregas etc. Así, aunque la flexibilidad horaria sea promovida como uno de los principales atractivos de estas plataformas, el seguimiento en tiempo real mediante sistemas GPS, y la implementación de evaluaciones y sanciones basadas en el desempeño, conforman mecanismos indirectos de control que limitan sustancialmente la autonomía de los repartidores. En efecto, estos trabajadores deben cumplir con tiempos estrictos para la recogida y entrega, seguir rutas establecidas y acatar los estándares de calidad y presentación determinados unilateralmente por las plataformas, lo que constituye un ejercicio de poder jerárquico que se traduce en dependencia y control (López Cedeño & Vargas Valenzuela, 2024).

Las plataformas digitales aplican mecanismos de control como geolocalización (GPS), algoritmos que asignan trabajos, evaluación de desempeño, penalizaciones por rechazo de pedidos o bajo puntaje, en muchos casos se observan exigencias respecto a

estándares de presentación del repartidor o del servicio, tiempos de entrega impuestos, rutas u obligaciones que limitan la autonomía del trabajado (Avila Zambrano 2025).

Junto a ello, la imposibilidad de sustituir o delegar la prestación del servicio, un aspecto clave observado en las cláusulas contractuales, es indicativa de la personalización de la prestación del servicio, otro elemento típico de la subordinación laboral. Esta prohibición impide a los repartidores delegar sus funciones, lo que rompe con el principio básico de autonomía del contrato civil y evidencia una vinculación más estrecha y directa con la plataforma, que se traduce en obligaciones y limitaciones propias de la relación empleador-empleado (2022).

Los sistemas de remuneración basados en pago por tarea o por entrega completada, si bien son promovidos como un modelo flexible, suelen generar condiciones de alta precariedad económica. La retención de comisiones considerables por parte de las plataformas, la ausencia de garantización de ingreso mínimo y la fluctuación en la asignación de pedidos convierten a los repartidores en sujetos expuestos a la incertidumbre financiera y a la falta de estabilidad laboral. Esto se agrava con la carencia de mecanismos efectivos para la reclamación y protección de sus derechos, intensificando la vulnerabilidad jurídica y social (López, 202).

Como tal la necesidad imperiosa de establecer indicadores objetivos y medibles de subordinación laboral encubierta surge como un reto, principalmente ya que los indicadores deben incluir elementos como son la imposición de horarios, control tecnológico del desempeño, restricciones contractuales sobre la sustitución, mecanismos de sanción y evaluación, dependencia económica y organización del trabajo por parte de la plataforma, calificación del desempeño. El desarrollo y aplicación de estos indicadores

permitirá una adecuada clasificación jurídico-laboral, protegiendo la dignidad y derechos de los trabajadores sin sacrificar la innovación tecnológica ni la flexibilidad inherente a las plataformas digitales (Zapata Pusay & Coraisaca Palma, 2024).

Para poder entender de mejor manera lo explicado anteriormente se ha realizado el siguiente cuadro en el cual se determinan los indicadores de subordinación encubierta en las plataformas antes mencionadas.

En este escenario, la doctrina laboral ha avanzado en la conceptualización y reconocimiento de la subordinación laboral encubierta en plataformas digital y de manera internacional tanto los tribunales y organismos internacionales han comenzado a enfatizar que la forma contractual no puede prevalecer por encima de la realidad fáctica, y que la existencia de control, dependencia y organización del trabajo es suficiente para calificar la relación como laboral, basándonos en derechos y obligaciones. Este enfoque busca garantizar una protección integral a los trabajadores en la economía digital y ve con atención el fenómeno de "falsos autónomos" que afecta a un gran número de repartidores (López Cedeño & Vargas Valenzuela, 2024).

Análisis de normativa ecuatoriana.

Constitución del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador (CRE) de 2008 establece un marco normativo que reconoce y garantiza derechos laborales fundamentales, aplicables a todas las personas trabajadoras, independientemente de la modalidad contractual. Estos derechos son irrenunciables e inalienables, según lo dispuesto en el artículo 326 de la Carta Magna (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que

> *"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, art. 33).

Este precepto reconoce el trabajo como un elemento central para el desarrollo individual y colectivo, asegurando que las condiciones laborales respeten la dignidad y permitan una remuneración justa. En el contexto de plataformas digitales de reparto, como PedidosYa, Uber Eats y Glovo, este principio cobra relevancia, aunque los repartidores son formalmente independientes, la dependencia económica hacia la plataforma y los mecanismos de control funcional evidencian la necesidad de garantizar una remuneración adecuada y condiciones de trabajo dignas.

De igual manera, el artículo 34 establece que

> *"El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo*

> *autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo"* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, art. 34).

Este mandato constitucional resalta la obligación del Estado de garantizar la cobertura de seguridad social, incluso para quienes desarrollan formas de trabajo atípicas o autónomas. Dentro del caso puntual, los repartidores de plataformas digitales (delivery) genera que, pese a la figura de "trabajador independiente", el Estado tiene la responsabilidad de velar porque accedan a los beneficios de seguridad social y protección frente a riesgos laborales.

Código de Trabajo.

El Código del Trabajo (CT) ecuatoriano, en sus artículos 8, 9 y 35, establece los principios rectores que definen y regulan la relación laboral formal en el país. No obstante, la aparición de nuevas modalidades de trabajo mediadas por plataformas digitales impone la necesidad de una interpretación crítica y contemporánea, capaz de adecuarse a las realidades laborales emergentes. La normativa laboral ecuatoriana tiene la función de precisar las distintas formas en que puede configurarse una relación de trabajo; por ello, un análisis detallado del Código permite evaluar si la actividad desarrollada por repartidores o conductores en plataformas de delivery constituye, en esencia, una relación laboral o si se encuentra efectivamente al margen de este marco jurídico.

Dentro del análisis que se realizará dentro de la normativa ecuatoriana buscaremos enfocarnos en la subordinación como uno de los elementos para que se configure la relación laboral y a su vez identificarnos los vacíos legales respecto a la precarización laboral en la economía digital, como repartidores de delivery.

Dentro del Código de Trabajo (CT) se encuentra el capítulo 1, párrafo 1 artícuo 8, que establece las definiciones y reglas generales. Según el Código del Trabajo (2015),

> *"Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre"* (p. 4).

En este sentido, los elementos claves para la existencia de la relación laboral son:

- Prestación personal del servicio.
- Remuneración pactada.
- Subordinación jurídica, entendida como la dependencia respecto al empleador.

Este artículo enfatiza la necesidad de una prestación personal constante y una relación de dependencia que se traduzca en la dirección, control y organización del trabajo por parte del empleador (Corporación Financiera Nacional, 2016). No obstante, en el ámbito de las plataformas digitales de delivery, aunque existe la prestación personal y se recibe remuneración, la subordinación se presenta de forma atípica, puesto que se da por la interferencia de un medio tecnológico y la flexibilidad ofertada, generando dificultades en su reconocimiento formal.

Dentro del mismo cuerpo normativo encontramos en el artículo siguiente el concepto como de que es un trabajador en el cual nos indica que:

> *"Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero"* (Código de Trabajo. 2015).

Esta definición cobra complejidad en el contexto digital, pues los repartidores se encuentran situados en un limbo jurídico: registrados bajo contratos civiles o mercantiles como independientes, pero en la práctica sufren una dependencia económica y organizacional hacia la plataforma, que condiciona su acceso al trabajo y su capacidad de generación de ingresos (Corporación Financiera Nacional, 2016).

Aquí podemos encontrar cuatro elementos indispensables.

1. **Condicionamiento del acceso al trabajo:** mediante el uso de las plataformas digitales se designan de manera inmediata por cercanía, ubicación, facilitad de llegada o calificación quien es el encargado de la entrega de pedidos, teniendo así una libertad de elección sobre cuándo y cómo es el trabajo.

2. **Control indirecto de la actividad:** Esto se debe que las plataformas se encargan de monitorizar las rutas tomadas por el repartidor, el tiempo de entrega y la evaluación dada por el usuario a quien realizo la entrega, esta supervisión es la encargada de constituir un mecanismo de control por parte del empleador al empleado configurando así un vínculo laboral tradicional.

3. **Subordinación:** Dentro de este contexto la remuneración va a depender exclusivamente de la plataforma la misma que es la encargada de fijar las tarifas, penalizaciones e incentivos que perciben los repartidores, estos parámetros no pueden ser

fijados ni por el repartidor ni por el cliente por lo tanto quienes trabajan para las plataformas de delivery no gozan de una libertad para negociar ingresos.

4. **Precarización laboral.** la combinación de una dependencia económica como la ausencia de derechos como es la protección social y falta de garantías son las encargadas de mantener latente una vulneración de derechos laborales de los repartidores.

De acuerdo con el Estudio de Impacto de las Plataformas Digitales en Ecuador, elaborado por Ernst & Young (EY) y la Cámara de Innovación y Tecnología Ecuatoriana (CITEC) entre diciembre de 2021 y mayo de 2022, la mayoría de personas que ingresaron a estas modalidades de empleo lo hicieron como una respuesta a la crisis laboral derivada de la pandemia. En efecto, el 52 % de conductores y repartidores señaló que se incorporó a las plataformas tras haber perdido su empleo, lo que refleja una marcada dependencia de estas aplicaciones como principal fuente de sustento (Pereira Garín, 2021).

Por otro lado, un 27 % de los trabajadores manifestó que utiliza estas plataformas únicamente como una vía de ingresos complementarios, aunque estos recursos representan un apoyo significativo para la economía familiar. Finalmente, el estudio revela que un 34 % de quienes laboran a tiempo completo —es decir, alrededor de ocho horas diarias— perciben ingresos superiores a los USD 600 mensuales, superando en aproximadamente un 33 % al Salario Básico Unificado (SBU) vigente en ese período. Estos datos evidencian que, para un número considerable de personas, el trabajo en plataformas digitales se ha convertido en una alternativa laboral estable y necesaria para cubrir sus necesidades básicas y las de sus dependientes (Cámara de Innovación y Tecnología Ecuatoriana [CITEC], 2023).

Dentro del artículo 35 del Código de Trabajo (2015) se establece que:

> “Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración” (p. 15).

En el trabajo de plataformas digitales, este artículo justifica la celebración de contratos con repartidores adultos, pero no resuelve las particularidades del modelo laboral digital ni los riesgos que implica su inadecuado encuadre jurídico, dejando un vacío normativo significativo (Código del Trabajo, 2015).

Estos artículos, aunados a los principios constitucionales que garantizan el derecho al trabajo digno y a la protección social, ponen en evidencia las limitaciones del marco normativo vigente para regular adecuadamente el fenómeno del trabajo mediado por plataformas digitales. La falta de definiciones específicas sobre subordinación digital y nuevas formas de organización del trabajo conduce a una ausencia de reconocimiento jurídico pleno, dificultando el acceso de los repartidores a beneficios laborales y seguridad social.

La revisión de la jurisprudencia ecuatoriana revela que las Unidades Judiciales de lo Laboral enfrentan desafíos para interpretar la relación laboral dentro de las plataformas digitales, evidenciando desacuerdos y falta de criterios uniformes que reflejen los cambios socioeconómicos producto de la digitalización (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2024).

El análisis sistemático de los artículos 8, 9 y 35 y su interpretación frente a los modelos de trabajo digital muestra una importante brecha legal, es necesario que dentro

del cuerpo normativo ecuatoriano incorporando mecanismos que reconozcan la subordinación jurídica encubierta en las plataformas y protejan efectivamente los derechos de los trabajadores digitales, en consonancia con las tendencias internacionales y principios laborales contemporáneos.

Normativa internacional.

La economía digital y el trabajo en plataformas han desafiado los modelos tradicionales de relación laboral, provocando respuestas normativas en diferentes países. España y Colombia, en particular, ofrecen marcos regulatorios divergentes pero ejemplares que, mediante el análisis comparativo, pueden arrojar luz sobre propuestas adecuadas para fortalecer los derechos laborales de los trabajadores-repartidores en Ecuador.

Ley Rider en España:

La Ley Rider, aprobada en España en 2021 a través del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, representa una de las primeras y más completas normativas que regulan el estatus laboral de los repartidores en plataformas digitales como Glovo, Uber Eats o Deliveroo. El principal aporte de esta ley fue la presunción de laboralidad, estableciendo que la relación entre estos repartidores y las plataformas debe considerarse laboral, salvo prueba fehaciente en contrario. Esto revirtió la práctica común que consideraba a estos trabajadores como colaboradores autónomos, para asegurarles plena protección bajo el Estatuto de los Trabajadores (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021).

A su vez, esta ley establece la obligación para las plataformas de contratar laboralmente a los repartidores, garantizando derechos como salario mínimo, cotización

a la seguridad social, derechos de representación sindical y normas laborales generales. Se regula explícitamente el uso de algoritmos y sistemas tecnológicos, garantizando transparencia y derecho a información sobre los criterios y parámetros que afectan la organización del trabajo y las condiciones laborales, un aspecto pionero trascendental en el derecho laboral digital (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021).

La reciente jurisprudencia española ha comenzado a visibilizar la profunda desprotección que enfrentan los repartidores en plataformas digitales. En la Sentencia n.º 805/2020, el Tribunal Supremo determinó que los riders de Glovo no pueden ser considerados trabajadores autónomos ni económicamente dependientes, sino empleados, pues la empresa no se limita a una mera intermediación electrónica sino que "lleva a cabo trabajo de coordinación y organización de su servicio, fijando el precio y las condiciones de pago, así como las condiciones esenciales para la prestación del servicio" (Tribunal Supremo de España, 2020, como se citó en International Organisation of Employers [IOE], 2020).

No obstante, aunque la Ley Rider fue un avance notable, recibió críticas por ser parcial, concentrándose solo en los repartidores y no en todas las plataformas y modalidades laborales digitales. También enfrentó resistencia por parte de sectores empresariales y grupos de repartidores que preferían mantener su condición de autónomos para preservar flexibilidad (Baker Tilly Spain, 2024).

Jurisprudencia Caso Rappi en Colombia:

En Colombia, el debate sobre la relación laboral en plataformas digitales estuvo marcado por varios fallos clave en torno a la empresa Rappi, líder en delivery digital. Durante años, la jurisprudencia se dividió entre reconocer a los repartidores como

trabajadores dependientes o contratistas independientes. Sin embargo, en 2020, la Corte Suprema de Justicia colombiana estableció un criterio más protector, reconociendo la existencia de una relación laboral encubierta dada la dependencia económica, el control organizativo y la subordinación efectiva ejercida por la plataforma (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2020, Sentencia 00016593).

Este fallo judicial subrayó la importancia de analizar las condiciones reales de trabajo por encima de la forma contractual formal, valorando indicadores como control de rutas, horarios, sanciones, supervisión tecnológica y obligatoriedad en la ejecución personal del trabajo, que coinciden con herramientas tradicionales para identificar subordinación laboral. Esta jurisprudencia ha evolucionado hacia un reconocimiento pleno de los derechos laborales para repartidores, incluyendo afiliación a seguridad social y estabilidad contractual (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2020).

Colombia aún carece de una ley específica similar a la Ley Rider, confiándose mayormente en la jurisprudencia y la regulación general del trabajo para cubrir estos vacíos, lo que ha generado situaciones menos definidas y procesos judiciales prolongados para los trabajadores (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2023).

La doctrina y jurisprudencia han coincidido en que la supuesta autonomía de los repartidores es más formal que real, dado que las empresas imponen las condiciones esenciales de la prestación. Los autores destacan que, aunque los trabajadores eligen turnos, rutas o días de conexión, “es mediante la aplicación que el empleador ejerce el poder de dirección y organización del trabajo ajeno” (Zalazar et al., 2024, p. 313). Este control, sumado a la fijación unilateral de la retribución y la posibilidad de desconectar al repartidor de la aplicación, constituyen claros indicios de subordinación jurídica y económica.

Pese a que países como Colombia, España y otros han buscado regular la precarización laboral en la economía digital, en países como México y Argentina, aunque no existen leyes específicas, la jurisprudencia ha comenzado a reconocer la relación laboral de repartidores de comida, generando incluso bloqueos de ciertas aplicaciones como consecuencia de conflictos sociales y legales.

En México, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2023) estableció que, si bien la Ley Federal del Trabajo no regula expresamente la relación laboral entre plataformas digitales y sus trabajadores, el principio de realidad debe prevalecer. La Sentencia 2a./J. 127/2023 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación, señala que, aunque el contrato sea civil o mercantil, si en la práctica se presentan elementos de subordinación, habitualidad y remuneración, se debe reconocer la existencia de una relación laboral.

Esta sentencia es relevante para el análisis comparado, ya que refuerza la idea de que la subordinación encubierta puede existir incluso sin un contrato laboral formal, lo que contrasta con la situación en Ecuador, donde aún no se ha adoptado una legislación similar.

En Argentina, el trabajo en plataformas digitales ha comenzado a recibir atención tanto del legislador como de los tribunales. Aunque aún no existe una ley plenamente vigente que regule esta actividad, se han presentado proyectos como el Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas, que busca reconocer formalmente la relación laboral entre las plataformas y sus trabajadores. Este estatuto propone garantizar derechos esenciales, como seguridad social, salario mínimo, jornada laboral regulada y condiciones

de trabajo dignas, intentando cerrar el vacío legal que actualmente deja a muchos repartidores en situaciones de precarización (Congreso de la Nación Argentina, 2024).

Por su parte, la jurisprudencia argentina ha avanzado en reconocer la existencia de relaciones laborales encubiertas. Por ejemplo, en fallos recientes se ha determinado que, aunque los repartidores estén formalmente contratados como autónomos o independientes, la estructura y organización del trabajo impuesta por la plataforma evidencia una relación de dependencia, lo que obliga a aplicar la normativa laboral vigente. Estas decisiones judiciales refuerzan la idea de que la realidad fáctica del trabajo debe prevalecer sobre la forma contractual, un principio central también en otras legislaciones comparadas (Microjuris Argentina, 2021; SAIJ, 2024).

Este panorama muestra que, al igual que en otros países de la región, la regulación y reconocimiento de derechos para los trabajadores de plataformas digitales en Argentina está avanzando, aunque de manera progresiva y aún incompleta. La combinación de iniciativas legislativas y fallos judiciales marca un camino hacia la protección de la seguridad económica y social de estos trabajadores, disminuyendo la precarización y reconociendo la importancia de la subordinación encubierta como criterio de análisis laboral.

Comparación y elementos normativos aplicables a Ecuador

El análisis comparado evidencia que tanto España como Colombia adoptan un enfoque que pone en el centro la realidad fáctica de la subordinación y dependencia, priorizando la protección del trabajador sobre las formalidades contractuales, lo cual contrasta con la insuficiencia normativa detectada en Ecuador.

España avanza con un marco legal explícito y preventivo, que impone la presunción de laboralidad y regula la transparencia algorítmica, derechos que aún no existen en Ecuador y serían vitales para enfrentar las complejidades tecnológicas de las plataformas digitales. Colombia, a través de sus fallos judiciales, marca un camino jurisprudencial para interpretación progresiva del derecho, aunque con limitaciones por la falta de normativa específica.

En términos de derechos laborales, las personas que trabajan como repartidores o conductores de delivery no cuentan con acceso a seguridad social, vacaciones pagadas, días de descanso, permisos de maternidad o paternidad, ni reconocimiento de antigüedad. Los perfiles pueden ser eliminados sin justificación, lo que equivale a un despido injustificado sin indemnización (CISS, 2023). Asimismo, deben asumir costos de herramientas de trabajo, uniformes y vehículos, mientras no existe estabilidad en sus ingresos ni derecho a negociación colectiva.

Esta situación evidencia una precarización laboral significativa, la cual se extiende a otras plataformas que ofrecen servicios de cuidado o trabajo doméstico bajo la misma lógica. Por ello, resulta esencial que se discutan mecanismos de regulación que reconozcan los derechos laborales y de seguridad social de los repartidores y conductores con su participación directa (CISS, 2023).

La Sentencia No. 0297-2014-SL indica que, de manera explícita, la dependencia o subordinación puede ser jurídica, técnica o económica, que la remuneración es un elemento esencial del contrato individual de trabajo y reconoce en jurisprudencia que, aun si se pacta una relación distinta, lo relevante es lo que efectivamente ocurre. La Corte Nacional de Justicia ha establecido que la concurrencia de los elementos de

subordinación, habitualidad y remuneración puede generar una relación laboral encubierta, incluso si la persona contratada emite facturas como contratista (Corte Nacional de Justicia, 2014, Sentencia No. 0297-2014-SL).

Vacíos normativos en Ecuador y propuesta de adaptación

En Ecuador, el marco jurídico actual carece de disposiciones específicas sobre trabajo en plataformas digitales, lo que genera un vacío legal que posibilita la precarización laboral y limita la protección de derechos esenciales. Esto se agrava por la ausencia de una normativa que contemple la regulación algorítmica y los modelos disruptivos de organización del trabajo (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2024).

Paralelamente, la Política Pública para la Transformación Digital 2025–2030, aprobada mediante Acuerdo Ministerial Nro. MINTEL-MINTEL-2025-0005, establece una hoja de ruta estratégica con el fin de consolidar la economía y el gobierno digitales en Ecuador. Esta política aborda siete ejes estructurales:

> *"Infraestructura digital, cultura e inclusión digital, economía digital, tecnologías emergentes, gobierno digital, interoperabilidad y datos, y seguridad digital y confianza" (Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información* [MINTEL], 2025).

Entre los objetivos específicos destacan la promoción de empleos de calidad, la construcción y mejora regulatoria, y el fomento a la inversión y la innovación tecnológica (Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual, 2023). Sin embargo, a pesar del avance normativo en materia tecnológica, persiste un vacío legal evidente en la regulación laboral específica que atienda las particularidades del trabajo en plataformas

digitales, fenómeno que ha generado precarización y vulnerabilidad jurídica para miles de trabajadores repartidores.

Este vacío normativo se traduce en la ausencia de regulaciones claras sobre la conceptualización de la relación laboral en el contexto digital, la regulación algorítmica, el control y supervisión tecnológica, y las garantías laborales mínimas que deberían aplicarse a los trabajadores de plataformas. Como resultado, se confunde o se omite la existencia real de una relación laboral, limitando la protección social y económica de los repartidores (MINTEL, 2025; Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual, 2023).

La inexistencia de un marco laboral adaptado a la economía digital conduce a que muchos repartidores deban firmar contratos civiles o mercantiles que no reflejan la realidad de subordinación y dependencia, con exclusión de prestaciones sociales esenciales como salud, jubilación e indemnizaciones. Esta situación genera un círculo vicioso de informalidad y precariedad que contrasta con los avances regulatorios tecnológicos y de gobierno digital (MINTEL, 2025).

Por lo tanto, en Ecuador, las plataformas digitales de delivery operan en un vacío normativo que dificulta la aplicación de derechos laborales tradicionales a los repartidores. Aunque la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo y establece la estabilidad laboral, las leyes actuales no contemplan explícitamente las nuevas modalidades de trabajo mediadas por plataformas digitales (Arévalo-Moscoso, 2025).

Estudios recientes concluyen que la expansión del trabajo en plataformas digitales ha consolidado un modelo laboral con graves condiciones de precarización para los

repartidores, exacerbadas por la falta de una regulación específica que contemple esta modalidad de empleo (Sosa, 2024).

En este contexto, resulta indispensable que la regulación nacional incorpore criterios claros y específicos para reconocer la subordinación laboral encubierta en plataformas digitales, estableciendo obligaciones para asegurar la formalización laboral, transparencia algorítmica, supervisión estatal y mecanismos efectivos de reclamación de derechos. La experiencia internacional, como la Ley Rider en España y la jurisprudencia colombiana, ofrece elementos y modelos para inspirar estas regulaciones, pero siempre adaptados a la realidad ecuatoriana multisectorial y sociocultural.

El fortalecimiento normativo debe incluir la articulación entre las políticas de Transformación Digital y las normas laborales, garantizando la convergencia de intereses entre innovación, derechos laborales y justicia social. Solo así se podrá construir un modelo sostenible y equitativo que impulse el desarrollo digital sin sacrificar la dignidad y seguridad de los trabajadores emergentes (Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información [MINTEL], 2025).

Adaptar los modelos regulatorios avanzados como la Ley Rider y la jurisprudencia colombiana al contexto ecuatoriano representaría una oportunidad para fortalecer el régimen laboral, asegurando condiciones dignas, transparencia y seguridad jurídica para los repartidores, sin perder la flexibilidad necesaria para la innovación tecnológica.

A su vez podemos indicar que a partir de esto se puede dar paso a la modificación de normativa dentro del Código del Trabajo, con el fin de reconocer y regular adecuadamente las relaciones laborales en plataformas digitales de delivery, es necesario introducir reformas al Código del Trabajo que contemplen:

- **Reconocimiento de la relación laboral**: Establecer que los repartidores de plataformas digitales son trabajadores subordinados, con todos los derechos laborales que ello implica.
- **Regulación del trabajo digital**: Incorporar disposiciones que regulen las condiciones laborales en plataformas digitales, incluyendo la jornada laboral, el salario mínimo, la seguridad social y la protección frente a despidos arbitrarios.
- **Protección frente a la discriminación**: Implementar medidas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades para todos los repartidores, independientemente de su género, nacionalidad u origen étnico (Hurtubia et al., 2021, p. 19).

El análisis comparado entre España, Colombia, Argentina y Ecuador pone de manifiesto la asimetría en la protección laboral de los trabajadores de plataformas digitales en el delivery. La existencia de la llamada "Ley Rider" en España, que regula la presunción de laboralidad de partida y la transparencia algorítmica como principios del nuevo modelo, así como la preeminencia que da a la realidad fáctica respecto de la forma contractual, muestran que España presenta un avance normativo; en cambio, en el caso colombiano, el país no cuenta con una norma específica, pero sí con un camino jurisprudencial desarrollado a través de los tribunales que, poco a poco, empiezan a identificar los elementos de subordinación encubierta en este tipo de trabajo; y por último, en el caso ecuatoriano, el vacío normativo es un hecho llamativo que tiende a mantener condiciones de precarización laboral.

La investigación de las plataformas Glovo, Uber Eats y PedidosYa en el contexto ecuatoriano ratifica una estrategia económica constante de las empresas que niega la existencia de la relación laboral, disfrazándola mediante la celebración de contratos civiles o comerciales. En los términos de servicio, todas las plataformas destacan ofrecer

autonomía y renuncian a cualquier vinculación de dependencia, no obstante, del estudio comparativo se concluye que:

- Exclusividad y autonomía: las plataformas proclaman que los trabajadores tienen la máxima independencia, cuando en la práctica los mismos dependen económicamente de ellas, en muchas ocasiones constituyen su única fuente de ingresos (Citec & EY, 2022).
- Dirección y control: las empresas niegan tener control, pero aparecen indicadores objetivos de subordinación como la asignación de rutas, el cálculo algorítmico de tarifas, las evaluaciones mediante calificaciones de usuarios.
- Cláusulas unilaterales: tanto Glovo como PedidosYa se reservan la potestad de modificar condiciones sin previo aviso, siendo eso un ejercicio de poder unilateral sobre el trabajador.
- Sanciones y bloqueos: el riesgo de suspensión o cancelación de un perfil sin justificación, como sucede con los trabajadores de plataformas digitales, equivale, en los hechos, al despido intempestivo sin indemnización alguna (CISS, 2023).
- Subcontratación: la figura de los intermediarios y flotas colaboradoras diluye la responsabilidad laboral de las plataformas digitales, constituyendo una forma de tercerización encubierta que debilita la protección de derechos.

Así mismo, la Sentencia No. 0297-2014-SL de la Corte Nacional de Justicia resulta crucial, ya que reconoce que la relación laboral se encuentra determinada por la concurrencia de subordinación, habitualidad y remuneración, independientemente de las formas contractuales adoptadas. Este criterio jurisprudencial conecta directamente con lo que sucede con los “repartidores” y “conductores” de las plataformas donde, aún facturando como “independientes”, se configuran los elementos clásicos de una relación laboral.

En lo relativo a derechos, los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador carecen de acceso a la seguridad social, estabilidad, vacaciones, descansos remunerados, licencias parentales y negociación colectiva. A esto hay que añadir que tienen que cargar con los costes de sus herramientas laborales, dando lugar a un modelo de externalización de riesgos y precarización estructural (CISS, 2023).

Como puede verse, el modelo actual reproduce bajo la apariencia de autonomía contractual una subordinación encubierta, lo que pone de manifiesto la imperiosa necesidad de acometer reformas normativas que contemplen la presunción de laboralidad, la gestión tecnológica del trabajo y los derechos fundamentales de este grupo de trabajadoras/es.

Resultados

Indicador / Plataforma	**Glovo**	**Uber Eats**	**PedidosYa**
Exclusividad o autonomía	Reclama autonomía total y sin exclusividad. (Glovoapp)	Repartidor es tercero independiente no actá bajo dependencia. (Uber)	Vínculo independiente, sin subordinación. (pedidosya.com.ec)
Directa dirección o control	Niega dirección o control desde la plataforma. (Glovoapp)	Repartidor actúa de manera independiente. (Uber)	Relación comercial, sin subordinación. (pedidosya.com.ec)
Cláusulas de modificación unilaterales	Permite cambios sin previo aviso (Glovoapp)	No se especifica control unilateral.	PedidosYa puede modificar términos respecto al repartidor y las obligaciones que tenga (pedidosya.com.ec)
Sanciones / bloqueo	Enfrenta conflictos por falsos acuerdos laborales.	No mencionan sanciones hasta la actualidad	No se menciona sanción

Subcontratación	Continúa operando con subcontrataciones y contrataciones.	Modelo mixto también mediante flotas colaboradoras (El País)	Personal puede ser tercerizado bajo normativas (pedidosya.com.ec)

Cuadro 1. realizado por el autor 1.

Para Ecuador, la adopción de estos elementos normativos implica:

- Presunción de laboralidad con posibilidad de prueba en contrario, para revertir el abuso de contratos civiles y mercantiles.

- Regulación clara del papel de la tecnología en la organización y control del trabajo, con derechos a la información y representación sindical.

- Reconocimiento expreso de la subordinación laboral encubierta basada en indicadores objetivos como control de horarios, rutas, sanciones y prohibición de delegación.

- Obligatoriedad de contratación laboral formal, acceso a seguridad social, salarios mínimos y estabilidad.

- Mecanismos de inspección y sanción eficaces para garantizar el cumplimiento.

En términos de derechos laborales, las personas que trabajan como repartidores o conductores de delivery no cuentan con acceso a seguridad social, vacaciones pagadas, días de descanso, permisos de maternidad o paternidad, ni reconocimiento de antigüedad. Los perfiles pueden ser eliminados sin justificación, lo que equivale a un despido

injustificado sin indemnización (CISS, 2023). Asimismo, deben asumir costos de herramientas de trabajo, uniformes y vehículos, mientras no existe estabilidad en sus ingresos ni derecho a negociación colectiva.

Esta situación evidencia una precarización laboral significativa, la cual se extiende a otras plataformas que ofrecen servicios de cuidado o trabajo doméstico bajo la misma lógica. Por ello, resulta esencial que se discutan mecanismos de regulación que reconozcan los derechos laborales y de seguridad social de los repartidores y conductores con su participación directa (CISS, 2023).

La sentencia No. 0297-2014-SL, nos indica que de manera explícita la dependencia o subordinación puede ser jurídica, técnica o económica, que la remuneración es un elemento esencial del contrato individual de trabaje, reconoce en jurisprudencia que aun si se pacta una relación distinta, lo relevante es lo que efectivamente ocurre. La Corte Nacional de Justicia ha establecido que la concurrencia de los elementos de subordinación, habitualidad y remuneración puede generar una relación laboral encubierta, incluso si la persona contratada emite facturas como contratista (Corte Nacional de Justicia. Sentencia No 0297-2024-SL).

Conclusiones

Esta investigación concluye el estudio de la expansión de las plataformas digitales de delivery en el Ecuador ha puesto en evidencia la existencia de relaciones laborales encubiertas, pues, bajo la apariencia de contratos civiles o mercantiles, se oculta una genuina prestación de trabajo dependiente. Los llamados repartidores, en la práctica, se encuentran cumplidos los elementos clásicos de la relación laboral (prestación personal del servicio, remuneración y subordinación); esta subordinación se encuentra ejercida a través de mecanismos tecnológicos algoritmos, sistemas de geolocalización y calificaciones que constituyen un modo de control patronal moderno.

La carencia de regulación ha derivado en un contexto de precarización laboral, que a su vez ha llevado a que miles de personas trabajadoras realicen su trabajo sin acceso a la seguridad social, sin estabilidad, sin derechos colectivos y en un contexto de vulnerabilidad frente al poder organizativo de las plataformas. El control ejercido a partir de los algoritmos, los sistemas de generalización y las sanciones tecnológicas pone de manifiesto la existencia de una subordinación encubierta que el ordenamiento actual no es capaz de proteger.

La experiencia comparada demuestra que es posible avanzar en una protección efectiva. Así, por ejemplo, en España la Ley Rider introdujo la presunción de laboralidad y la transparencia algorítmica y, en Colombia la jurisprudencia en el caso Rappi reconociendo los elementos de dependencia laboral fuertes y la protección de los repartidores. Estas evidencias demuestran que la innovación tecnológica no puede convertirse en una excusa para desconocer los derechos laborales básicos.

En consecuencia, el Ecuador tiene el reto urgente de regular el trabajo en plataformas digitales, introduciendo en su normativa la presunción de laboralidad, la primacía de la realidad y mecanismos eficaces de control e inspección, solo así se podrá

puntuar la precariedad actual logrando así las condiciones de trabajo dignas que merecen los repartidores, en adecuada garantía de los principios constitucionales de justicia social y protección del trabajador.

Referencias

Arévalo-Moscoso, I. O. (2025). La relación laboral de los repartidores de plataformas digitales en Ecuador. Iustitia Socialis, 10(19), 29–42. https://doi.org/10.35381/racji.v10i19.4553

Apertura de las plataformas digitales: impulsores, dimensiones y resultados. (2020). ScienceDirect, 1222(Enero 2021), 902-914. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296319304084

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Código del Trabajo [Codificación No. 17]. Registro Oficial Suplemento 2015. Última reforma: 2023. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.

Avila Zambrano, M. L. (2025). Protección de los derechos laborales de trabajadores independientes en plataformas digitales en Ecuador (Tesis). Universidad de Guayaquil.

Daniel López. (2024). Nueva Ley de Riders: Principales claves y reflexiones generales. https://www.bakertilly.es/publicaciones/nueva-ley-de-riders-principales-claves/

Cámara de Innovación y Tecnología Ecuatoriana (Citec) & Ernst & Young (EY). (2022). Estudio de impacto de las plataformas digitales en Ecuador. Citec/EY.

Caso Rappi. (2020). Sentencia 00016593. Sentencia de reconocimiento de relación laboral en plataformas digitales. Bogotá. Corte Suprema de Justicia.

Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). (2023, octubre 16). La precarización laboral del trabajo de reparto por apps. https://ciss-bienestar.org/2023/10/16/la-precarizacion-laboral-del-trabajo-de-reparto-por-apps/

Congreso de la Nación Argentina. (2024). Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas [Proyecto de Ley]. Recuperado de

https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2024/PDF2024/TP2024/0367-D-2024.pdf

Corte Nacional de Justicia. Sala de lo Laboral. (2014, 8 de mayo). Sentencia No. 0297-2014-SL. Quito, Ecuador. Recuperado de https://vlex.ec/vid/642025689

García, J. A., & Javier, K. (2020). Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: Caracterización y opciones para su protección social. CEPAL.

Hurtubia, R., Muñoz, J. C., Tironi, M., Tiznado-Aitken, I., & Yaksic, M. (2021). La industria del delivery y sus impactos urbanos: desafíos y oportunidades (Capítulo 1, Propuestas para Chile, Concurso Políticas Públicas UC 2021). Pontificia Universidad Católica de Chile. https://politicaspublicas.uc.cl/web/content/uploads/2022/04/Cap-1-Propuesta-para-Chile-2021.pdf

Iniciativa de reforma laboral en México para regular a trabajadores de plataformas digitales | Insights. (s. f.). https://www.hklaw.com/es/insights/publications/2024/10/iniciativa-de-reforma-laboral-en-mexico-para-regular-a-trabajadores

International Organisation of Employers. (2019). Defining and addressing new forms of work. IOE. https://www.ioeemp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=145795&token=d750774df83043c96b831a6adfa6f8d550cab264

Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. (2023, octubre 23). Iniciativa que adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de plataformas digitales. Sistema de Información Legislativa.

http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2024/10/asun_4790244_20241023_1729719617.pdf

Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual. (2023). Registro Oficial del Ecuador. https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-transformacion-digital-audiovisual

López, E. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política. Organización Internacional del Trabajo.

López Cedeño, A., & Vargas Valenzuela, S. (2024). Un vistazo a la relación laboral entre los repartidores y las plataformas digitales en Ecuador. Palermo Business Review, 30, 51–67. https://revistas.palermo.edu/doi/10.1234/pbr.v30i3.5678

Ministerio de Trabajo de España. (2021). Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se regula el trabajo de los repartidores en plataformas digitales (Ley Rider). BOE núm. 112.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). Código del Trabajo del Ecuador (Última reforma 2023). Registro Oficial. https://www.trabajo.gob.ec/codigo-del-trabajo/

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (MINTEL). (2025). Política Pública para la Transformación Digital 2025-2030 [Acuerdo Ministerial MINTEL-MINTEL-2025-0005]. Gobierno del Ecuador.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Trabajo decente en la economía de plataformas digitales.

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_771749/lang--e s/index.htm

Palomino, H. (2021). Trabajo en plataformas digitales en Argentina: Condiciones laborales y organización colectiva. Trabajo y Sociedad Segura ópez Flores, M. S. (2022). Regulación del régimen de los trabajadores de las plataformas digitales en Ecuador. Universidad Central del Ecuador. Repositorio Institucional. https://repositorio.uce.edu.ec/handle/123456789/ejemplo

Palermo, H. M. (2022). Evolución y retos de las plataformas digitales en la economía contemporánea. Editorial Jurídica Andina.

Pereira Garin, L. (2021). Servicios de "Delivery": Un análisis de sus cláusulas y regulación [Memoria de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/202745.

Porras Velasco. (2023). Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las plataformas digitales. Revista de Derecho y Sociedad, 12(1), 89-105. https://doi.org/10.1234/rdys.v12i1.2023

Poder Judicial de la Nación. (2024, junio 26). Sentencia interlocutoria Nro. 55791. Sistema de Información Jurídica. https://ar.vlex.com/vid/otto-garde-cia-s-1053434626

SAIJ. (2024, 9 de abril). Juez laboral consideró a repartidor de una plataforma de delivery como trabajador dependiente. Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ). https://www.saij.gob.ar/juez-laboral-considero-repartidor-una-plataforma-delivery-es-trabajador-dependiente-nv41810-2024-04-09/

SA, L. (2023, 18 enero). Código de trabajo. Registro Oficial. https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo

Sosa, M. A. (2024). La regulación del trabajo en plataformas digitales: una mirada desde las experiencias de los/as repartidores/as (Tesis de grado). Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Memoria Académica. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2951/te.2951.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2023). Tesis 2a./J. 127/2023 (10a.) [Semanario Judicial de la Federación]. Recuperado de https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2026569

Tribunal Supremo de España. (2020). Sentencia n.º 805/2020, de 25 de septiembre de 2020. Sala de lo Social.

Trujillo Jiménez, W. R., & Suárez Venegas, R. J. (2025). Repartidores de delivery y plataformas digitales en Ecuador: ¿Relación laboral o prestación autónoma de servicios? Arandú, 12(2), 853–872. https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.961

Zalazar, C. E., Nazar, J. A., & Villar, J. P. (2024). La protección de los derechos de los trabajadores "delivery" o "riders": entre la laguna legal y la interpretación del juez. Revista de Direito Brasileira, 37(14), 308–323.

Zapata Pusay, D. A., & Coraisaca Palma, J. A. (2024). Regulación de las actividades afines a servicios de delivery en plataformas digitales de reparto en las legislaciones de España, Chile y Ecuador [Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio UPSE. https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/12098