

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

"Protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores de plataforma en la era digital en Ecuador"

Informe Final de Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del Título De Abogada

AUTOR:

Lisbeth Estefanía Chimbolema Vega

TUTOR:

Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza

AMBATO – ECUADOR

2025

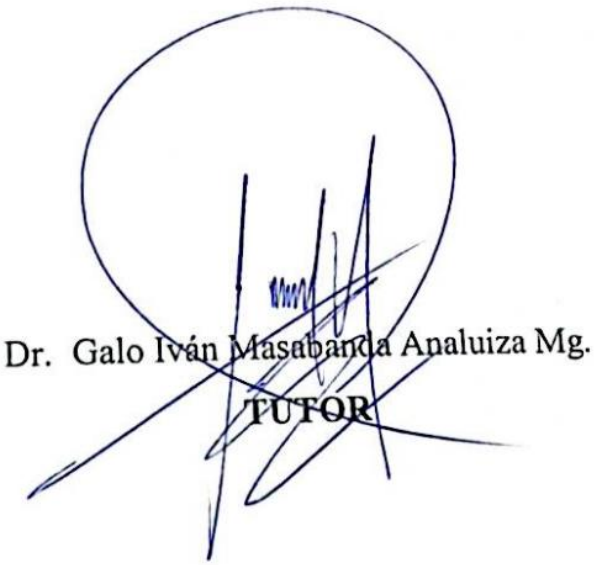
PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA EN LA ERA DIGITAL EN ECUADOR"

APROBACIÓN DEL TUTOR

El suscrito Dr. Galo Iván Masabanda Analuiza, en calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema: **"PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA EN LA ERA DIGITAL EN ECUADOR",** certifico que el mismo fue elaborado por la señorita Lisbeth Estefanía Chimbolema Vega, previo a la obtención del título de Abogada; y, considerando que el trabajo de investigación presentado cumple con todos los requisitos técnicos, metodológicos, científicos, jurídicos y reglamentarios, razón por la cual autorizo su presentación ante el organismo pertinente con la finalidad que sea evaluada por parte de la Comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.

Ambato, 17 de junio de 2025

Suscribo.



AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Lisbeth Estefanía Chimbolema Vega con C.C. 0550521645, manifiesto que la realización del presente trabajo de titulación: "**PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA EN LA ERA DIGITAL EN ECUADOR",** es de mi total autoría, siendo así, un trabajo de investigación auténtico, por consiguiente, las ideas, criterios, resultados y conclusiones presentados en este trabajo investigativo, son de mi entera responsabilidad.

Ambato, 16 de junio de 2025

Suscribo:



Lisbeth Estefanía Chimbolema Vega

C.C. 0550521645

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución. Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además, apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica: y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 16 junio de 2025



Lisbeth Estefanía Chimbolema Vega

C.C 0550521645

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el siguiente Trabajo de Investigación titulado: "PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA EN LA ERA DIGITAL EN ECUADOR", presentado por la señorita Lisbeth Estefanía Chimbolema Vega, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Se autoriza su presentación ante los organismos correspondientes.

Ambato, …….. 2025

Para constancia firman:

LA COMISIÓN

…….

Miembro

…….. …….

Miembro **Miembro**

Dedicatoria

A mis padres Madeleyda y Manuel mis pilares de vida por su amor incondicional, su sacrificio y apoyo incansable, por apostar por mi educación. Este logro también es suyo.

A mis hermanos en su conjunto mis eternos aliados, por ser esa base sólida que siempre me dio la confianza para volar alto. Cada logro en la universidad lleva un pedacito de ustedes.

A mis amigos y amigas, por ser la otra mitad de la aventura universitaria. Gracias por las risas, por escuchar mis desvelos, por su paciencia, por su tiempo y cariño.

Y por supuesto a mi compañero de desvelos, Ginger por las noches de estudio y los amaneceres inciertos. El eco de tu compañía me inspiró a darlo todo.

Lisbeth Estefanía Chimbolema Vega

Agradecimiento

A Dios, mi guía, fortaleza y fuente de sabiduría. Sin su infinita misericordia y bendición, este logro no habría sido posible. A él sea toda la gloria y la gratitud.

A mis queridos padres, gracias por cada sacrificio, por cada palabra de aliento y por darme las herramientas para alcanzar estas meta. Por amarme tanto y velar por mi bienestar y mi futuro.

A toda mi familia, ustedes son la base de todo lo que soy y la razón por la que siempre me esforcé. Gracias por su amor, por cada palabra de aliento y por cada sacrificio. Este logro es el resultado de la fuerza y la unión que me han brindado.

A mis amigas Karen, Shir y Eve, por su comprensión y ayuda mutua, por su apoyo moral y sobre todo su amistad en este transcurso de estudios, por sus consejos y su tiempo brindado.

A mi distinguido tutor de investigación Dr. Mg. Galo Masabanda Analuiza mi más sincero agradecimiento por compartir generosamente su conocimiento. Su experiencia y consejos fueron fundamentales para la culminación de este proyecto.

A todas las personas que contribuyeron en el desarrollo de esta investigación**.**

Lisbeth Estefania Chimbolema Vega

Índice general de contenidos

PORTADA i

TEMA ii

Aprobación del tutor iii

Autoría del trabajo de titulación iv

Derechos de autor v

Aprobación del tribunal de grado vi

Dedicatoria vii

Agradecimiento viii

Índice general de contenidos ix

Índice de tablas xi

Índice de figuras xii

Resumen ejecutivo xiii

Abstract xiv

B. CONTENIDOS 1

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO 1

1.1 Antecedentes investigativos 1

1.1.1 Antecedentes históricos 4

1.1.2 Antecedentes doctrinarios 12

1.1.3 Antecedentes legales 30

1.1.4 Antecedentes jurisprudenciales 34

1.1.5 Marco conceptual 39

1.2 Objetivos 42

1.2.1 Objetivo general 42

1.2.2 Objetivos específicos 43

CAPÍTULO I.- METODOLOGÍA 44

2.1 Materiales 44

2.2 Métodos 45

2.2.1 Enfoque 46

2.2.2 Nivel o tipo de investigación 46

2.2.3 Métodos de investigación 47

2.2.4 Fuentes de recolección de información 48

2.2.5 Técnicas e instrumentos 49

2.2.6 Población y muestra 50

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 52

3.1 Análisis y discusión de los resultados de las encuestas 52

3.1.1 La protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores de plataforma en la era digital en Ecuador 57

3.1.2 Desafíos de la protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores de plataforma en la era digital en Ecuador 62

3.1.3 Percepción de los trabajadores de plataforma sobre la protección jurídica de sus derechos laborales en la era digital en Ecuador 67

3.2 Discusión 72

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 74

4.1 Conclusiones 74

4.2 Recomendaciones 75

C. MATERIALES DE REFERENCIA 76

Referencias bibliográficas **76**

ANEXOS 86

Índice de tablas

Tabla 1..... **20**
Condiciones laborales en plataformas digitales

Tabla 2..... **27**
Elementos de la relación laboral dependiente

Tabla 3..... **29**
Derechos laborales en el Ecuador

Tabla 4..... **38**
Evaluación sobre cómo se aplican los principios protectores en el sector de plataformas.

Tabla 5..... **44**
Jurisprudencia relevante sobre el trabajo en plataformas digitales

Índice de figuras

Figura 1: Ecuador: organizaciones sindicales legalmente constituidas por sectores de la economía. Período 1934 - marzo 2004 ..... **8**

Figura 2 Sector de reparto con plataformas digitales **13**

Figura 3 Categorización de plataformas digitales..... **14**

Figura 4: Distribución por género **53**

Figura 5: Grado de nivel educativo **54**

Figura 6: Rango de edad..... **55**

Figura 7: Nacionalidad **56**

Figura 8: Relación contractual entre trabajadores y las plataformas digitales **57**

Figura 9: Jornada laboral **59**

Figura 10: Existencia de leyes en el contexto de la economía de plataformas..... **60**

Figura 11: Confianza en las leyes ecuatorianas..... **61**

Figura 12: Horas de trabajo **62**

Figura 13: Accidentes laborales **63**

Figura 14: Seguro de salud..... **65**

Figura 15: Principal desafío para el acceso a derechos laborales..... **66**

Figura 16: Eufemismos afectan la protección legal..... **67**

Figura 17: Nivel de satisfacción con el trabajo de plataforma **68**

Figura 18: Razón de la insatisfacción en la ejecución del trabajo en plataformas ... **69**

Figura 19: Satisfacción con el respeto de derechos laborales **70**

RESUMEN EJECUTIVO

La era de la globalización y el auge de las nuevas tecnologías significan un hito en la economía mundial, generando uno de los cambios más trascendentales en el mundo laboral tradicional, al permitir la producción y prestación de servicios a través del internet. Un claro ejemplo de esta evolución es el fenómeno del capitalismo de plataformas o también llamada economía de plataformas que ha emergido rotundamente en los últimos diez años a nivel global, junto con ella han venido una de las mayores disrupciones en el mundo del trabajo, pues si bien ofrecen nuevas oportunidades para generar ingresos y cumplen un rol de contención social frente al desempleo, traen consigo precariedad y volatilidad. Generando retos en su regulación y desafía el alcance de las normas laborales de protección a los trabajadores que fueron pensadas para la economía tradicional. En este contexto, es esencial examinar la protección jurídica de los trabajadores de plataforma en la era digital dentro del régimen jurídico ecuatoriano, tema que se encuadra a la línea de investigación denominada políticas públicas, derecho y sociedad. Se emplea una metodología descriptiva con enfoque cuantitativo, que incluye discusión bibliográfica, exégesis normativa y análisis jurisprudencial, además de una aproximación empírica mediante encuestas aplicadas a trabajadores de plataforma geolocalizados. Como resultado, se evidencia una débil cobertura legal en torno a esta nueva modalidad laboral, lo que genera incertidumbre jurídica y vulnerabilidad en el ejercicio de derechos fundamentales, concluyéndose la necesidad de reformas normativas que reconozcan y regulen esta realidad emergente en el Ecuador.

Palabras claves: economía de plataformas, derechos laborales, protección jurídica, desempleo, sociedad digital, nuevas tecnologías, regulación del trabajo.

ABSTRACT

The era of globalization and the rise of new technologies represent a milestone in the global economy, generating one of the most significant changes in the traditional world of work by enabling production and service provision via the internet. One clear example of this evolution is the rise of platform capitalism, also known as the platform economy. This phenomenon has become increasingly prominent around the world over the last ten years. Along with it has come one of the greatest disruptions to the world of work. Although it offers new income-generating opportunities and plays a role in social containment in the face of unemployment, it also brings precariousness and volatility. This creates regulatory challenges and calls into question the scope of labor protection regulations designed for the traditional economy. In this context, examining the legal protection of platform workers in the digital age within the Ecuadorian legal system is essential. This topic falls within the line of research known as public policy, law, and society. This study employs a descriptive methodology with a quantitative approach, incorporating bibliographic discussion, normative exegesis, jurisprudential analysis, and an empirical approach through surveys administered to geolocated platform workers. The results reveal weak legal coverage surrounding this new form of work, generating legal uncertainty and vulnerability in the exercise of fundamental rights. Thus, there is a need for regulatory reforms that recognize and regulate this emerging reality in Ecuador.

Keywords: platform economy, labor rights, legal protection, unemployment, digital society, new technologies, labor regulation.

B. CONTENIDOS

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

El autor Rodríguez (2023) en su investigación titulada "El impacto de las plataformas digitales en el ejercicio del derecho de huelga" concluye que el modelo productivo y la digitalización han alterado las relaciones laborales. De forma que, quienes trabajan bajo la naturaleza jurídica del trabajo en plataforma estan sufriendo una regresión de derechos. Esto a raíz de la principal discusión que se genera en base a la posible existencia o no de las relaciones laborales del trabajador y la plataforma digital. En consecuencia, en la actualidad existe una incipiente o nula protección jurídica a los derechos de los trabajadores de plataformas digitales, un ejemplo claro es el derecho a la huelga.

Rodriguez (2020) en su investigación titulada "Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: propuestas para aliviar su vulnerabilidad", llega a la conclusión que los trabajadores tienden a percibir índices de precariedad y regresión de derechos laborales debido a la naturaleza atípica y autónoma de su empleo. El autor se enfoca en la protección social y bajo una discusión de carácter comparativa expone que se debe reconocer a los trabajadores de plataforma pues son quienes tienen una menor protección social de forma que quedan en completa indefensión, y expone la necesidad de establecer medidas para equilibrar las responsabilidades entre los trabajadores, las plataformas y la sociedad.

Los autores Sánchez y Ramírez (2022) dentro de su investigación denominada "El trabajo a través de las plataformas virtuales y la óptica de la negociación colectiva como instrumento de equilibrio social" se enfocan concretamente en estadística de paises latinoamericanos como Argentina, Ecuador y Colombia con el fin de analizar la forma en que los trabajadores de plataforma se enfrentan a ambientes laborales precarios y en consecuencia a desafios jurídicos. Los autores concluyen que, el modelo actual de trabajo se encamina a nuevas formas de subordinación en el plano de una aparente autonomía contractual, que agudiza los riesgos de evasión de obligaciones laborales y deja a la intemperie a los trabajadores de plataforma.

La autora Del Bono (2019) en su investigación titulada "Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina", expone que la

transformación e inserción de la tecnología en las diversas formas de trabajo han generado un motivo de preocupación y exigen formas apropiadas de regulación que promuevan los intereses de los trabajadores sobre el capitalismo de plataforma. En este contexto, la autora expone que los trabajadores se encuentran frente a condiciones laborales precarias caracterizadas por una profunda desprotección e inseguridad, así como también con la falta de seguridad social, un trato injusto y flexibilidad laboral que se traduce a bajos ingresos y provoca que los repartidores trabajen por jormadas extendidas de más de ocho horas, fines de semana e incluso feriados con el objetivo de alcanzar un ingreso digno.

El autor Soto (2021) en la investigación titulada "El trabajo en plataformas digitales en Ecuador: un análisis para su aproximación jurídica" añade que, la ausencia de una calificación legal y adecuada para las relaciones laborales que se desarrollan en las plataformas digitales generan una vulneración a los derechos laborales. En consecuecia, el autor concluye que, aunque estas plataformas han entrado en auge al representar una opción para enfrentar la crisis económica y laboral, hace falta una regulación legal que se enfoque en brindarle un ambiente propicio y digno al trabajador pues estamos frente a un marco normativo que atenta y no reconoce los derechos fundamentales de los trabajadores digitales.

Paredes (2021) en su artículo "las plataformas digitales y la particularidad de su papel en el mercado: su actividad económica y las implicancias laborales que se generan como consecuencia de su incorrecta implementación" publicada en THEMIS revista de derecho revela que bajo la globalización y la era digitalizada el campo laboral tradicional ha sufrido variaciones que retan los parámetros clásicos del derecho laboral y generan debate acerca de los vínculos laborales de los agentes partícipes. Así bien, bajo una metodología explicativa en la que incluye discusión bibliográfica e incluso exégesis normativa y análisis jurisprudencial la autora arriba a la conclusión de que es esencial desarrollar nuevas categorías jurídicas que garanticen tutelas laborales específicas y brinden certeza jurídica, de forma que, el sistema normativo se adapte a las nuevas dinámicas del trabajo digital.

Rosales et al. (2019) en su investigación titulada "Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral, Machala, Ecuador" a través de una encuesta aplicada a 100 trabajadores y 40 profesionales del derecho determina que existe una asimetría entre el discurso teórico y la práctica del derecho laboral, es decir, existen fallas significativas en las relaciones laborales que afectan a la protección jurídica de los trabajadores. De esta forma se asegura que, si bien el marco normativo en el ámbito laboral se encuentra formalmente establecido no abarca a la

diversidad de trabajadores tales como los de plataforma y en consecuencia es menester fortalecer las normas laborales para cerrar la brecha entre la teoría y la práctica, de modo que se adapte a las transformaciones que supone la digitalización.

La investigación denominada "El Derecho Constitucional al trabajo frente al servicio de reparto por medios digitales" los autores Ramirez y Trelles (2023) ponen de manifiesto cómo el contexto actual, marcado por la transformación acelerada de las formas tradicionales de empleo debido a la irrupción de las tecnologías digitales, ha provocado una degradación de las condiciones laborales y un desconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores. Ante este escenario decadente, mediante un análisis del marco jurídico nacional e internacional se concluye que, los trabajadores de plataforma perciben una vulneración sistemática a su derecho a un trabajo digno y decente. Por ende es necesaria la intervención del Estado, que por intermedio del órgano legislativo incorpore y adapte estas nuevas formas de empleo al marco normativo nacional garantizando así su pleno reconocimiento y protección de los derechos laborales.

El autor Fonseca (2024), en su investigación "Trabajadores de plataformas digitales de reparto: un estudio de derecho comparado y análisis concreto en la ciudad de Tunja, Colombia" expone que en el último lustro las plataformas digitales de reparto han tenido un crecimiento exponencial a nivel mundial y local que supone nuevos retos y desafíos en cuanto a la regulación y la garantia de los derechos laborales de los trabajadoress que dependen de esta actividad. Así bien, este estudio que se llevó a cabo mediante un método mixto de carácter tanto cualitativo como cuantitativo empleando el método de la encuesta arribó a la conclusión de que más del 75% de encuestados sufre vulneraciones a sus derechos, como por ejemplo no tienen cobertura en cuanto a seguridad social (riesgos laborales, pensión, salud) lo que pone en evidencia que es necesario un marco normativo más dúctil que responda a las realidades cambiantes de la sociedad.

Las autoras Gutiérrez y Herrera (2023), dentro de su investigación titulada "La protección del derecho del trabajo dentro de la economía virtual como plataforma de desarrollo en las políticas actuales" aseguran que el latente avance tecnológico ha llegado a transformar todos los aspectos de la vida, del que no ha escapado el mundo laboral que ha sufrido variaciones en sus procesos. En este contexto, las autoras consideran que han surgido nuevas formas de trabajo mismas que se caracterizan por ser marginales, pues no se contemplan dentro del sistema de protección conocido como Derecho Laboral. En consecuencia concluyen que, es necesario

reinterpretar el concepto de relación laboral y analizar la viabilidad de incluir estas nuevas formas de trabajo dentro del marco normativo, ya que, es menester incorporar nuevas categorías con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos.

Con respecto a la investigación titulada "Tecnología y reconfiguraciones laborales" los autores Chaher et al., (2024) afirman que la transformación tecnológica actual, asociada a la cuarta revolución industrial, ha generado un cambio radical en las relaciones laborales, caracterizado por la digitalización y concluye que el derecho laboral tradicional no alcanza para proteger a quienes trabajan bajo nuevas modalidades, como en plataformas Uber, Rappi, etc., donde el vínculo laboral se disfraza de contratos autónomos. En consecuencia, textualmente los autores exponen: "La normativa laboral vigene en nuestro país no ha abordado, específicamente, esta novedosa problemática, resultando necesario su actualización al respecto" (p.132).

En complemento, el autor Jiménez (2024) en su investigación que lleva por titulo "El trabajo en la era digital: Desafíos de la cuarta revolución industrial" agrega que la era digital en el ámbito del trabajo genera retos que resultan relevantes, esto a raíz de la digitalización y el aparecimiento de las plataformas que rompen el modelo clásico de empleo asalariado. Agrega textualmente que: "La era digital trae consigo cambios tecnológicos que por naturaleza representan un desafío en materia normativa" (p.6). En consecuencia, plantea un decálogo para enfrentar esos retos del trabajo en la era digital, tales como reconocer todo trabajo como actividad humana digna sin importar su forma, y la creación de políticas públicas y normas que garanticen protección social más allá del contrato laboral tradicional, esto a través de un diálogo social multilateral.

1.1.1 Antecedentes históricos

1.1.1.1 Origen y evolución del Derecho al Trabajo

El Derecho laboral con el paso del tiempo y por su índole social se constituye como una rama del derecho público cuyo objetivo principal es tutelar la actividad, humana, libre y subordinada, destinada a la producción de bienes o servicios, en la relación entre quien presta el trabajo y quien se beneficia de este, es decir, regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, estableciendo derechos y deberes recíprocos con el fin de garantizar condiciones dignas de trabajo, prevenir abusos y promover la justicia social. El mismo, se constituye de preceptos de

orden legal y público con el objetivo de buscar equilibrios entre los factores de capital, producción y trabajo, de modo que, se garantice que las fuentes de empleo se desarrollen en el marco de un nivel de vida con decoro y digno, que permita el desarrollo del trabajador y su familia (Monesterolo, 2014).

Con el pasar de los años se ha venido regulando el trabajo en las diversas sociedades y se han sentado bases que permitieron regular las relaciones laborales**, l**a historia que encierra al derecho laboral no es tan antigua como la del trabajo. Se puede hablar entonces de dos etapas que suponen el génesis de este. Siendo la primera aquella que se desarrolla en la sociedad incipiente y las civilizaciones, cuyos eventos sirvieron como base para el panorama que ahora conocemos, que se traduce a la segunda etapa donde se configura netamente el derecho laboral con la regulación del trabajo y la aparición de normativa legal que atiende las exigencias del trabajador a raíz de la constante explotación que aparece notablemente en la Revolución Industrial y el cúmulo de sucesos que ya se venían dando a través del marco histórico (Boza, 2014).

En la primera etapa los primeros vestigios del derecho laboral se evidencian en la Roma antigua cuando los empleadores se vieron obligados a responder frente a la necesidad de proveer techo y comida a sus trabajadores a quienes exigían lealtad. Esto sumado al aparecimiento de uno de los primeros Códigos legales de Mesopotamia emitido por el Rey de Babilonia, que en sus 282 artículos aproximadamente a grosso modo ya abarcaban responsabilidades y establecían reglas en el ámbito laboral. Mismas que, con el transcurso del tiempo y el desarrollo del pensamiento intelectual, empieza a configurarse como actividad social y en consecuencia a tomar conciencia sobre la verdadera dimensión de su importancia (Editorial etecé, 2025).

A raíz un pensamiento iluminado en la clase trabajadora y junto con el hito de la Revolución Industrial en donde se observa la explotación de las mujeres y niños, los despidos sin causa, salarios bajos e insignificantes así como también condiciones insalubres se vislumbra el génesis del Derecho Laboral. Este acontecimiento jurídico del siglo XX trajo consigo mejoras sustanciales y permitió que las jornadas de trabajo que solían prolongarse por hasta 14 o 16 horas lleguen a regularse, esto gracias a las múltiples huelgas que: “Han sido consideradas, con mucha razón, uno de los motores principales de la génesis y desarrollo del derecho del trabajo del sistema económico capitalista” (Enriquez, 2014, p.3). Así también, los sindicatos toman fuerza en este periodo, que hasta el día de hoy es un pilar fundamental en la dignificación del trabajo, en ese entonces permitió conseguir una jornada reducida de trabajo de hasta 10 horas

con periodos de descanso, que con el paso del tiempo se han ido limitando a menores periodos de tiempo y en la actualidad es común denominador la jornada de 8 horas diarias.

Por el año 1848 aún latente el pensamiento iluminado se publica el "Manifiesto comunista" obra de los autores Carl Marx y Frederich Engels en respuesta crítica a la explotación capitalista surgida en la Revolución Industrial. En lo principal, se enmarca que la historia del ser humano a raíz del surgimiento de la propiedad privada se basa en una lucha de clases entre opresores y oprimidos, dominantes y dominados, explotadores y explotados, sembrando en la clase trabajadora la idea de una conciencia de clase para una sociedad emancipada libre de explotación. Ante este escenario, se propone el pensamiento socialista y la organización de los trabajadores para trabajar en pro de la defensa de los derechos laborales, en donde el capital no esté al servicio de unos pocos sirviéndose de la clase necesitada cuyo desenvolvimiento se da en un contexto cruel e inumano (Osoria, 2022).

Tras la primera guerra mundial y fijando como horizonte de que la paz solo es posible con justicia social en 1919 nace la Organización Internacional de los Trabajadores [OIT]. Por primera vez se crea una institución de carácter internacional enfocada en mejorar las condiciones de vida y trabajo a través de un diálogo social que integre representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los sindicatos, constituyéndose un órgano tripartito. Mantiene como objetivos principales el fomento de derechos laborales, la ampliación de oportunidades para el acceso a un empleo decente y la protección social, mismos que se reafirmaron en 1944 con la adopción de la Declaración de Filadelfia en donde se reafirma la idea de dilucidar al trabajo como actividad humana y no como mercancía (OIT, 2007).

Con el paso del tiempo en 1920 en muchos países se consolida el derecho laboral, nace el derecho del trabajo como rama jurídica independiente, surgen códigos laborales, sindicatos fuertes, contratos colectivos, se institucionalizan derechos como protección contra despido injusto, licencias laborales enfermedad o maternidad, seguridad social e inspecciones del trabajo. Al respecto Otero (2024) en su obra la "Evolución de los Derechos Laborales y Sindicales en Ecuador" expone el escenario ecuatoriano y menciona:

> En la década de 1920, se produjo uno de los ciclos de protestas laborales más importantes del siglo XX, que culminó el 15 de noviembre de 1922 con la masacre de cientos de personas trabajadoras por parte del ejército ecuatoriano. A partir de 1925, con la Revolución Juliana, el Estado ecuatoriano emprendió políticas de desarrollo de

> un incipiente mercado interno y expidió legislación social y laboral afín [*sic*] a la justicia social. Además, creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo. (p.15)
>
> En 1938, durante el mandato de Alberto Enriquez Gallo, se aprobó el Código del Trabajo. Según Porras (2013), este cuerpo normativo fue, en gran medida, una recopilación de leyes laborales que se emitieron desde 1903. No obstante, destaca la incorporación de principios y derechos laborales contenidos en convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): la irrenunciabilidad de los derechos de las personas trabajadoras, la interpretación más favorable a la persona trabajadora, la intangibilidad de los derechos reconocidos a las personas trabajadoras, la estabilidad laboral, la limitación de jornadas de trabajo, la negociación colectiva, los contratos colectivos y el derecho a la huelga. (p.15)
>
> Posterior a la promulgación del Código del Trabajo, hasta la década de 1970, se consolidaron organizaciones sindicales a nivel nacional. Por ejemplo, en 1938, se creó la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos (CEDOC): en 1944, la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE); en 1969, la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL). En 1973, en el marco de movilizaciones y huelgas generales, se concretó un proceso de unidad sindical entre la CEOSL, la CTE y la CEDOC, que dio origen al Frente Unitario de Trabajadores (FUT). De este modo, para la década de 1980, el obrero era el movimiento social organizado más importante de Ecuador. (p.16)

Siguiendo la línea histórica el autor Ibarra (2007) en su obra "Los estudios sobre la historia de la clase trabajadora en el Ecuador" expone:

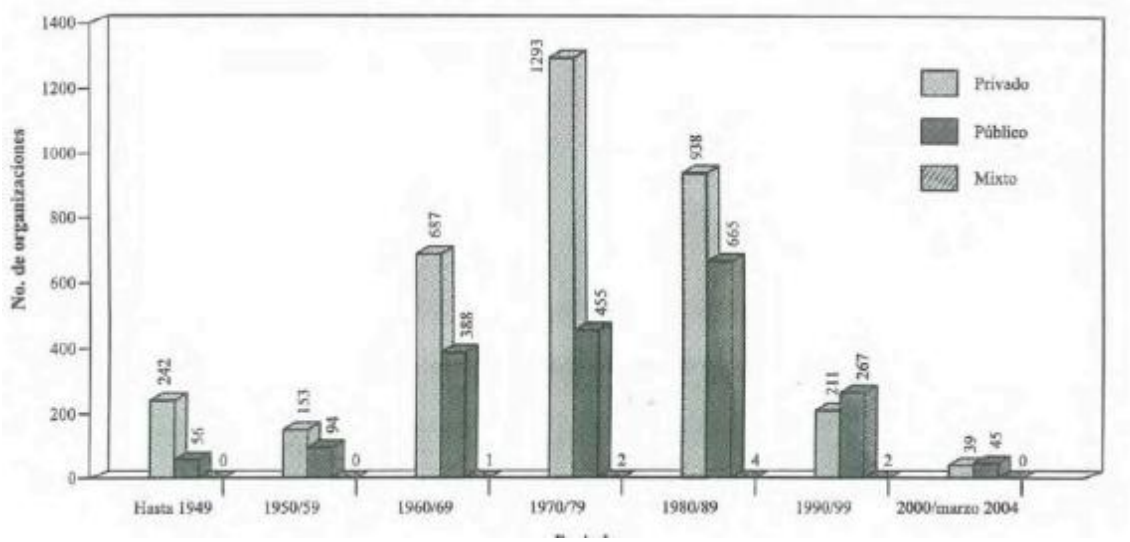
> En la evolución de los movimientos y actores sociales después de 1980, se encuentra inicialmente el papel opositor del sindicalismo a la aplicación de las políticas de estabilización en los años ochenta. Este se hallaba imitado por su peso real en una sociedad profundamente heterogénea desde el punto de vista social y étnico. El sindicalismo articulado por el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), después de 1990, con las reformas legales que establecieron medidas de flexibilización del mercado de trabajo y la disminución del empleo público, manifestó una declinación en su papel social y político. (p.78)

A pesar del papel activo de los movimientos sociales el neoliberalismo toma protagonismo que por su lado trajeron debilitamiento de sindicatos en algunos países, que fueron perdiendo peso

político. En ese contexto, tal y como lo indica Herrera (2015) "El sindicalismo perdió la batalla frente a las reformas neoliberales que, más allá de la flexibilización laboral, armaron una estructura institucional represiva para los trabajadores" situación que ocasionó la reducción en la creación de figuras organizativas de los trabajadores como se indica a continuación:

Figura 1

Ecuador: organizaciones sindicales legalmente constituidas por sectores de la economía. Período 1934 - marzo 2004



Nota. Adaptado de *Mapa sindical* [Fotografía], por Vjekoslav, 2004, FLACSO (https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/126038-opac).

En lo principal, las causas que originaron la reducción de sindicatos fueron las reformas legales, el aparecimiento de las tercerizaciones y la flexibilización. Entendiendo como tercerización al mecanismo a través del cual una empresa contrata a otra para que desarrolle actividades ajenas a sus labores propias o habituales y por flexibilización a la capacidad que tiene la empresa de aumentar o contrarrestar el desempleo sin incurrir en grandes costos o sin obstáculos de índole normativo (Peña, 2015). Ambas han sido utilizadas por la empresa como medio para no lidiar con conflictos laborales ir en contra de principios fundamentales tal como el principio de continuidad denominado también como estabilidad laboral que de acuerdo con el autor Guerrón (2003) "A través de la posibilidad de suscribir contratos individuales de trabajo por periodos cortos de tiempo, renovables; hecho que se denomina flexibilidad externa, y que indudablemente debilita la capacidad organizativa de los sindicatos y aún compromete su existencia" (p.48).

Lo que en palabras del autor Bauman (2000) se resume a:

> La flexibilidad es el eslogan de la época, que cuando es aplicado al mercado de trabajo presagia el fin del empleo tal y como lo conocermos, y anuncia en cambio el advenimiento del trabajo regido por contratos breves, renovables o directamente sin contratos, cargos que no ofrecen ninguna seguridad por si mismos sino que se rigen por la cláusula de hasta nuevo aviso. La vida laboral está plagada de incertidumbre. (p.136)

Con el tiempo, el derecho laboral ecuatoriano ha experimentado reformas importantes, tanto para fortalecer los derechos de los trabajadores como para flexibilizar ciertos aspectos del empleo. La Constitución de 2008 reconoció el trabajo como un derecho y un deber social, prohibiendo toda forma de precarización y estableciendo el principio del trabajo digno. Además, introdujo la figura del trabajo autónomo y por cuenta propia, reconociendo las nuevas realidades del mercado (Ibarra, 2007).

Sin embargo, la evolución del derecho laboral en Ecuador también ha estado marcada por tensiones entre los intereses del capital y los derechos de los trabajadores. La presión por flexibilizar las condiciones de contratación, especialmente con la expansión del trabajo digital y el empleo en plataformas, plantea nuevos desafíos que aún requieren respuestas claras desde el marco legal. Así, la evolución del derecho laboral en el país refleja tanto la influencia global como las particularidades sociales y económicas nacionales (Ibarra, 2007).

1.1.1.2 Transformación digital y nuevas formas de trabajo

Para Raffino (2025) como para muchos el trabajo es considerado como una actividad que permite la realización del ser humano a través de la satisfacción tanto personal como social, en sus palabras el autor considera que el trabajo es: “La actividad física o intelectual que las personas realizan para alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad, mediante la producción de bienes y servicios” (párr. 1). Su ejercicio es fundamental dentro de las sociedades y abarca una gran variedad de labores ya sean de forma manual o intelectual, esto sin contar que el término se clasifica de acuerdo a varios factores y ha estado vinculado a lo largo de la historia con otros aspectos como la clase social, el acceso a determinados privilegios y el ejercicio de algunos derechos.

Así bien, el trabajo por su carácter social y su estrecha relación con la sociedad se ha visto influida de ciertos factores con el paso del tiempo y ha evolucionado al ritmo de los seres humanos. En los inicios de la humanidad, el trabajo se desarrollaba con la única finalidad de subsistir atendiendo a un fin colectivo, destacándose principios como la solidaridad y reciprocidad. De forma que, la especie humana supone la necesidad de organizarse en diferentes grupos inspirado en la idea de proteción y con el objetivo de efectuar sus actividades de caza, pesca y recolección. En consecuencia, el ser humano da cuenta que la unidad con los semejantes de su propia especie podrían contribuir a sobrellevar peligros y contrarrestar necesidades que aseguren la supervivencia del grupo (Molina, 2013).

Con el paso de los años en el neolítico y la transición de la vida errante hacia el sedentarismo empiezan a surgir las instituciones en las sociedades primitivas. A partir del asentamiento de las conglomeraciones humanas más estables y agríolas se desarrolla paulatinamente un derecho de familia, nace el derecho a la propiedad, las clases sociales y la especialización del trabajo a raíz del aparecimiento de oficios tales como tejedores, agricultores y pastores (Molina, 2013). Situación que marcaría el inicio de las desigualdades con una marcada jerarquización, pues se plantea la idea de que alguien pueda trabajar para otro, lo que se convertiría en un preludio de las relaciones de poder laborales, pues las mismas se desarrollaban conforme al estatus y clase social del individuo (Noguez, 2024).

La esclavitud se convierte entonces en una forma común de trabajo. Los esclavos en conjunto con los metecos ejecutaban trabajo manual, mismo que llegó a considerarse indigno para los ciudadanos libres, en especial en Grecia y Roma. Estas civilizaciones fueron precursoras en el desarrollo de sistemas legales y económicos que regulaban cuestiones laborales en el caso de los hombres libres quienes arrendaban su tiempo a cambio de remuneración, sin dejar de lado el aporte de la civilización Mesopotámica en cuanto al Código de Hammurabi que bajo una escritura cuneiforme supone el primer gran código legal escrito, su principio sobresaliente fue la denominada “Ley de Talión” que se basaba en un sistema retributivo de justicia y en el ámbito del trabajo contenía normas sobre salarios, contratos de trabajo y responsabilidad del empleador, pues fija una responsabilidad mutua entre el amo y el obrero, así como el derecho a un salario mínimo y tres días de vacaciones por mes (Faes, 2022).

En la edad media el concepto materialista del trabajo como mercancía se transforma, esto a causa de la religión. Sin embargo, se conocerva el locatoio conductio operis que se traduce a un contrato de arrendamiento o locación de obras. La organización laboral se fortalecía, a través

de la jeraquización: maestro, compañero y aprendiz e incluso se le permitía trabajar a la mujer en actividades artesanales, agropecuarias y en el comercio así como en lo concerniente a la ginecología y obstetricia. Sin dejar de lado que el sistema predominante en este periodo histórico fue el feudalismo, que consistía en labrar las tierras cultivables pertenecientes al feudal. En este contexto, la mayor parte de individuos de la sociedad medieval se dedicaban a labores del campo y solo un pequeño porcentaje desenvolvía algún otro tipo de oficio, pudiendo conformar corporaciones de oficios y gremios (Machicado, 2010).

Las sociedades campesinas se transforman en la edad moderna, de modo que, surge un incipiente capitalismo comercial con un arraigo mucho mayor a la propiedad privada y a los medios de producción que a través de las ganancias que brindaban las empresas permitieron la acumulación de capital para invertir. Sin embargo, el contexto favoreció solo a un grupo minoritario y desfavorecio al proletariado quienes prestaban su fuerza de trabajo en situaciones precarias por largas jornadas de hasta 16 horas por 6 días a la semana, sumado al trabajo infantil y salarios paupérrimos. De forma que, dicho en palabras de Machicado (2010) "Los trabajadores empiezan a ser explotados sin misericordia en la gran empresa, hecho que los empuja a organizarse y defenderse a través de las asociaciones influenciados por la ideología marxista, que dará origen al sindicalismo revolucionario" (p.7).

Así bien, con los cambios profundos tanto en la economía como en la tecnología ya en la edad contemporánea a la luz de la Revolución Industrial donde en nombre del progreso existió precarización, las relaciones laborales experimentaron transformaciones significativas a causa de los movimientos que exigieron mejoras en sus condiciones de trabajo, cansados de la explotación que vivían en aquella época. De este modo, nacen las llamadas "conquistas sociales" que con la intervención del Estado permitieron regular el mercado laboral, bajo la premisa de que "cuando no interviene el Estado todo empresario procede a explotar vilmente a sus trabajadores" (Calderón, 2013, párr. 2). Era evidente entonces que ante los cambios económicos el trabajo se vió degradado, violentado y amenazaba derechos fundamentales básicos, en consecuencia, la intervención del Estado se volvió necesaria en cuanto a leyes que regulen jornadas, condiciones y salarios.

Ahora, una vez más la clase obrera se enfrenta a una nueva transformación. Se habla entonces, de la era digital y el trabajo 4.0 que cambia la forma de trabajar, surge el teletrabajo, plataformas digitales, Uber, Rappi que se traducen a nuevos desafíos para el derecho laboral planteando preguntas por responder en cuanto a cuestiones de: ¿quién es el empleador?, ¿quién

es el trabajador? y la falta de protección para los trabajadores de la gig economy. Todo esto a causa de la cuarta Revolución industrial que en conjunto con las tecnologías inteligentes la IA y demás han influido en el trabajo, de forma que ha trascendido con impactos positivos, pero mayormente negativos que suponen la necesidad de ser vista como una prioridad global que debe ser atendida a nivel nacional como internacional (Otero, 2024).

Es conveniente aceptar entonces, que han surgido nuevas formas de trabajo a raíz de la revolución 4.0 y afirmar que: "Las tecnologías han cambiado la forma de concebir y desarrollar la vida de las personas donde el trabajo no es ajeno a ello, estas tecnologías han permitido desempeñar nuevas formas de trabajo que con anterioridad no se habían implementado" (López, 2020, p.244). De modo que, los Estados deben prepararse para recibir los efectos, tanto positivos como negativos que trae consigo las nuevas tecnologías aplicadas en el ámbito, social, político, económico y sobre todo en el entorno laboral, ya que, a abierto la posibilidad de trabajos que en años anteriores hubieran sido impensables, pero ¿qué se necesita para estar preparados?, ¿qué rol ejerce el Estado para proteger a los trabajadores ante este panorama?, ciertamente no existen respuestas concretas pero necesitan ser reinventadas en aras de una mejor protección a la clase obrera.

1.1.2 Antecedentes doctrinarios

1.1.1.2 Actores en la economía de plataformas

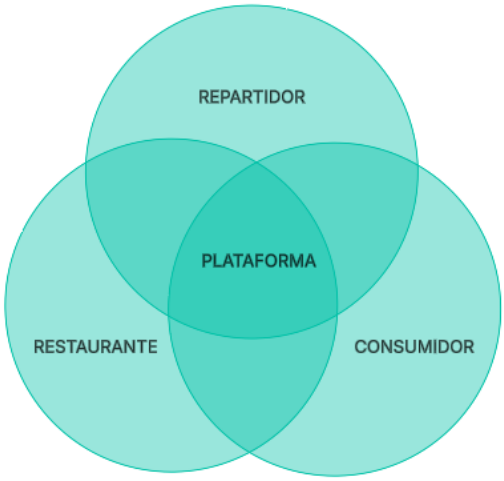
Dentro de la economía de plataformas conocida también como economía colaborativa o gig economy participan diversos actores, quienes interactúan a través del espacio virtual y tecnológico. De acuerdo con Dávila (2022) en el escenario de las plataformas digitales, los actores están compuestos por "la interacción de dos o tres sujetos, quienes demandan el servicio, quien lo ejecuta y la plataforma" (p. 131).

Para Dávila (2022) las plataformas digitales son "infraestructuras virtuales que permiten la interacción entre diversos entes" (p. 131). En este sentido, estas empresas tecnológicas facilitan la conexión entre oferentes y demandantes de bienes o servicios, al desenvolver el rol de intermediarios que proveen la infraestructura tecnológica. Para Hidalgo y Scasserra (2021) los usuarios oferentes son aquellos que "proveen servicios de reparto o Delivery, y transporte" (p. 7),

quienes se complementan con los usuarios demandantes que para Soto y Molina (2021) son quienes "consumen los bienes o servicios ofrecidos por la plataforma" (p. 193).

Figura 2

Sector de reparto con plataformas digitales



1.1.2.2 Desarrollo y expansión del trabajo en plataformas

El autor Berg et al., (2019) en su libro "Las plataformas digitales y el futuro del trabajo" expone:

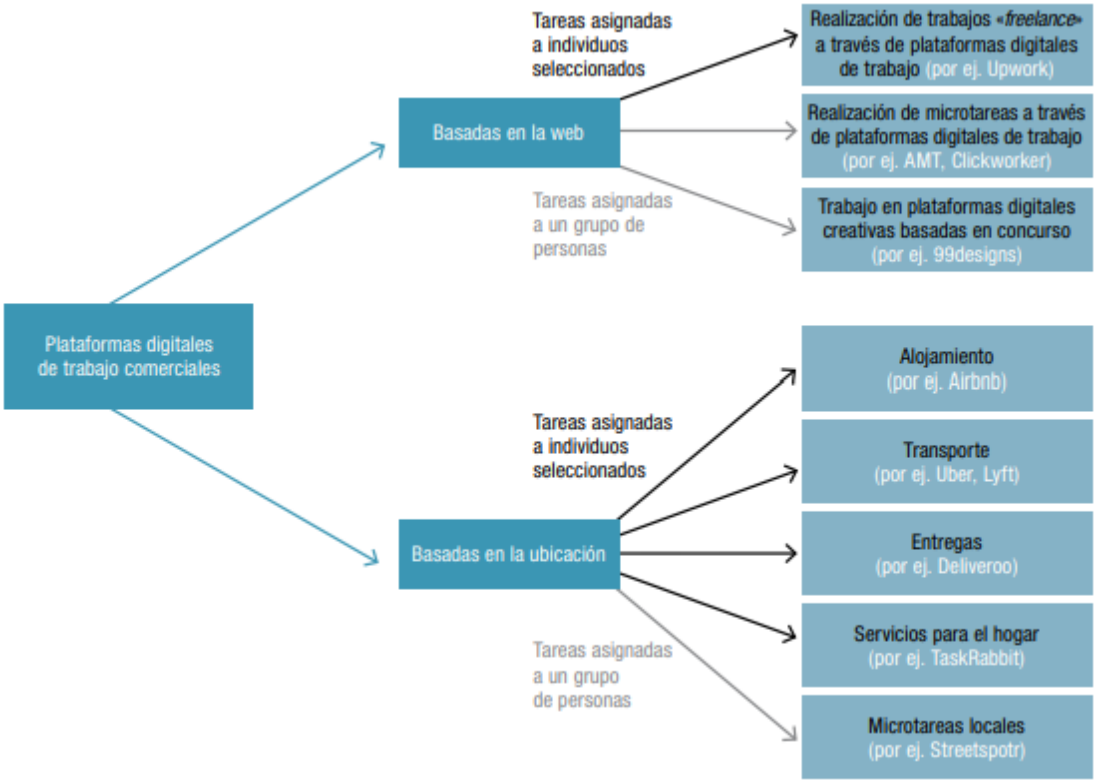
> El trabajo en plataformas digitales surgió a principios de los años 2000 con el crecimiento del internet y la necesidad de contar con participación humana en las tareas necesarias para el buen funcionamiento de las industrias en línea. Los trabajadores pueden trabajar desde cualquier lugar del mundo en tanto tengan una conexión a internet fiable. Los puestos de trabajo van desde la sofisticada programación informática, el análisis de datos y el diseño gráfico, hasta las relativamente sencillas "microtareas" de naturaleza administrativa. (p.1)

Bajo lo antes dicho, las plataformas son espacios de intercambio en donde se conecta la oferta y la demanda y existen diferentes formas de llevarse a cabo. En este sentido, se habla de plataformas de trabajo colaborativo y plataformas bajo demanda o presencial. "Las plataformas de trabajo colectivo, por lo tanto, construyen un trabajo potencialmente global que integra

economías de salarios altos y bajos, mientras que las plataformas bajo demanda construir un mercado local" (Grupo Faro, 2021, p.9).

Figura 3

Categorización de plataformas digitales



Nota. Adaptado de *Categorización de las plataformas digitales de trabajo* [Fotografía], por Berg et al., 2019, ILO (https://n9.cl/2crfk).

1.1.2.3 Caracterización del trabajo en plataformas digitales

Flexibilidad laboral

La flexibilidad en el trabajo en plataforma se refiere a la capacidad de los trabajadores para elegir sus horarios, lugares y condiciones laborales, adaptándose a sus necesidades personales. Esta característica permite a los empleados gestionar mejor su tiempo y equilibrar su vida laboral y personal. En consecuencia, "La flexibilidad se ha convertido en uno de los grandes argumentos a favor de la economía de plataforma y reclamo de las compañías para el

reclutamiento de repartidores y repartidoras" (Trujillo, 2019, p. 42). Sin embargo, el autor Lanzadera (2019) declara:

> El tan anunciado beneficio para el trabajador de establecer su propio horario de trabajo y hacerlo desde su casa o desde cualquier sitio con un alto nivel de flexibilidad a menudo se convierte en la necesidad de buscar trabajo de forma constante, en una disponibilidad absoluta y una presión que demanda realizar la tarea independientemente de que sea de día o de noche, en cualquier fecha. (p. 76)

Precarización

La precarización es una característica cada vez más asociada al trabajo en plataformas digitales. Berg et al, (2019) expresa que, la precariedad del trabajo en plataformas se refiere a las condiciones laborales inestables, desprotegidas y a menudo desfavorables que enfrentan muchos trabajadores que dependen de plataformas digitales como Uber, glovo, Rappi, Fiverr, entre otras. Aunque estas plataformas ofrecen flexibilidad y acceso rápido a ingresos, también generan incertidumbre y desigualdad en términos de derechos laborales y protección social (p. 36). Al respecto, el autor Leite et al,. (2007, como se citó en Leite et al., 2024) indica:

> Lo más preocupante es que esta precarización no se limita a las empresas de plataforma, sino que se extiende a toda la cadena de proveedores, como restaurantes y tiendas, que buscan reducir los costos laborales para garantizar su permanencia en las cadenas dominadas por las plataformas. Esta dinámica se asemeja al funcionamiento de las cadenas globales, de valor basadas en procesos de tercerización, donde las empresas líderes controlan los precios impuestos a sus proveedores, obligándolos a reducir los salarios de sus trabajadores

Estadísticamente hablando la autora Coba (2021) en su artículo periodístico titulado "En Quito, ocho de cada 10 trabajadores de plataformas digitales no tienen contrato" expone: "La precarización se refleja en que el 83% de los repartidores o conductores de este tipo de empresas no tiene un contrato de trabajo" (párr. 4).

Inestabilidad e ingresos variables

La inestabilidad de ingresos variables es una característica definitoria y fuente significativa de preocupación para los repartidores que trabajan a través de plataformas digitales. Esta variabilidad se debe a una compleja interacción de factores inherentes al modelo de negocio de las plataformas y a las condiciones del mercado. Tales como la demanda fluctuante o el modelo de pago por tarea. El autor Leite et al,. (2024) en su investigación denominada "Trabajo mediado por plataforma: características y significados a partir de las experiencias de Brasil y México" añade:

> Los estudios sobre los conductores y repartidores de plataforma han subrayado las bajas remuneraciones predominantes en este tipo de trabajo. Esto se debe, por un lado, a que las empresas descuentan un porcentaje del precio de la corrida, el cual varía según la distancia, el tránsito y otros factores que rara vez son claros para las personas trabajadoras. Por otro lado, estas remuneraciones están asociadas con el pago a destajo, es decir, quienes trabajan solo reciben ingresos por las tareas realizadas desde que aceptan una corrida hasta que entregan las mercancías o transportan al cliente a su destino. (p. 5)

Relación laboral ambigua

La relación laboral ambigua es uno de los desafíos centrales que plantea la economía de plataformas dentro del derecho laboral tradicionalista. Esta ambigüedad surge porque el modelo de negocio de muchas plataformas se basa en la intermediación entre clientes y trabajadores independientes, difuminando la línea entre el empleo subordinado y el trabajo autónomo. Esto debido a varios factores, uno de ellos son los eufemismos que usan las plataformas para llamar a sus trabajadores como 'socios', 'colaboradores' o simplemente 'usuarios' de forma que, envisten el régimen de autonomía bajo el disfraz de la flexibilidad, pero lejos de gozar de esa autonomía están sometidos a calificaciones y parámetros de rendimiento. En este contexto, la gestión algorítmica se encarga de lo que en el sistema tradicionalista laboral se denominaría 'control laboral' (Perelman, 2020).

El autor Muro (2019) en su investigación titulada "La economía de los eufemismos" expone:

> Uber no tiene conductores empleados sino "socios conductores", sus pasajeros no pagan por el servicio sino que "comparten viajes" y la empresa misma no está en la industria del transporte sino en la de la comunicación, Airbnb no es una empresa hotelera sino una que habilita una "red peer to peer (P2P)" entre quien tiene una habitación y quien quiere pagar por una, Rappi no tiene repartidores sino "rappitenderos" que no trabajan sino que "comparten" su tiempo a cambio de dinero. (párr. 10)

1.1.2.4 Condiciones laborales en el trabajo por plataformas digitales

Jornada laboral

La jornada de trabajo se refiere al tiempo que una persona dedica sus labores remuneradas dentro de un día o una semana. Tradicionalmente, se ha idealizado la división del día en tres bloques de ocho horas: ocho horas para trabajar, ocho para el ocio y ocho para el descanso. De forma que, exista un equilibrio entre la vida laboral, personal y el bienestar físico como mental del trabajador (Gutiérrez S. , 2021). En el caso ecuatoriano, el marco legal de la materia define una jornada máxima legal de 8 horas diarias y 40 semanales, excluyendo los días de descanso obligatorio como sábados y domingos. Además, reconoce jornadas especiales y nocturnas que implican condiciones y compensaciones distintas.

A diferencia de las jornadas de los trabajadores de plataforma que no encajan dentro de las que señala la normativa, es decir, no se cumplen a cabalidad. Debido a la falta de contrato laboral formal y el uso de eufemismos como "colaboradores" o "socios independientes" que difuminan la delgada línea de la relación laboral y la independencia. Coba (2021) expresa: "Quienes se desempeñan como repartidores o conductores de plataformas digitales en Quito trabajan más de 45 horas, los siete días de la semana. Eso excede la jornada laboral máxima que, según el Código de Trabajo, es de 40 horas semanales" (párr. 11). Sin contar que, la cantidad de horas no significa que el trabajador perciba más ingresos, al contrario, su salario al mes es menor al salario mínimo.

Remuneración

Para Villarroel, (2022) "la remuneración es entendida como todo el dinero que un trabajador percibe por el hecho de terminar o desarrollar una función dispuesta por el empleador" (p. 185).

Es claro entender que la remuneración es el pago o compensación económica que una persona percibe. Este ingreso puede estar compuesto por un salario básico y otros elementos adicionales como bonificaciones, horas extras, comisiones o demás beneficios. De forma que, el trabajador pueda cubrir sus necesidades básicas como las de su familia.

La situación de los trabajadores de plataformas digitales, como repartidores, conductores y demás es distinta. Al no estar vinculados mediante un contrato laboral formal, no reciben un salario fijo ni están protegidos por el salario mínimo, lo que significa que sus ingresos dependen directamente del número de tareas realizadas, la demanda de servicios y las condiciones impuestas unilateralmente por la plataforma.

En lo principal un artículo del diario La Hora (2021) destaca:

> Un repartidor en una plataforma de entrega ganaba $400 mensuales; pero su remuneración actualmente ha bajado a $350. Además, su carga laboral es de, al menos 45 horas semanales. En otras palabras, en el mejor de los caso [*sic*] gana $1.94 por cada una de esas horas. (párr. 3)

Ambiente Laboral.

El ambiente laboral, también conocido como ambiente de trabajo, se refiere al conjunto de condiciones tanto físicas, como sociales, psicológicas y organizacionales en las que los empleados realizan su trabajo. Abarca desde las características tangibles del espacio de trabajo hasta las dinámicas interpersonales y la cultura organizacional (Gallardo y Parro, 2015). La autora Fanny Piña et al., en su artículo denominado “La importancia de un entorno laboral saludable: percepciones y desafíos contemporáneos” (2023) al respecto expone:

> En la actualidad, el entorno laboral desempeña un papel crítico en la vida de las personas y su impacto ejerce un papel fundamental en su bienestar, productividad y calidad de vida. A lo largo de la historia, el ambiente de trabajo ha experimentado cambios significativos en respuesta a las transformaciones sociales, tecnológicas y económicas. En la era actual, caracterizada por la globalización, la automatización y la creciente interconexión, la atención al ambiente de trabajo, se han vuelto más importante que nunca. (p. 2)

En el contexto de los trabajadores de plataformas el desarrollo de la industria 4.0 y el auge de nuevas formas de trabajo han transformado drásticamente el ambiente laboral. En lo principal están caracterizadas por el aislamiento y la falta de interacción social, pues los repartidores y conductores, suelen trabajar de forma solitaria. Sin contar que la inestabilidad de los ingresos, la falta de beneficios sociales, la competencia constante y la presión por cumplir con las expectativas de la plataforma generan ambientes de incertidumbre y estrés constante (Todoli et al, 2020).

Tabla 1

Condiciones laborales en plataformas digitales

Condición	Descripción	Situación identificada
Jornada laboral	Duración, control y flexibilidad.	Flexibilizada, pero sin límites definidos.
Remuneración	Forma de pago y estabilidad.	Variables y sin garantías mínimas.
Seguridad social	Afiliación obligatoria o voluntaria.	Generalmente inexistente o asumida por el trabajador.
Ambiente laboral	Trato recibido y presión externa.	Individualizado, sin vínculos colectivos, presión por rendimiento y calificaciones de usuarios.

1.1.2.5 Autonomía vs relación de dependencia

Según Smith (2016) la autonomía hace referencia a "la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral" (párr. 2). Esto implica que los trabajadores puedan tomar decisiones respecto a cómo organizan su trabajo, gestionan su tiempo y ejecutan sus tareas, sin depender completamente de instrucciones externas. La autonomía en este sentido no solo abarca la libertad operativa, sino también una de responsabilidad sobre el propio desempeño dentro del entorno laboral.

Sin embargo, dentro del modelo de la economía de plataformas la autonomía no es más que una estrategia que permite a las empresas evadir responsabilidades laborales formales evitando lo que en realidad sucede. Los empresarios promueven la idea de que los trabajadores sean emprendedores independientes o socios, lo que supuestamente les otorga libertad y flexibilidad, pero en la práctica las plataformas controlan aspectos fundamentales como los horarios, tarifas, asignación de tareas y evaluaciones mediante algoritmos, restringiendo así la verdadera

capacidad de decisión del trabajador, poniendo de manifiesto que se trata de una relación dependiente.

Según Granero (1993, como se citó en Carpio, 2013), la dependencia laboral es:

> El status en que se encuentre el trabajador incorporado a una empresa (total o parcialmente ajena) que aporta su energía o capacidad de trabajo para alcanzar los fines de esta, cediendo de antemano la disposición del producto final logrado, por lo que hace ajeno a los riesgos y en virtud del cual recibe una remuneración y se compromete a acatar las órdenes e instrucciones que se le impartan en pos del plan de trabajo y la organización dispuesta por el empresario. (p.9)

Dentro de los elementos que caracterizan a las relaciones dependientes en la esfera laboral se encuentran delimitados por ciertos requisitos denominados como elementos de la relación laboral. Dentro del marco jurídico ecuatoriano estos requisitos se encuentran establecidos en el Código de Trabajo (2005), en la que textualmente se señala:

> 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. (Art. 8)

Tabla 2

Elementos de la relación laboral dependiente

Servicios lícitos y personales	• El trabajador otorga sus servicios de forma directa de modo que se adapte a los requerimientos de su empleador, mismas que no deben estar prohibidas por la ley.
Dependencia y subordinación	• Vínculo en donde se establece instrucciones y órdenes del empleador hacia el trabajador.
Remuneración	• Contraprestación por el trabajo y labores asignadas.
Jornada laboral	• Horario que se establece para el desarrollo de las actividades por parte del trabajador.

A nivel internacional como en Ecuador la calificación jurídica del trabajador de plataformas es difusa. En el país, no se ha definido claramente su situación jurídica y no existen leyes o sentencias que resuelvan el debate de laboralidad entre las empresas propietarias de las

plataformas digitales y los trabajadores de estas. En este sentido, analizar el debate entre la autonomía y la dependencia es necesario, más aún en este contexto neoliberal que busca transformar el trabajo en una mera actividad económica que beneficia a la élite.

Con miras a alcanzar este objetivo el propio estado en su estructura, a través de las prácticas discursivas que operan en todos los ámbitos promueve el trabajo como una actividad que beneficie a la lógica económica dominante. En palabras de Toapanta (2022) "esta transición desde la o el trabajador hacia la o el emprendedor, autónomo, individualista, competitivo, dispuesto a otorgar su tiempo porque quiere o espera ser su propio jefe o jefa, es altamente funcional al mercado" (p. 36). Como consecuencia, las empresas conservan, protegen y acumulan su capital, en tanto los trabajadores se guían por la ilusión de "ser sus propios jefes", abandonando su sentido de clase.

Por lo expuesto, la opción más viable para la protección de derechos laborales, es reconocer la relación laboral dependiente, ya que mientras siga existiendo quien venda su fuerza de trabajo a quienes poseen los medios de producción, todavía se hablará de relaciones de trabajo dependientes y subordinadas. Esto como forma de responder de forma oportuna a todas las formas de producción que intentan evadir sus obligaciones como patronos, ante este desafío que desencadena el trabajo en plataformas. Dicho en palabras de la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

> […] el reto principal que surge del trabajo mediante plataformas, particularmente mediante el uso de apps y mediante el crowdwork, es que el trabajo realizado por medios digitales no reconoce la condición del trabajador o trabajadora como asalariado o asalariada, sino como trabajador o trabajadora independiente […] Esta falta de reconocimiento puede excluir de los beneficios laborales de los trabajadores y las trabajadoras, incluida su estabilidad laboral, el salario mínimo, y el acceso a condiciones dignas de empleo, dificultando su posibilidad de ejercer sus derechos sindicales. En este sentido, esta corte resalta la importancia que tiene el diálogo tripartito, que permita que la política pública y la legislación laboral promueva relaciones profesionales estables y sólidas entre empleadores y empleadoras y trabajadores y trabajadoras, en el marco del respeto y garantía de los derechos humanos. (párr. 212)

1.1.2.6 Derechos fundamentales de los trabajadores

Derecho al trabajo digno o decente

En Ecuador se constituye al trabajo como un deber y un derecho, en consecuencia, tanto la doctrina como la carta magna desarrollan y reconocen derechos básicos inherentes e intransferibles a la clase trabajadora. Estos derechos, por tanto, no pueden ser negados ya que de así serlo se incurriría en una vulneración de los derechos fundamentales. En este contexto, se habla del derecho al trabajo digno o decente como uno de los pilares fundamentales en el reconocimiento del valor humano más allá de un rol productivo.

Vigo (2022) manifiesta: "Quien presta el trabajo no da ningún objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo. El trabajo es el hombre mismo en situación de actuar" (p.3). En este sentido, se debe supervisar que las relaciones laborales sean respetuosas, justas y libres de abusos cuyo fin sea evitar el mobbing, hostigamiento, humillaciones, insultos y aislamiento. Considerando que la legislación debe amparar sin distinción a quienes forman parte del mundo laboral, conforme señala ACNUDH (2021):

> El derecho engloba todo tipo de trabajos, ya sean independientes o dependientes, incluyendo a los trabajos en el sector informal. En relación a estos últimos, el Comité ha aclarado que "los Estados deben adoptar las medidas necesarias, tanto legislativas como de otro tipo, para reducir en la mayor medida posible el número de trabajadores en la economía [informal], trabajadores que, a resultas de esa situación carecen de protección. Estas medidas, obligarán a los empleadores a respetar la legislación laboral y a declarar a sus empleados, permitiendo así a estos últimos disfrutar de todos los derechos de los trabajadores. (p. 3)

Derecho al trabajo en un ambiente propicio y adecuado

Al margen del derecho al trabajo digno también se añade el derecho a trabajar en un ambiente adecuado y seguro que de acuerdo con la OIT (2020) "es aquel en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron todas las medidas prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable" (p.14). Este derecho implica que todo trabajador debe desempeñar sus funciones en condiciones que no atenten contra su salud física o mental pues abarca desde

la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, hasta la capacitación frente a futuros sucesos previsibles que pueden atentar contra su seguridad. Sin embargo, como lo expone Naciones Unidas (2019):

> Aunque hemos tenido 50 años de reconocimiento mundial, adelantos inimaginables en ciencia, medicina y tecnología, y esfuerzos específicos en determinados países y contextos, el derecho de todos los empleados a trabajar en condiciones seguras y saludables sigue siendo más un privilegio que un derecho humano universal. (párr. 1)

Derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva

Se habla también del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. Al respecto, el autor Varas (2003) en su investigación titulada: "Libertad sindical y negociación colectiva en Chile: un diagnóstico de la Ley N° 19.759", en Boletin oficial de la Dirección del Trabajo expresa que la libertad sindical es aquel que: "asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y… tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva (p.3). Por su parte, el autor Caamaño (2008) expresa que "la OIT desde sus inicios ha dilucidado la necesidad de asegurar la libertad sindical por lo que se ha materializado el convenio No. 87 y convenio No. 98 en los años 1948 y 1949 respectivamente" (p.14). Sin dejar de lado que este derecho es bilateral, pues abre las puertas de crear sindicatos a los dueños de las empresas como a los trabajadores.

Derecho a una remuneración justa

El derecho a una remuneración justa, que es acuñada con diversos términos tal y como lo explica Basanta (1997) "Se ha hecho usual en los autores la designación de lo que se paga por el trabajo subordinado con los términos 'salario', 'remuneración', o 'retribución', tratados como sinónimos" (p.445). En palabras simples, refiere a la compensación o estipendio que debe ser pagado regularmente y a tiempo de forma proporcional al trabajo realizado, lo recibe el trabajador teniendo en cuenta que su finalidad evidente es la subsistencia, es decir, se trabaja para vivir y satisfacer las necesidades que requiere la vida del trabajador y su familia.

Garcés (2021), al referirse a la igualdad salarial, expone:

> A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, color, origen social, idioma o de cualquier otra índole, más la especialización y práctica de ejecución del trabajo se debe tener en cuenta para los efectos de remuneración. (p.13)

En el contexto ecuatoriano, el Código de Trabajo (2005), establece que existen dos formas de estipendios económicos que consituyen la remuneración:

> Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo: y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.
>
> El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal: por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (Art. 80)

Siendo asi que, el sueldo se cancela de forma mensual o quincenal y es de tipo administrativo, profesional o para trabajos directivos. Por otro lado, salario es aquel estipendio que se otorga al obrero ya sea del sector, idustrial, construcción u otros sectores.

Derecho a la seguridad social

La Seguridad Social es considerada un derecho humano, se encuentra ampliamente definida en convenios de la OIT e instrumentos internacionales. En términos generales se define como un sistema basado en cotizaciones para garantizar una vida digna que proteja la salud y el futuro de las personas. En su conceptualización más básica la OIT (2003) en su investigación titulada "Hechos concretos sobre la Seguridad Social" sostiene que:

> La seguridad social comprende la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o pérdida del sostén de la familia. (p.1)

En el sector de plataformas este derecho es restringido. Al respecto el autor Dávila (2022) expone que la razón es debido a la categorización, textualmente indica: "el ser categorizado como trabajadores independientes, restringe su acceso pleno a este derecho y además les impone una alta carga contributiva" (p. 130). Esta realidad, no debería suceder en un estado garantista de derechos y justicia. La Seguridad Social no es solo una institución de importancia

sino más bien una necesidad obligatoria para todas las personas que perciben ingresos regulares con relación de dependencia o sin ella, esto como sinónimo de garantía de estabilidad en un mundo que se encuentra marcado por la incertidumbre.

Derecho a vacaciones

Si bien es cierto dentro de la jornada de trabajo se regulan tiempos de descanso tanto diario como semanal hay que diferenciarlas del derecho a vacaciones anuales. En palabras de Gorelli (2014):

> Por vacaciones nos referimos al derecho contractual de todo trabajador, consistente en la interrupción anual de la prestación de trabajo con carácter retribuido durante un tiempo prolongado cuya duración se conreta en función del período de trabajo efectivo desarrollado dentro del lapso anual, todo ello con el objetivo tanto de facilitar un período de tiempo de descanso para permitir la reecuperación física y psíquica del trbajador, como que pueda disfrutar de períodos de ocio y esparcimiento. (p.61)

De lo citado, se establece que la efectividad de este derecho radica en el descanso remunerado después de un cierto tiempo de trabajo, sin perjuicio de seguir recibiendo su sueldo o salario de forma habitual durante el goce del mismo.

Al respecto el Código de trabajo (2005) establece:

> Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.
>
> El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al periodo de vacaciones.
>
> Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales. (Art. 69)

Cabe mencionar que, el disfrute de las vacaciones por parte de los trabajadores no es una cuestión de voluntariedad sino más bien, constituye un derecho irrenunciable como parte elemental de la protección que merece. El periodo de disfrute vacacional se establece de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, de modo que, se decidan las fechas concretas sin perjuicio de modificarlas teniendo en cuenta que se deben dar a conocer de manera anticipada. Pueden acumularse hasta 3 años y gozarlas en el 4to año, caso contrario se pierde el primer año (El telégrafo, 2021).

Derecho de huelga

El autor Pérez (2007) expresa que la huelga "se constituye como la manera más común y eficiente con la que los asalariados buscan conseguir logros de mayores beneficios respecto de las condiciones que rigen su relación de trabajo" (p. 654). En lo principal, es una garantía reconocida en la Constitución del Ecuador. Se puede ejercer en cualquier momento al margen del respeto y cumpliendo ciertos principios establecidos en la normativa de la materia, uno de ellos es la comunicación anticipada por una organización sindical legalmente constituida, considerando que la causa por la que se apela es razonable. Se lleva a cabo a raíz de una negociación colectiva no atendida y una vez que se lleva a cabo tiene el propósito de presionar al empleador para mejorar las condiciones laborales con las que se presta servicios.

Dentro de la normativa legal ecuatoriana la carta magna prescribe lo siguiente: "Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 326 núm. 8).

Finalmente, el código de la materia establece: "La ley reconoce a los trabajadores al derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados" (Código de Trabajo, 2005, Art. 467). En un inicio su fin primigenio es la paralización de trabajo y segundo una acción concertada entre el empleador y los trabajadores.

Al respecto, el autor Pérez (2007) manifiesta:

> Esta forma de cesación laboral llegó a ser una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de

> coaccionar al empresario a satisfacer una exigencia de mejoramiento en las condiciones de prestación de los servicios, por lo que fue considerada como 'acto jurídico', y que por esa naturaleza debía ser reglamentado por una norma legal. (p. 657)

En suma, la Constitución ecuatoriana de 2008, con su enfoque garantista y progresista reconoce que los derechos del trabajador son irrenunciables. Esta disposición fundamental se complementa con normativa internacional y con lo estipulado en el Código de Trabajo, mismos que en lo principal reconocen varios derechos, entre ellos:

Tabla 3

Derechos laborales en el Ecuador

Derechos laborales	
• Trabajo digno o decente	• Estabilidad laboral
• Trabajo a un ambiente adecuado y propicio	• Trabajar máximo 8h diarias y 40 semanales
• Libertad sindical	• Seguridad Social
• Negociación colectiva	• Percibir XIII remuneración y XIV sueldo
• Huelga	• Percibir Fondos de Reserva
• Vacaciones Laborales	• Remuneración Justa

Aplicación de los principios laborales para la protección del trabajador

A través de la historia y la práctica de la administración de justicia, se identifican patrones y soluciones recurrentes que demuestran ser justas y efectivas. Estos patrones con el tiempo se han cristalizado como principios, mismos que en un sentido general se denominan como mandatos generales que deben ser considerados en la búsqueda de soluciones justas y razonables. En palabras de Lastra (2015) "La idea de principio denota el origen y desarrollo de criterios fundamentales expresados en reglas o aforismos, que tienen virtualidad y eficacia propia; su más pura esencia responde a una general aspiración que se 'traduce en la realización de su contenido'" (p. 80). En esencia, el autor subraya que los principios son la columna vertebral que construye el ordenamiento jurídico, nacen de valores y aspiraciones sociales que en lo principal buscan un bienestar general. Su verdadera importancia radica en la capacidad de concretarse en la realidad y cobran sentido cuando sus postulados se ven reflejados en la práctica.

Principio protector

El principio protector tiene como finalidad brindar protección al trabajador frente a la superioridad del patrono. Es decir, su esencia radica en equilibrar la relación desigual entre el empleador y trabajador, favoreciendo a este último pues se enmarca como la parte más vulnerable dentro de una relación laboral. Su premisa principal se genera en base de que, debido a la necesidad económica, el trabajador puede encontrarse en una posición de suma desventaja al negociar sus condiciones laborales con el empleador. El autor Carmona (2020) en su investigación titulada "Algunos principios fundamentales del Derecho del Trabajo" manifiesta que "se puede traducir en tres reglas: in dubio pro-operario, la regla de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa" (párr. 8).

Principio in dubio pro operario

Este principio está estrechamente interconectado al principio protector. Su esencia radica en establecer un criterio de interpretación que se caracterice por ser favorable al trabajador, más aún cuando existe duda razonable sobre el sentido o alcance de una norma laboral. En este contexto, "este principio proclama, grosso *modo,* que en caso de duda se debe aplicar lo que más favorezca al trabajador. Sin embargo, dicha favorabilidad es aplicable tan sólo cuando suscita duda en la interpretación y alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, es decir normas de derecho sustantivo, más no de derecho adjetivo" (Cadena, 2022, p.43). En su sentido hermenéutico permite ofrecer contenido a las normas en beneficio del trabajador, más no resuelve situaciones conflictivas que no han sido contempladas legalmente.

Principio de irrenunciabilidad

Este principio está estrechamente vinculado al principio de irrenunciabilidad y al principio protector. Se refiere a la cualidad de ciertos derechos laborales de ser inamovibles, inalterables y que no pueden ser disminuidos o menoscabados por acuerdos individuales, convenios colectivos o incluso por una nueva legislación, salvo se establezcan condiciones más favorables para la clase trabajadora. En lo principal, busca garantizar la estabilidad y progresividad de los

derechos laborales. De forma que, una vez que haya sido reconocido y adquirido por el trabajador, ya sea por ley, por negociación colectiva, contrato individual o costumbre, no puede ser suprimido o reducido en perjuicio del trabajador. De modo que, en palabras de Bouzas y Gaytan (2017) este principio tiene como fin "evitar que un trabajador se desprenda de uno o más de sus derechos, en especial los nacidos de la protección mínima legal en favor o beneficio de su empleador o futuro empleador" (p. 25).

Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad es un principio fundamental del Derecho Laboral que establece que, en caso de discrepancia entre lo que formalmente se pacta o documenta en una relación laboral y lo que ocurre en la práctica, se debe dar prevalencia a la realidad de los hechos. En otras palabras, lo que realmente sucede en el día a día de la prestación de servicios tiene mayor peso jurídico que lo que pueda constar en un contrato o acuerdo. Surge con el fin de evitar simulaciones por parte del empleador, quien puede llegar a encubrir la verdadera naturaleza de la relación laboral para evadir obligaciones o menoscabar los derechos del trabajador. Al respecto, el autor Taboada et al., (2024) en su investigación titulada "Primacía de la realidad como expresión del derecho de defensa del trabajador" pone de manifiesto:

> La esencia de la primacía de la realidad radica en la proyección en favor del más débil, del hombre o la mujer que trabaja para otro y que, comúnmente, puede resultar afectado por su patrono o empleador. No son pocos los casos de trabajadores que han padecido de las consecuencias del enmascaramiento de la real relación de trabajo. En el Ecuador, muchos empleados se hallan en relaciones laborales encubiertas, recibiendo un salario desproporcional al trabajo que realizan. (p.200)

Tabla 4

Evaluación sobre cómo se aplican los principios protectores en el sector de plataformas.

Principio laboral	Definición	Aplicación en plataformas digitales
Primacía de la realidad	Lo que ocurre en la práctica prevalece sobre lo pactado.	Se vulnera al suponer autonomía pese a la subordinación.
In dubio pro operario	En caso de duda: se favorece al trabajador	No se aplica: no se reconoce la relación laboral.

Irrenunciabilidad	No se puede renunciar a derechos laborales	Cuestionable en contratos de adhesión “unilaterales” que usan las plataformas.

1.1.3 Antecedentes legales

1.1.3.1 Normativa Internacional

La declaración de Filadelfia en 1944 sienta los principios esenciales sobre los cuales se basa la OIT. Dentro de ella se enmarca la afirmación en la que se reconoce que el "trabajo no es una mercancía" resaltando que la organización y la libertad de expresión son acciones importantes para alcanzar el progreso en condiciones decorosas (OIT, 2017). Para esto se insta a los Estados a tomar en consideración la importancia de la promoción de mejores condiciones de vida que se enmarca dentro de la Declaración del Centenario de la OIT para transformar el futuro del trabajo en toda la sociedad, en lo esencial se insta a los Estados a fomentar:

> El crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos a través de políticas y medidas que respondan a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo (OIT, 2019, p. 17)

La adopción del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas y firmado por Ecuador en 1967 hace énfasis una vez más en la relevancia del reconocimiento del derecho en condiciones de trabajo equitativas y dignas, así como la seguridad en el trabajo, descanso, vacaciones y sobre todo la seguridad social. Esto lo hace en el marco de retribuir al trabajador por su fuerza de trabajo, pues se entiende de forma indiscutible que brinda sus mejores años de vida en el desarrollo y progreso de la empresa, industria e incluso del país (OIT, 2019).

El comité de expertos señala que los derechos y principios que contienen los convenios, tratados y recomendaciones de la OIT son aplicables para todo tipo de trabajadores de forma indiferente a su modo, relación de trabajo con su patrono o incluso sector en el que se desenvuelva (OIT, 2022). Se deja por entendido entonces, que los trabajadores de plataforma están protegidos por la normativa internacional que emite la OIT y que los instrumentos internacionales han trabajado inalcanzablemente en la promoción y fomento del trabajo decente

y en condiciones dignas para todas las personas incluso antes de la aparición de las plataformas digitales

El CO87 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación adoptada en 1948, fue ratificada por Ecuador el 29 de mayo de 1967. Su eje central se basa en el derecho a organizarse libremente, y se enfoca tanto en el derecho individual como colectivo de sindicalización. En ella se enmarcan derechos y obligaciones, como por ejemplo: "el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas" (CO87, 1948, art. 2). Para esto, tanto los trabajadores, como los empleadores y las organizaciones en general "están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad" (CO87, 1948, art. 8).

En complemento, el CO98 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva adoptada en 1949 y ratificada por Ecuador el 28 de mayo de 1959 Centra su horizonte en el ejercicio efectivo de la organización sindical, para ello hace énfasis en "la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical" (CO98, 1949, art. 1). Así como la protección de los empleadores o trabajadores a través de la prevención de "todo acto de injerencia de unas respecto de las otras" (CO98, 1949, art. 2). Finalmente, exhorta a los estados a garantizar condiciones de negociación justa a través del "uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo" (CO98, 1949, art. 4).

En conjunto, el convenio número 87 y 98 de la OIT son instrumentos clave para la sindicalización de trabajadores de plataforma, incluso si no son reconocidos como empleados formales. Si bien el CO87 reconoce el derecho a organizarse, el CO98 asegura que ese derecho pueda ejercerse sin represalias y con capacidad de negociación. En ese contexto, juntos crean un marco coherente y robusto en aras de garantizar la libertad sindical plena y una negociación colectiva efectiva, especialmente relevante para trabajadores en situaciones precarias o informales, como en el caso del trabajo ejecutado bajo las plataformas digitales.

El CO111 - Convenio sobre la discriminación empleo ocupación adoptada en 1958 y ratificada por Ecuador el 10 de julio de 1962 en su parte pertinente define a la discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (CO111, 1958, art. 1a). En

el marco del trabajo en plataforma este convenio es aplicable para garantizar que los entornos digitales de trabajo respeten la igualdad de trato y de oportunidades que exige este convenio.

1.1.3.2 Normativa Nacional

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, (2008) reconoce al trabajo como:

> 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 (Art. 33).

Dentro de su articulado tipifica las modalidades de trabajo, "en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano" (Art. 325). Niega rotundamente la precarización laboral al reconocer que la relación laboral debe ser bilateral y directa entre empleadores y trabajadores, de modo que se implanta el deber del Estado y reconoce que: "Impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo" (Art. 326.1) poniendo de manifiesto:

> "Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (Art. 327)

En conjunto se reconocen un sinnúmero de derechos, entre ellos "el derecho a la vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad y otros servicios sociales necesarios" (ART. 66.2). El Derecho a la seguridad social considerando que "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, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación" (Art. 34).

El derecho al trabajo se mantiene sobre un pilar fundamental que son los principios, mismos que deben ser observados para una mayor efectividad y protección, entre ellos: El principio de irrenunciabilidad, intangibilidad, favorabilidad, proporcionalidad en la remuneración y el trabajo que se lleve a cabo. Se reconoce el derecho a ser reintegrado tras un accidente y se garantiza la libertad sindical. El derecho a la huelga, la contratación colectiva y la promoción del diálogo social para la solución de conflictos (Art. 326). Se implanta el rol que desenvuelve el Estado en la creación de organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores para una mejor protección jurídica, así como en la formulación de acuerdos.

Código de trabajo

El Código de Trabajo es por excelencia la normativa aplicable a trabajadores bajo relación de dependencia. Dentro de su articulado reconoce que los derechos son irrenunciables (art. 4). Así también, define al trabajador como: "La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra" (art. 9) y al empleador como "La persona o entidad a quien se presta el servicio" (Art. 10). Entre las obligaciones más destacadas que debe cumplir el empleador se dispone la afiliación a la seguridad social de los trabajadores que se encuentren a su mando (art. 42) y la prohibición de emitir sanciones con la suspensión de trabajo (Art. 44, literal l).

La norma ibidem indica que la jornada ordinaria máxima de trabajo no debe superar las 40 horas semanales (Art. 47), pudiendo tener un incremento del 25% en la remuneración en el caso de ejercer la actividad laboral en la jornada nocturna que va desde las 19h00 hasta las 06h00 AM (Art. 49). Precisa que el desarrollo de actividades suplementarias no debe superar las cuatro horas en un día, ni las doce en una semana (Art. 55). Entre los beneficios del trabajador constan las vacaciones de 15 días en un año (Art. 69). Así como también el pago de décimo tercer sueldo y décimo cuarto (Art. 111, 113), fondos de reserva (Art. 196), licencia de maternidad (Art. 152), protección a la mujer embarazada a través del principio de inamovilidad (Art. 153), entre otros.

La normativa laboral no abarca la situación de los trabajadores de plataformas digitales ni mucho menos para los trabajadores autónomos. La entidad encargada de expedir normativa en el área, es decir, el Ministerio de Trabajo a la fecha no ha expedido reglamentos ni resoluciones con directrices para regular el desarrollo del trabajo en plataformas de reparto y transporte (Asamblea Nacional, 2022).

Ley de seguridad Social

La Ley de Seguridad Social ecuatoriana, en concordancia con la Constitución del 2008 (art. 34) y bajo los principios de universalidad y obligatoriedad, define como sujetos de protección del Seguro General Obligatorio a quienes obtienen ingresos por su trabajo, tengan o no relación laboral, incluyendo a los trabajadores autónomos (art. 2 y 9). Se distingue entre el trabajador dependiente, con contrato verbal o escrito y salario (Código de Trabajo, 2005, art. 11) y el trabajador autónomo, que realiza una actividad económica sin dependencia y recibe una retribución diferente al salario.

No obstante, la Ley genera una contradicción al permitir que los trabajadores autónomo accedan al Seguro Voluntario (art. 10), lo que parece oponerse a la obligatoriedad del Seguro General Obligatorio para quienes perciben ingresos por su trabajo (art. 9). Esta inconsistencia se agrava con el artículo 152 del Régimen Especial del Seguro Voluntario, que define a los afiliados voluntarios como personas mayores de edad no sujetas al seguro general obligatorio (art. 2), lo que según la literalidad de la ley, excluiría a quienes perciben ingresos por su trabajo, aunque en la práctica esto no se cumpla.

Esta contradicción normativa no solo vulnera el derecho constitucional a la seguridad social obligatoria para todos los que trabajan, sino que también crea una confusión legal que dificulta la comunicación clara a este grupo de la población. A pesar de la falta de cifras oficiales, la realidad actual muestra que la mayoría de los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador no están afiliados a la seguridad social, y un alto porcentaje declara no tener contrato (Faro, 2021). En consecuencia, repartidores y conductores mantienen principalmente una relación civil con las plataformas, quedando excluidos de beneficios legales fundamentales como el Seguro General de Salud individual y Familiar, el Seguro de Riesgos del Trabajo, las pensiones (vejez, invalidez, viudedad, orfandad y muerte) y la posibilidad de acceder a préstamos hipotecarios y quirografarios.

1.1.4 Antecedentes jurisprudenciales

1.1.4.1 Sentencia internacional

Caso Eduardo Díaz vs. Uber BV y Uber Technologies Uruguay S.A.

Eduardo Díaz demanda a Uber BV y Uber Technologies Uruguay S.A por el cobro de haberes laborales. Ante esta situación, las empresas demandadas presentaron objeciones legales y en su contestación Uber Technologies argumenta que no posee legitimación pasiva en la causa, debido que solo se encargan de prestar servicio a Uber BV empresa con la que inicialmente el actor habría suscrito un contrato, de modo que, Uber technologies nada tendría que ver en el litigio. Ante la excepción expuesta, el juzgador resolvió que ambas empresas actúan como un conjunto económico, en vista de realizar actividades complementarias.

Asimismo, las empresas demandadas argumentaron excepción en cuanto a la falta de jurisdicción y competencia haciendo referencia a la cláusula arbitral que contenía el contrato suscrito entre las partes y considerando que Uber está domiciliada en Holanda, a lo que el juzgador expuso que el objeto de litigio es determinar la existencia de relación de trabajo y al considerarse derecho humano, esa era la instancia idónea. En cuanto a la capacidad de administrar justicia, es decir, la jurisdicción se recalcó que el proveedor de servicios fue contratado en Uruguay y en consecuencia es procedente resolver el asunto controvertido en dicho lugar.

Para determinar si existió una relación laboral entre el demandante y las empresas acusadas, el juez tuvo en consideración el contrato digitalmente firmado por el conductor, mismo que habría sido redactado por Uber sin oportunidad de ser revisado o negociado, pues se trataba de un contrato de adhesión. En dicho contrato, el juez constató que Uber es propietaria de la aplicación y establece la forma como los términos para la realización del trabajo. Se evidenció también, que Uber centraliza todas las operaciones como el contacto con usuarios, los pagos respectivos y la potestad de sancionar a los conductores.

Ante el escenario expuesto, considerando que el ordenamiento jurídico de Uruguay no abarca la presunción de relación laboral, el juzgador en aras de mejor resolver recurrió a la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo. Así quedó en evidencia que los derechos del trabajador se violentaron al no reconocer la relación de trabajo e invocó al principio de primacía de la realidad que sentaron los indicios de una relación laboral. En lo principal, el juzgador tomó en cuenta que el trabajo se llevaba de forma continua y bajo cierta duración, por lo que se declaró que el conductor es trabajador de Uber.

Sentencia N° 805/2020 D. Desiderio vs Glovoapp 23 SL

El 25 de septiembre de 2020 a través de un recurso de unificación de doctrina a solicitud de D. Desiderio se resuelve la controversia generada entre un exrepartidor de la empresa Glovoapp 23 SL, quien solicitaba el reconocimiento de la existencia de un vínculo laboral con dicha plataforma. Para pronunciarse sobre el caso, el Tribunal acudió tanto a precedentes jurisprudenciales de la misma Sala como a la legislación aplicable.

En su análisis, el Tribunal hace énfasis en la aplicación el principio de la primacía de la realidad para determinar la existencia de un contrato laboral. Asimismo, se tiene en consideración el Estatuto de los Trabajadores, que establece la presunción de relación laboral siempre que una persona preste servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra, a cambio de una remuneración. Según la norma mencionada, los elementos que caracterizan una relación de trabajo son la dependencia, la subordinación, la remuneración y la ajenidad.

Dentro de los requisitos para la evaluación de los vínculos de carácter laboral, se debe considerar la diferencia entre la inversión que realiza el trabajador, pues se entiende que posee el vehículo, el teléfono móvil y combustible en contraste con la inversión del empleador quien proporciona la infraestructura tecnológica, oficinas o uniformes, siendo relevante el peso de la inversión de este último.

En cuanto a la autonomía alegada por la empresa Glovo, el tribunal añadió que la empresa ejerce control empresarial al supervisar al trabajador mediante sistemas de geolocalización, fija las condiciones del servicio, proporciona tarjetas de pagos en nombre de la empresa, determina bonificaciones por objetivos, define causas de incumplimiento, así como centraliza la información clave para la gestión del negocio. Añadió que el control y la disciplina no se ejercen de forma tradicional, sino mediante un algoritmo que monitoriza el cumplimiento de horarios, tiempos y rutas, que pueden llegar incluso a desactivar la cuenta del repartidor ante incumplimientos.

Respecto al criterio de ajenidad, el tribunal invocó tres formas: ajenidad en los frutos al evidenciar que Glovo cobra de forma directa y luego entrega una parte al repartidor, ajenidad en los medios ya que el elemento esencial para la prestación del servicio es la plataforma digital y no el vehículo, finalmente la ajenidad en los riesgos, considerando que las decisiones

empresariales son tomadas de forma unilateral por Glovo sin participación ni capacidad de negociación del repartidor.

Ante la situación expuesta y bajo la motivación respectiva el tribunal arribó a la conclusión que el grado de autonomía del trabajador era muy reducido e incluso se encontraba envestida, pues se limitaba a elegir el tipo de vehículo y los horarios previamente definidos por la misma plataforma. En contraste, los indicios de una verdadera relación laboral eran contundentes y confirmaban la presunción de laboralidad. Por lo que, se determinó que entre el repartidor y Glovo existía una relación de naturaleza laboral y se habían socavado sus derechos.

1.1.4.2 Sentencia nacional

Caso Yuli Ramírez vs. GLOVOAPP

En el año 2021, Yuli Ramirez en calidad de ex repartidora de la aplicación Glovo en Ecuador, interpuso una Acción de protección signada con el N° 17250-2021-00047 a razón de evidenciar una vulneración del derecho al trabajo. Fundamenta su requerimiento a la luz de lo que establece la Carta Magna al reconocer el derecho al trabajo en todas sus modalidades y bajo las prohibiciones de intermediación, tercerización y precarización laboral. En el recurso planteado, la accionante argumentó que Glovo bloqueó su cuenta de forma arbitraria sin observar el debido proceso, impidiéndole trabajar.

Corresponde aclarar que el recurso interpuesto por la actora no buscaba el reconocimiento de una relación laboral con la aplicación Glovo, pues se sabe que para ese fin los competentes son los jueces de trabajo. El objetivo de la acción era que la justicia constitucional llegue a resolver si el modelo de negocio que ofrece Glovo violenta en esencia el derecho al trabajo digno y revisar si se siguió las garantías del debido proceso para el bloqueo de la cuenta a la suscrita actora.

Sin embargo, en primera instancia el Tribunal se pronunció sobre la relación laboral entre Yuli Ramirez y Glovo afirmando que la actora libre y voluntariamente habría aceptado firmar un contrato de naturaleza mercantil regido por el Código de Comercio. En ese sentido, se afirmó que la actora eligió las condiciones de trabajo, aunque estas fueran precarias llegando a la conclusión de que el vínculo que unía a las partes era de índole mercantil y no laboral.

Una vez que el Tribunal afirmó la inexistencia del vínculo de carácter laboral, añadió que no se ha violentado ningún derecho, por cuanto la empresa Glovo no ha actuado como empleador o patrono. Es decir, da por entendido que a criterio del Tribunal la precarización laboral solo puede ser atendida cuando exista vínculo de trabajo dependiente.

Asimismo, el Tribunal tras identificar el contrato firmado por las partes y verificar la existencia de una cláusula arbitral afirmó que se debe solucionar la controversia ante el tribunal de Arbitraje ubicado en la Cámara de Comercio de Quito e insistió en que el acuerdo estipula que la plataforma Glovo se encuentra habilitada de bloquear la cuenta a la actora en caso de incumplimiento.

Queda en evidencia que, el Tribunal sustentó su motivación basándose en el contrato y las cláusulas que ella contenía, en ningún momento se hizo un análisis de la real vulneración de derechos que alegaba Yuli Ramirez, como exige la reiterada jurisprudencia, lo que hizo que la acción sea negada en primera instancia. Posteriormente, en segunda instancia, se ratificó la relación mercantil y se concluyó que las controversias que surjan deben ser solucionadas mediante arbitraje, añadiendo que Glovo tiene la potestad unilateral de bloquear cuentas sin considerar un debido proceso.

El caso expuesto representa el único precedente conocido vía constitucional en Ecuador que versa sobre la relación entre plataformas digitales y trabajadores. Aunque los jueces se apegaron a las formalidades legales y evitaron analizar la vulneración de derechos constitucionales, el caso es crucial para examinar el nivel de comprensión sobre la dimensión constitucional del derecho al trabajo y el funcionamiento de las plataformas de reparto en el país. En lo principal, se resalta la tensión entre la autonomía contractual y la protección de derechos fundamentales en la economía digital.

Tabla 5

Jurisprudencia relevante sobre el trabajo en plataformas digitales

Caso	País	Instancia	Año	Conclusión
Eduardo Diaz vs. Uber BV y Uber Technologies Uruguay S.A.	Uruguay	Juzgado de trabajo	2022	• Se reconoció la relación laboral • Se aplicó el principio: primacía de la realidad • Se desestimó cláusulas de arbitraje y la supuesta autonomía • Se aplicó la Recomendación 198 de la OIT

Desiderio Vs. Glovoapp	España	Tribunal Supremo	2020	• Se reconoció la relación laboral • Se aplicó el principio primacía de la realidad • Se destaca el control algorítmico, ajenidad en los medios, frutos y riesgos • Se invocó el Estatuto de los trabajadores y precedentes jurisprudenciales
Yuli Ramírez vs. Glovoapp	Ecuador	Corte Constitucional AP	2021	• No se reconoce vínculo laboral • Se declara relación mercantil • AP rechazada

1.1.5 Marco conceptual

Derechos adquiridos

Guillermo Cabanellas (como se citó en Maldonado, 2022) indica que el derecho adquirido es "el que por razón de la misma ley se encuentra irrevocable y definitivamente incorporado al patrimonio de una persona" (p. 6). Lo que en palabras de Lalive (1965) "Esto significa que si alguien tiene un derecho legal, este no puede ser reducido ni eliminado por nuevas leyes o regulaciones" (p. 150). Por tanto, cualquier intento de modificar o suprimir un derecho ya adquirido podría considerarse una violación a la seguridad jurídica y a la garantía de no retroactividad de la ley.

Derecho laboral

Según Monesterolo (2014) el Derecho laboral es "una rama del derecho que se encarga de tutelar la actividad, humana, libre y subordinada, destinada a la producción de bienes o servicios, en la relación entre quien presta el trabajo y quien se beneficia de este" (p.27). En contraste, Toapanta A. (2020) manifiesta que el derecho laboral "es una rama del derecho social cuyo objetivo principal es tutelar todas las formas de trabajo para proteger a la parte más débil de la relación laboral: las personas trabajadoras; y, garantizar el cumplimiento de derechos y obligaciones" (p.7).

Era digital

Para Llamas (2021), la era digital es “la etapa en la que la tecnología digital domina todos los aspectos de la vida, desde la economía hasta la comunicación, transformando cómo vivimos y trabajamos “ (párr. 1). De este modo, este cambio no solo ha modificado la naturaleza del trabajo, sino que también ha generado nuevas dinámicas en las relaciones laborales, como la deslocalización de tareas y la creciente dependencia de plataformas digitales. Esta nueva faceta que trajo el capitalismo globalizado se ha centrado en mayor explotación, reducción salarial y el incremento de la productividad del trabajo justificándose en el desarrollo tecnológico.

Gig economy

En palabras de Báez (2023) la gig economy es un modelo económico basado en trabajos temporales, esporádicos o por encargo, en lugar de empleos tradicionales con contratos estables. En este sistema, las personas conocidas como trabajadores gig ofrecen servicios de forma independiente, generalmente a través de plataformas digitales que conectan a trabajadores con consumidores. En palabras del autor: “estas tareas suelen ser muy sencillas. Por ejemplo, llevar a un cliente de un sitio a otro de la ciudad o llevar comida desde un restaurante a la casa de un cliente” (párr. 2).

Plataformas digitales

Según el autor Lojano (2021) las plataformas digitales son “aquellos espacios en la web que permiten obtener información de alguna empresa o servicio, en estos medios las personas pueden obtener datos detallados y concisos sobre las mismas” (p.19). En complemento, Grupo Faro (2021) agrega que “las plataformas digitales son espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado, que generan, muchas veces, relaciones laborales no tradicionales” (p. 8).

Precarización

Según Berg et al, (2019) la precariedad del trabajo en plataformas se refiere a “las condiciones

laborales inestables, desprotegidas y a menudo desfavorables que enfrentan muchos trabajadores que dependen de plataformas digitales como Uber, glovo, Rappi, Fiverr, entre otras" (p.151). Aunque estas plataformas ofrecen flexibilidad y acceso rápido a ingresos, también generan incertidumbre y desigualdad en términos de derechos laborales y protección social.

Principios

Para Suárez (2016) los principios en el ámbito jurídico son "enunciados normativos que contienen exigencias normativas derivadas de la dignidad humana y de la misma condición de persona" (p. 59). Por su parte, el autor Islas (2011) añade que "su carácter es muy general y señalan la deseabilidad de alcanzar ciertos objetivos o fines de carácter económico, social, político, etcétera, o bien de tipo moral" (p. 398). En este sentido, no solo orientan la creación e interpretación de normas sino también sirven como criterios para resolver conflictos normativos.

Protección jurídica

Denominada también protección legal, es entendida como el andamiaje normativo que busca el equilibrio entre una relación inherentemente desigual, asegurando derechos irrenunciables a la parte más débil de la relación contractual laboral, es decir, del trabajador frente a su patrono. Al respecto, el informe VI de la Oficina Internacional del Trabajo llevado a cabo en Ginebra en el año 2015 expone que: "la protección laboral implica proteger a los trabajadores de la explotación, de los riesgos de enfermedades o accidentes, de ingresos indebidamente bajos o inestables, de horarios de trabajo imprevisibles y de jornadas de trabajo excesivamente largas" (p. 3).

Trabajador

El término trabajador deviene del latín trepaliare y en palabras de Fingermann, (2023) se define como "la persona que trabaja, o sea que realiza un esfuerzo con fines productivos, para sí mismo o para los demás de modo oneroso" (párr. 1). Se consolida que el trabajador es un agente productivo que aporta su fuerza de trabajo al proceso económico, contribuyendo a la

generación de riqueza y desempeñando un papel central en las dinámicas de las relaciones de poder en la sociedad.

Trabajo digno

Según Reuters, (2012) el trabajo digno refiere a la consecución del pleno empleo, mismo que, está vinculado a varios elementos fundamentales, como la garantia a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo, y el reconocmiento del trabajo como una actividad esencial para el desarrollo personal y social. Es decir, implica el reconocimiento de remuneración suficiente, seguridad en el trabajo, no discriminación, protección social, formación y promoción.

Trabajador de plataforma

El Código de la Seguridad Social (2020) define al trabajador de plataforma como "toda persona que realiza actividades o tareas en o a través de plataformas" (CSS, 2020, art. 2,61). "Estas plataformas, generalmente accesibles a través de aplicaciones móviles o sitios web, organizan y distribuyen las tareas que los trabajadores ejecutan de manera flexible" (Hidalgo y Salazar, 2020, p.36).

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

El objetivo propuesto de forma general para esta investigación consiste en "Examinar la protección jurídica de los trabajadores de plataforma en la era digital, en el régimen jurídico ecuatoriano". Mismo que se llega a cumplir mediante la identificación del marco legal que ampara (o no) a los trabajadores que prestan servicios por intermedio de las diversas plataformas digitales y la revisión de jurisprudencia nacional como internacional que sirven de referencia para identificar vacíos normativos y tensiones entre la legislación laboral tradicional y las nuevas formas de empleo. En complemento, se llegó aplicar encuestas que permitieron recopilar datos empíricos logrando evidenciar retos y oportunidades que requieren ser

abordados para mejorar la situación jurídica actual de este sector emergente ampliamente precarizado.

1.2.2 Objetivos específicos

El primer objetivo específico corresponde a "Identificar el marco legal vigente que regula la protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores de plataforma en la era digital en Ecuador". Para ello, a través de la lectura integral de material bibliográfico como legal se abordó la normativa laboral ecuatoriana y la jurisprudencia aplicable, en concordancia con los principios, derechos y garantías consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, así como Tratados Internacionales ratificados por el país y normativa secundaria relacionada con el trabajo digital a fin de comprender el alcance de la legislación actual frente a las nuevas formas de trabajo que surgen en el contexto de la economía digital.

El segundo objetivo radica en "Analizar los desafíos de la protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores de plataforma en la era digital en Ecuador"; para lo cual, se lleva a cabo un análisis crítico a la doctrina y jurisprudencia que permitió identificar las principales tensiones entre el modelo tradicional de relaciones laborales y las nuevas formas de trabajo mediadas por plataformas digitales. Se revisaron sentencias relevantes a nivel nacional, así como estudios académicos e informes técnicos en conjunto con las experiencias comparadas de otros países, con el fin de evidenciar los vacíos normativos que conllevó a la aseveración de la necesidad de una protección adecuada a estos trabajadores en un contexto de transformación digital acelerada.

Finalmente, para "Diagnosticar la percepción de los trabajadores de plataforma sobre la protección jurídica de sus derechos laborales en la era digital en Ecuador" se aplicó una encuesta estructurada dirigida a personas que prestan servicios a través de plataformas digitales. Esta herramienta permitió la recopilación de datos empíricos sobre su experiencia laboral, nivel de conocimiento sobre sus derechos, acceso a mecanismos de protección jurídica y su percepción sobre las condiciones laborales en este tipo de empleo. La información recolectada permitió contrastar la realidad normativa con la situación vivida con los propios trabajadores aportando una visión integral al estudio.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Recursos Institucionales

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se contó con el apoyo de las instalaciones de la Universidad Técnica de Ambato, así como de la Biblioteca tanto física como virtual de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

Recursos Humanos

Se contó con la participación del investigador como del tutor asignado por la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, así como de profesionales especializados en la materia del tema abordado para la valoración de las preguntas. En complemento con los trabajadores de plataforma que fueron la población seleccionada para el desarrollo de esta investigación.

Recursos Materiales

Los recursos materiales implementados en la elaboración de esta investigación se detallan en el siguiente cuadro

Tabla 6

Recursos materiales

DETALLE		VALOR
Material de oficina	Internet	50 USD
	USB	8 USD
	Impresiones	20 USD
Movilización	Transporte	150 USD

Viáticos	Snacks, desayunos y almuerzos	30 USD
	Total:	206 USD

Nota: Detalle de cada uno de los recursos materiales utilizados con sus respetivos precios.

Recursos Tecnológicos

Los recursos tecnológicos implementados para llevar a cabo la investigación fueron el acceso a internet, repositorios digitales, bibliotecas virtuales y sobre todo dispositivos electrónicos como laptop y celular.

Recursos Financieros

Los recursos financieros para impulsar la presente investigación serán cubiertos en su totalidad por la señorita Lisbeth Estefania Chimbolema Vega, quien cuenta con la disponibilidad económica para cubrir todos los gastos que demande el desarrollo del proyecto.

2.2 Métodos

Una vez enfatizado los preceptos más importantes de la investigación, es necesario abordar la metodología empleada, con la finalidad de dar por entendido el proceso esquematizado que se siguió para llegar a desarrollar el presente estudio. Para esto, los autores Nava y Monroy (2018) distingue a la metodología del método y en sus palabras define al método como: “el conjunto de reglas y pasos que orientan el proceso para llevar a cabo una investigación. Es la aplicación de prácticas utilizadas para ratificar y confirmar las teorías” (p.56). En contraste el autor Bernal (2010) agrega que la metodología es: “el estudio de los métodos de investigación y no los métodos en sí, entendida como el conjunto de aspectos operativos del proceso investigativo” (p. 58).

2.2.1 Enfoque

Cuantitativo

El enfoque empleado en el presente trabajo es de carácter cuantitativo. Esta elección responde a la necesidad de obtener datos objetivos, medibles y generalizables que permitan identificar, describir y analizar con precisión el grado de protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales en el contexto actual. El autor Niño (2019) conceptualiza al método cuantitativo de la siguiente forma:

> "Como la palabra lo indica, la investigación cuantitativa tiene que ver con la "cantidad" y, por tanto, su medio principal es la medición y el cálculo. En general, busca medir variables con referencia a magnitudes. Tradicionalmente se ha venido aplicando con éxito en investigaciones de tipo experimental, descriptivo, explicativo y exploratorio, aunque no exclusivamente" (p. 28).

2.2.2 Nivel o tipo de investigación

Descriptivo

Dentro de esta investigación se utilizó la investigación descriptiva. En el caso del trabajo en plataformas digitales, este tipo de investigación permite identificar y describir aspectos concretos como el perfil sociodemográfico de los trabajadores, las horas de trabajo, los ingresos promedio, los niveles de satisfacción laboral, así como las formas de control y evaluación aplicadas por las plataformas. De esta manera, se obtiene un panorama más claro y sistemático sobre cómo funciona esta modalidad laboral y cómo impacta a quienes participan en ella.

Para Niño (2019) el propósito de este tipo de investigación es:

> "Describir la realidad del objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis (p. 33).

2.2.3 Métodos de investigación

En el desarrollo de la presente investigación se recurrió a una combinación de métodos que permitieron un abordaje riguroso y profundo del objeto de estudio. Se empleó el método bibliográfico-documental para recopilar y analizar fuentes teóricas relevantes; el histórico para comprender la evolución del fenómeno en su contexto temporal; el analítico-sintético para descomponer información; y el hermenéutico para interpretar los textos jurídicos así como también la exégesis jurídica.

Bibliográfico documental

El método bibliográfico o documental se basa en la recopilación de información que, en principio, puede parecer dispersa o no relacionada. Para esto, el investigador organiza y comprende el fenómeno estudiado, generando así interpretaciones más profundas y formulaciones que permiten valorar nuevas realidades (Botero, 2003). Este método fue esencial para recolectar doctrina jurídica, académica, convenios laborales, jurisprudencia y estudios previos sobre el trabajo en plataformas digitales. Permitió construir el marco teórico y contextualizar el problema dentro del derecho laboral actual ecuatoriano.

Histórico

El método histórico permite: “entender la evolución del Derecho como fenómeno histórico social en sus principales momentos y etapas subsecuentes desde la perspectiva universal e individual, lo que lo convierte en un producto histórico cultural” (Martínez, 2023, p. 3). Permitiendo examinar la evolución histórica del derecho laboral en Ecuador e identificando cómo las normas tradicionales han respondido a los cambios introducidos por el trabajo en las plataformas digitales.

Analítico sintético

El método analítico sintético refiere a procesos intelectuales diversos ya que operan tanto la unidad de análisis como la síntesis. “El análisis es un procedimiento lógico que posibilita descomponer mentalmente un todo en sus partes y cualidades” mientras que, “la síntesis

establece mentalmente la unión o combinación de las partes previamente analizadas y posibilita descubrir relaciones y características" (Rodriguez A. , 2017, 186). Dentro de esta investigación, este método permitió descomponer el fenómeno jurídico del trabajo en plataformas en sus elementos característicos.

Hermenéutico

Este método se enmarca como una actividad de reflexión, es decir, "una actividad interpretativa que permite la captación plena del sentido de los textos en los diferentes contextos por los que ha atravesado la humanidad." (Ricoeur, 1984 como se citó en Arraez y Moreno, 2006, p. 72). Este método como disciplina de interpretación, dentro de la investigación permitió ir más allá de la literalidad de la norma para buscar su espíritu y finalidad entendiendo el carácter evolutivo del derecho que debe adaptarse a las nuevas realidades sociales.

Exégesis jurídica

Este método "opera como parte de la interpretación del Derecho como una ciencia que su propia naturaleza asume una arista interpretativa que se vincula con la interpretación y aplicación de las normas e instituciones" (Martínez, 2023, p. 3). A través de este método, se examinaron disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, demás normas y criterios jurisprudenciales que permitieron identificar vacíos normativos y contradicciones, entendiendo que el derecho no puede ser aislado de las nuevas realidades económicas, sociales y sobre todo laborales.

2.2.4 Fuentes de recolección de información

2.2.4.1 Fuentes primarias

Para Cortés (2012) "la investigación con datos primarios se le conoce como investigación directa, porque los datos son obtenidos por el investigador directamente de la realidad, mediante la observación, los cuestionarios, las entrevistas, los tests u otros medios" (p. 54). En este sentido, las fuentes primarias constituyen las principales por cuanto esta investigación radica en las encuestas realizadas a los trabajadores de plataformas, mismas que contribuyeron

a obtener información precisa acerca de la situación actual que enfrentan en el desarrollo de sus actividades laborales.

2.2.4.2 Fuentes secundarias

Para Cortés (2012) “en la investigación con datos secundarios, el investigador toma los datos que fueron obtenidos por otras personas o instituciones” (p.54). Fuentes que permiten contrastar y enriquecer el análisis teórico-doctrinario. Para esto, se utilizó artículos académicos, libros jurídicos, tesis de grado y posgrado , informes y estudios de organismos internacionales como la OIT y CEPAL, que hacen abordaje sobre el trabajo en plataformas digitales.

2.2.5 Técnicas e instrumentos

2.2.5.1 Técnica encuesta

Nava y Monroy (2018) como para muchos “Las técnicas son formas de proceder o de actuar para lograr un objetivo determinado. Requiere destrezas manuales físicas o intelectuales que se utilizan en el campo de la ciencia, la tecnología, el arte, los deportes, la educación, etcétera” (p.56). En este sentido, como medio para fortalecer la investigación y lograr los objetivos propuestos se empleó la técnica de la encuesta, que en palabras de Arias (2021) no es más que: “una herramienta que se lleva a cabo mediante el instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones” (p.81).

2.2.5.2 Instrumento cuestionario

Bernal (2022) el cuestionario es “un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos de un proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación” (p. 234). En la presente investigación, el instrumento empleado consta de 12 preguntas cuidadosamente estructuradas, misma que, están destinada a los trabajadores de plataforma con el propósito de recopilar información sobre su situación en el

régimen jurídico actual ecuatoriano y de esta forma evaluar su alcance, implementación, y desafíos en el contexto de los trabajadores de plataformas digitales. Entre sus opciones de respuesta se incluyó a la escala de Likert, que incluye los siguientes modos de respuesta "totalmente satisfecho", "muy satisfecho", "neutral", " poco satisfecho" y "nada satisfecho".

2.2.6 Población y muestra

2.2.6.1 Población

Para la aplicación de las encuestas, se tomó en cuenta como población a 4.559 trabajadores de plataformas digitales de entrega y transporte de pasajeros que desenvuelven su actividad laboral en la ciudad de Quito registrados según el estudio desarrollado por la Universidad de OXFORD y FLACSO en 2022, cantidad que tras la aplicación de la fórmula finita, se obtuvo una muestra de 355 trabajadores a ser encuestados, a quienes se les aplicó 12 interrogantes.

2.2.6.2 Muestra

Para la toma de la muestra se ha escogido el método probabilístico de muestra aleatoria simple.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N-1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N = tamaño de la población (4559)

Z = valor de la distribución normal estándar según el nivel de confianza (95%)

p = probabilidad de éxito (0.5)

q = 1-p (0.5)

e = margen de error tolerado (5%)

Reemplazando

$$n = \frac{4559 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(4559 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{4559 * 3.8416 * 0.25}{4558 * 0.0025 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{4559 * 0.9604}{11.395 + 0.9604} = \frac{4378.8}{12.3553} = 354.406$$

Tras la aplicación de la fórmula finita se obtiene el valor de 355, siendo esa la cantidad a tomar en consideración para la aplicación de las encuestas.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación en la que se aborda "La protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores de plataforma en la era digital en el Ecuador", permite examinar la protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores que desempeñan sus actividades por intermedio de las plataformas digitales y apreciar, el desarrollo de este modelo laboral emergente en el marco de los derechos fundamentales en el Estado ecuatoriano. Es importante comprender que en un mundo globalizado donde la tecnología ha transformado las actividades laborales, los trabajadores de plataformas digitales merecen ser atendidos y no pueden quedar en una completa desprotección por vacíos normativos en la regulación laboral. Derechos como un salario digno, seguridad social y demás derechos no pueden ser socavados por quienes manejan las plataformas digitales, al contrario el marco normativo debe extenderse para lograr resultados en beneficio de los trabajadores de plataforma.

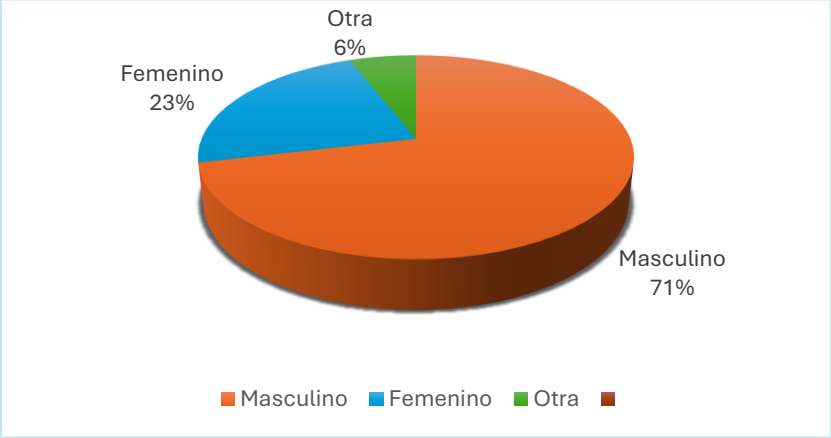
3.1 Análisis y discusión de los resultados de las encuestas

Distribución por género

Comprender la composición demográfica de la población o muestra estudiada es fundamental, ya que proporciona un contexto esencial para la interpretación de los hallazgos. La distribución de género es un factor sociodemográfico clave que puede influir significativamente en diversos fenómenos de estudio, incluyendo aspectos de comportamiento social o acceso a derechos. Para Lamas (2003) el género es "una construcción social y cultural de lo que implica ser hombre o ser mujer y determina el comportamiento, las funciones, las oportunidades, valoración y relaciones entre mujeres y hombres" (p.17).

Se presenta y analiza la distribución de género de los participantes en la presente investigación, revelando la proporción de individuos masculinos femeninos y de otras identidades de género dentro de la muestra total.

Figura 4: *Distribución por género*



Tras la aplicación de las encuestas a un total de 355 trabajadores de plataforma, se aprecia que 253 personas son de género masculino, 81 pertenecen al género femenino y 21 personas restantes pertenecen a otro tipo de género de la población LGBTQ+. Lo que refleja que 7 de cada 10 trabajadores de plataforma son del género masculino. Evidenciándose que el trabajo de plataformas digitales geolocalizados es un espacio ampliamente masculinizado, al ser el grupo mayoritario dentro de esta muestra. Frente al género femenino que muestra una participación considerablemente menor en comparación con los hombres. Asimismo, la población LGBTQ+ es una población minoritaria, sin embargo, se destaca la inclusión de las diversas identidades de género.

Las cifras presentadas pueden reflejar barreras como falta de seguridad, condiciones no adecuadas o estigmas sociales que limitan la participación tanto femenina como de la población LGBTQ+. Siendo necesario destacar en este punto lo que sostiene Hidalgo y Salazar (2020) quien añade: "las mujeres que se insertan a estos trabajos afrontan las limitaciones que este sector de la economía tiene preparada para ellas por ser mujeres: inseguridad, violencia, estereotipos y las cargas históricas de los cuidados" (p. 93).

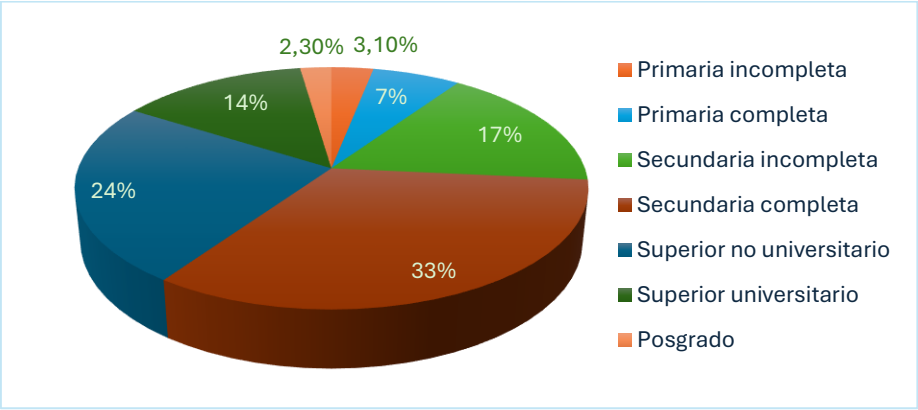
Grado de nivel educativo

El nivel educativo es un factor sociodemográfico de gran relevancia dentro del estudio de las condiciones laborales, especialmente en el contexto de la economía de plataformas. Permite comprender la capacidad que poseen los trabajadores para comprender sus derechos, negociar sus condiciones y, en última instancia, identificar su vulnerabilidad frente a las dinámicas del mercado digital. Asimismo permite comprender si la precariedad o la informalidad en la que

se desenvuelven es debido a los menores niveles de instrucción, o sí, por el contrario, personas con mayor formación optan por estas modalidades laborales debido a la falta de oportunidades en otros sectores.

Se presenta y analiza la distribución del grado de nivel educativo alcanzado por los participantes en la presente investigación, lo que ofrece una perspectiva sobre el capital humano y las capacidades educativas de la muestra.

Figura 5: *Grado de nivel educativo*



Tras la aplicación de las encuestas a un total de 355 trabajadores de plataforma, se aprecia que: 118 personas del total de la población ha completado la secundaria, 86 personas poseen estudios superiores no universitarios, 60 personas poseen la secundaria incompleta, 49 personas indican tener estudios superiores universitarios, 23 personas establecen poseer primaria completa, 11 personas manifiestan tener una primaria incompleta y finalmente 8 personas indican tener estudios de posgrado.

Los resultados obtenidos a partir de la encuesta sugieren que la mayoría de los trabajadores de plataforma en Ecuador tienen al menos la secundaria completa o estudios superiores no universitarios, aunque también hay una parte importante con niveles educativos más bajos. Suárez (2022) afirma que la educación sirve como factor que determina tener un buen empleo y consecuentemente un mejor salario, textualmente agrega: “la educación determina, entonces, si la persona se encuentra en el sector formal o informal" (párr. 7).

Sin embargo, Madariaga et al. (2019), textualmente manifiesta: “Los trabajadores de plataformas tienden a estar más educados que la población ocupada en general. Este fenómeno podría deberse a que los trabajadores de plataformas tienen dificultades para encontrar un empleo tradicional y terminan recurriendo a las plataformas por necesidad” (párr. 9). En este sentido, dado el contexto de crisis de empleo en el Ecuador es evidente que a pesar de los

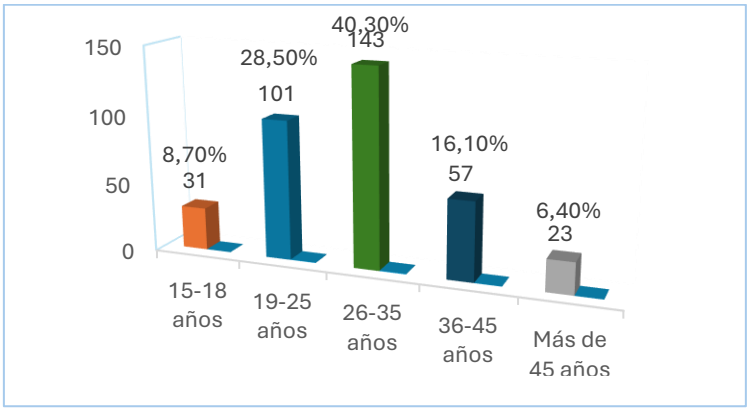
estudios avanzados, los trabajadores opten por el trabajo en plataformas como medio para generar ingresos, a pesar de que esto implique precariedad.

Rango de edad

Lejos de ser un mero dato estadístico el componente de la edad es un factor importante dentro de cualquier investigación, a través de él se filtran las experiencias, se configuran las identidades y se manifiestan las desigualdades. En la disciplina socio jurídica particularmente analizar este tipo de variable no es un mero ejercicio descriptivo sino un acto que permite contextualizar interpretar y dotar de significado a los hallazgos de cualquier investigación.

Se presenta y analiza la distribución del rango etario de los participantes en la presente investigación, ofreciendo una visión sobre la composición generacional de la muestra.

Figura 6: *Rango de edad*



Tras la aplicación de las encuestas a un total de 355 trabajadores de plataforma, se aprecia que 143 encuestados se encuentran en el rango de edad de 26 a 35 años, seguido de 101 personas que manifiestan tener entre 19 a 25 años, mientras que, 57 personas expresan tener 36 a 45 años, 31 personas expresan tener 15 a 18 años y finalmente 23 personas expresan tener más de 45 años. Los resultados obtenidos demuestran que más del 70% de los encuestados se sitúan en edades productivas tempranas, esto puede ser debido a la familiaridad con la tecnología, la flexibilidad, acceso rápido a ingresos y la barrera de entrada baja en cuanto a experiencia laboral. En contraste, la presencia mínima de personas adultas en la ejecución del trabajo en plataformas pone en evidencia que este modelo de trabajo no es una opción laboral atractiva o accesible para generaciones mayores, probablemente por factores como barreras digitales,

inseguridad física en ciertos espacios laborales, o preferencias por empleos más estables y tradicionales.

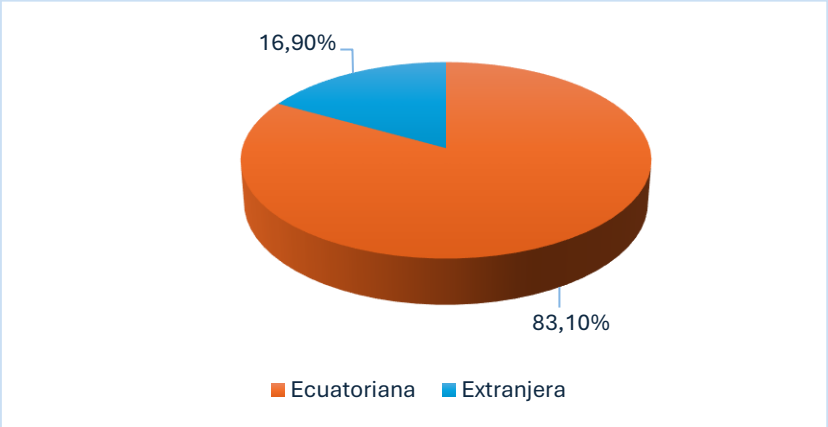
El trabajo en plataformas digitales es particularmente atractivo para trabajadores jóvenes y con menor experiencia, quienes pueden encontrar en estas opciones una vía inmediata aunque precaria de generación de ingresos. Como lo explica la autora Aguerrevere (2018) esto puede ser debido que: "A comparación con los adultos, los jóvenes de nuestra región encuentran muchos más obstáculos al momento de buscar trabajo" (párr. 2).

Nacionalidad

En un mundo cada vez más interconectado, pero también marcado por flujos migratorios crecientes y por marcos jurídicos que, si bien son globales en principio se aplican en contextos nacionales específicos, la nacionalidad de los participantes en una investigación es una variable de singular relevancia. No solo remite a la pertenencia legal a un Estado, sino que también puede ser un indicador de experiencias culturales, trayectorias migratorias, acceso a derechos y deberes diferenciados y en última instancia, de las condiciones socioeconómicas y jurídicas que moldean la vida de los individuos.

Se presenta la distribución de la nacionalidad de los participantes, lo que ofrece una primera aproximación a la composición de la muestra estudiada.

Figura 7: *Nacionalidad*



Los resultados de las encuestas aplicadas a un total de 355 trabajadores de plataforma revelan que alrededor de 295 personas de la muestra encuestada son de nacionalidad ecuatoriana, frente a 60 personas que exponen pertenecer a una nacionalidad extranjera. Lo que quiere decir que 8 de cada 10 trabajadores de plataforma son ciudadanos ecuatorianos.

La predominancia de la nacionalidad ecuatoriana en el desarrollo de la actividad en plataformas digitales revela que a pesar de la percepción común de que el sector de plataformas está fuertemente impulsado por mano de obra migrante, la realidad es otra al mostrar que el sector está fuertemente impulsado por ecuatorianos. En contraste, el porcentaje restante que corresponde a trabajadores de nacionalidad extranjera, a pesar de ser minoría, sigue siendo una proporción significativa que como lo manifiestan los autores Kaplan et al., (2023) "recurren al trabajo en plataformas como una opción de empleo viable, dados los numerosos retos a los que se enfrentan los migrantes en el mercado laboral" (p. 28).

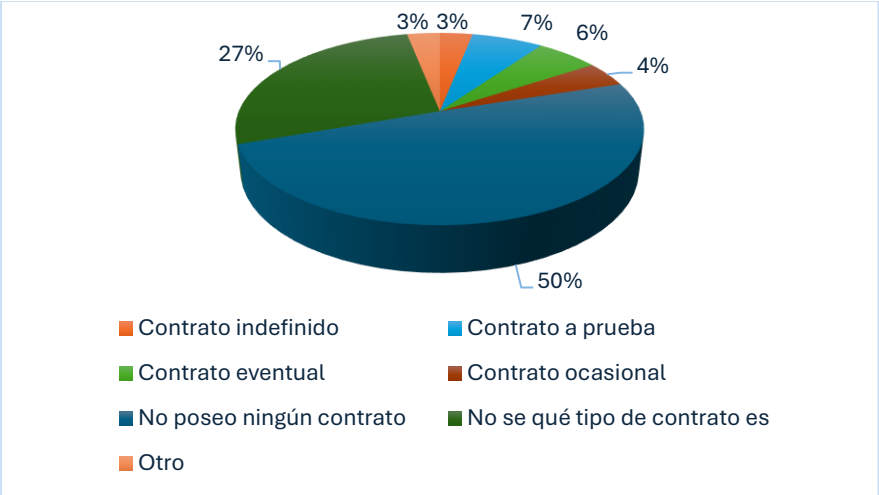
3.1.1 La protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores de plataforma en la era digital en Ecuador

Relación contractual con la plataforma

La naturaleza de la relación laboral en la economía de plataformas es sin duda uno de los debates centrales en el derecho del trabajo. La irrupción de las plataformas digitales ha desafiado a los modelos contractuales tradicionales, dando lugar a nuevas formas de organización del trabajo que en muchos casos difuminan las fronteras entre el empleo dependiente y el trabajo autónomo. Comprender cómo los trabajadores de plataforma se insertan contractualmente en este nuevo paradigma es fundamental para desentrañar el grado de precariedad o formalidad que caracteriza sus condiciones de empleo.

Se presenta un análisis de los tipos de relación contractual reportados por los trabajadores de plataformas encuestados, lo que ofrece una ventana a la realidad jurídica y socioeconómica que enfrentan.

Figura 8: *Relación contractual entre trabajadores y las plataformas digitales*



Tras la aplicación de las encuestas a un total de 355 trabajadores de plataforma se puede colegir que 176 personas expresan no poseer ningún contrato, seguido de 97 personas que de tener un contrato no saben qué tipo de contrato es, mientras que, 24 personas expresaron tener un contrato a prueba, 21 personas manifiestan tener un contrato eventual, 15 personas manifiestan poseer un contrato ocasional, 11 personas expresan poseer un contrato indefinido, finalmente 11 personas restantes se expresan que tienen otro tipo de contrato.

Se revelan situaciones contundentes y preocupantes sobre la precariedad contractual que caracterizan las relaciones laborales de los trabajadores de plataformas en la muestra. El hallazgo más destacado es que casi la mitad de los encuestados declara no poseer ningún contrato. Panorama que subraya que se encuentran ante una situación de informalidad laboral masiva, donde los trabajadores carecen de un vínculo formal que les otorgue reconocimiento y protección jurídica. Lo que hace posible la fuga del derecho al trabajo y dan paso a la deslaboralización, a través de la elusión de la legislación laboral por parte de las empresas a través de nuevas formas contractuales o la no contratación.

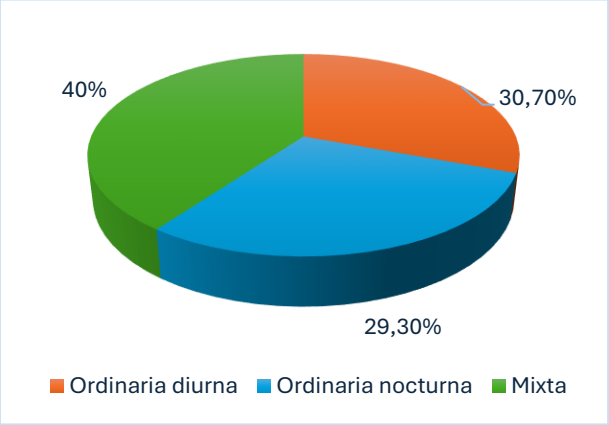
Jornada laboral

La configuración de la jornada laboral es un pilar fundamental en la regulación del trabajo, directamente vinculado a la salud, el bienestar y la conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores. En la era digital y particularmente en el contexto de la economía de plataformas los esquemas tradicionales de jornadas fijas se han visto desafiados por modelos que prometen flexibilidad, pero que a menudo se traducen en imprevisibilidad e inestabilidad para el trabajador.

La autora Martínez (2024) expresa que entender las modalidades de jornada que predominan en este sector es crucial para evaluar la efectividad de la protección jurídica y las condiciones reales de trabajo, asimismo expone el testimonio de una trabajadora de plataforma, madre soltera y migrante, que textualmente manifiesta: “Cada día, Rosa se enfrenta a una dura realidad. Las jornadas laborales son largas y agotadoras, con poco margen para el descanso” (p. 108).

Se presenta la distribución de los tipos de jornada laboral reportados por los trabajadores de plataformas encuestados, lo que ofrece una visión sobre la temporalidad y la organización de su tiempo de trabajo.

Figura 9: *Jornada laboral*



Tras la aplicación de las encuestas a un total de 355 trabajadores de plataforma se logra evidenciar que 142 trabajadores de plataforma poseen una jornada mixta de trabajo, frente a 109 trabajadores que desenvuelven su actividad en una jornada ordinaria diurna y 104 trabajadores que desenvuelven su actividad laboral en una jornada ordinaria nocturna. En este sentido, los resultados revelan una distribución significativa entre los diferentes tipos de jornada, destacando la prevalencia de la jornada mixta.

Evidenciar que los trabajadores de plataforma desarrollan sus actividades laborales en jornadas mixtas es un hallazgo particularmente relevante. Este tipo de jornadas implican horarios irregulares y potencialmente más disruptivos para el trabajador, afectando su ritmo circadiano y su vida personal. En palabras de Darricades y Fernández (2021) los trabajadores "destacan como un aspecto positivo 'poder definir su jornada de trabajo', luego también reconocen dificultades para articular de un modo virtuoso ese trabajo con otras actividades cotidianas" (p. 5).

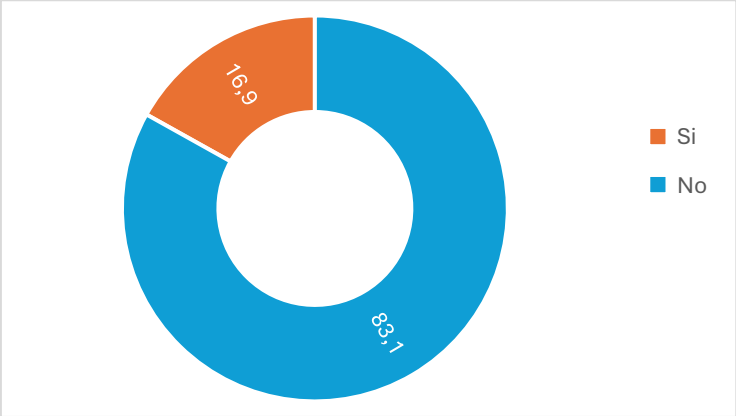
Existencia de leyes que regulen los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales.

El conocimiento de los derechos y las normativas que rigen el ámbito laboral es un pilar fundamental para el ejercicio de la ciudadanía y la defensa de la dignidad del trabajo. En el contexto de la economía de plataformas, donde las relaciones laborales son a menudo ambiguas y la legislación se encuentra en un Estado de constante evolución y adaptación, la percepción de los trabajadores sobre la existencia y el alcance de marcos jurídicos específicos adquiere una relevancia crítica, no solo refleja el nivel de información y empoderamiento de los

trabajadores sino que también puede ser un indicador de la eficacia de la difusión legal y la claridad de la respuesta normativa del Estado.

Se presenta la percepción de los trabajadores de plataformas encuestados sobre la existencia de una ley específica en Ecuador que regule sus derechos laborales, lo que ofrece una ventana a la brecha de conocimiento y potencialmente a la vulnerabilidad jurídica que enfrentan.

Figura 10: *Existencia de leyes en el contexto de la economía de plataformas*



Los resultados de las encuestas aplicadas a un total de 355 trabajadores de plataforma revelan que 295 trabajadores no conocen sobre la existencia de una ley específica que regules sus derechos laborales, mientras que 60 trabajadores expresan lo contrario.

Se evidencia un hallazgo preocupante respecto al conocimiento de los trabajadores de plataformas sobre la legislación que los ampare en Ecuador. La mayoría de los encuestados manifiestan no conocer leyes específicas que regulan sus derechos laborales. Lo que quiere decir que los trabajadores perciben una ausencia de un marco normativo claro en este nuevo sector emergente. En este sentido, se hace énfasis en lo que manifiesta Soriano (2018) “La denominada economía colaborativa ha implicado toda una serie de ventajas en la provisión de determinados bienes y servicios, pero también de nuevos problemas sociales y jurídicos que hace necesario el diseño de un marco regulatorio acorde al nuevo contexto” (p. 101).

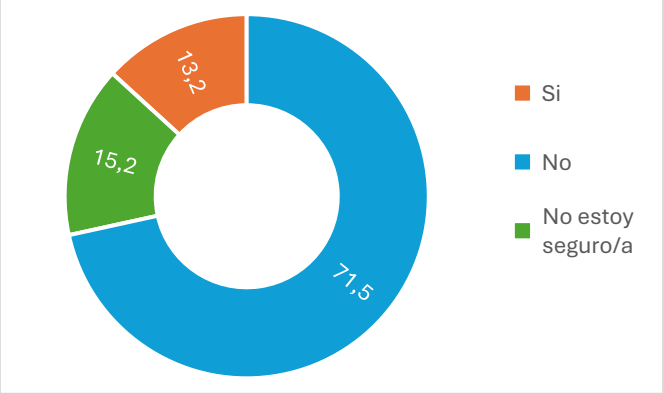
Nivel de confianza en caso de conflicto laboral con plataformas

La confianza en las instituciones legales y la capacidad del sistema jurídico para brindar soluciones justas es un pilar fundamental dentro de un Estado de Derecho. Para los trabajadores, esta confianza se traduce directamente en la voluntad de acudir a los mecanismos legales en caso de conflicto, y su ausencia puede llevar a la de desprotección, la resignación o

la búsqueda de vías informales para resolver disputas. En el contexto emergente y a menudo ambiguo de la economía de plataformas, donde la relación laboral es disputada y las protecciones son inciertas la percepción de los trabajadores sobre la capacidad de las leyes existentes para ofrecer una solución justa es un termómetro de la efectividad del marco jurídico y de la percepción de su propia vulnerabilidad.

Se presenta el nivel de confianza manifestada por los trabajadores de plataforma encuestados en las leyes ecuatorianas para solucionar problemas laborales, lo que ofrece una visión sobre la percepción de acceso a la justicia y la efectividad de la protección jurídica.

Figura 11: *Confianza en las leyes ecuatorianas*



Los resultados de las encuestas aplicadas a un total de 355 trabajadores de plataforma revelan que 254 trabajadores no confían en las leyes ecuatorianas para brindarles una solución justa ante un problema o conflicto laboral, 54 trabajadores manifiestan no estar seguros de depositar la confianza en las leyes que tiene el país, mientras que 47 trabajadores manifiestan que están completamente seguros de confiar en el ordenamiento jurídico que posee el Ecuador.

Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría de los encuestados no confían en las leyes ecuatorianas. Esto es un claro indicador de una profunda desafección o escepticismo hacia el sistema legal en lo que respecta a sus condiciones laborales específicas. Pone en evidencia que el marco jurídico actual no es adecuado o eficaz para proteger sus derechos en la economía de plataformas. En este sentido, la autora McDonald (2024) expone que: “Las plataformas digitales de trabajo están mal integradas en las instituciones sociales y en los Marcos normativos, lo que hace que los trabajadores no tengan una cobertura adecuada en términos de normas de empleo, de prestaciones sociales y derechos laborales” (párr. 16).

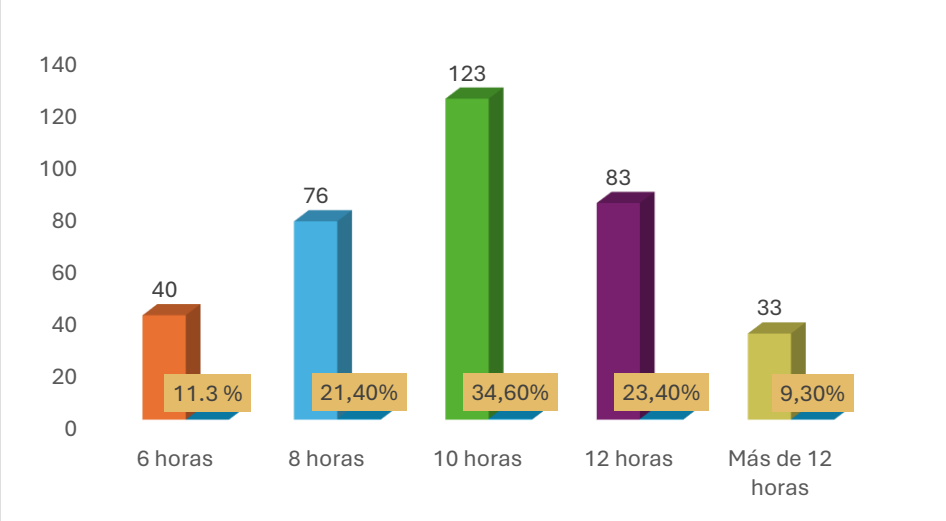
3.1.2 Desafíos de la protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores de plataforma en la era digital en Ecuador

Horas de trabajo en la economía de plataformas

La cantidad de horas dedicadas a la actividad laboral es un indicador crucial del esfuerzo físico y mental de los trabajadores, así como de su nivel de dependencia económica de un empleo. En el contexto de la economía de plataformas, donde la flexibilidad y la autonomía son a menudo presentadas como ventajas, el número de horas trabajadas puede revelar una realidad de sobreexplotación, precariedad o la necesidad de extensas jornadas para alcanzar ingresos mínimos. A diferencia de los empleos tradicionales con jornadas estandarizadas, el trabajo en plataformas puede impulsar a los individuos a laborar durante periodos prolongados para maximizar sus ganancias, lo que plantea serios desafíos.

Se presenta la distribución de las horas que los trabajadores de plataforma encuestados dedican a su actividad ofreciendo una perspectiva sobre la intensidad laboral que caracteriza este modelo de empleo.

Figura 12: *Horas de trabajo*



Los resultados de las encuestas aplicadas a un total de 355 trabajadores de plataforma revelan que 123 trabajadores laboran alrededor de 10 horas, seguido de 83 trabajadores que manifiestan ejercer sus actividades laborales por alrededor de 12 horas. Así también 76 trabajadores encuestados expresan que desenvuelven su actividad laboral por 8 horas, 40 trabajadores

manifiestan laborar durante 6 horas y finalmente 33 trabajadores afirman ejercer sus actividades por más de 12 horas.

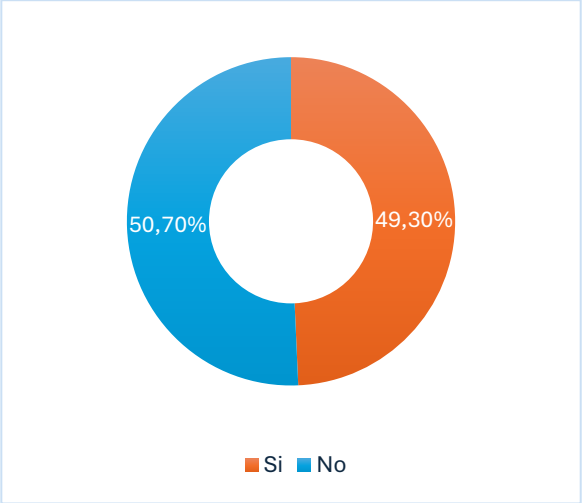
Los resultados obtenidos a partir de la encuesta reflejan que los trabajadores desenvuelven sus actividades laborales mayormente en un rango de entre 10 a 12 horas. Esto indica la existencia de jornadas laborales extremadamente prolongadas, que exceden con creces las normativas laborales estándar y representan un riesgo considerable para la salud y la seguridad de los trabajadores. Dicho en palabras de las autoras Hidalgo y Scasserra (2021) esto quiere decir que "no se respetan las jornadas laborales ni el derecho al descanso – ni a la desconexión. Adicionalmente, no se reconocen pagos de horas extra o fines de semana" (p. 10). Sin contar que incluso estas empresas no garantizan ni el pago de un salario mínimo

Accidentes laborales en el ejercicio de actividades

La seguridad y salud en el trabajo son derechos fundamentales que buscan proteger la integridad física y mental de los trabajadores, minimizando los riesgos inherentes a cualquier actividad laboral. Sin embargo, en el contexto de la economía de plataformas, donde la relación laboral a menudo es informal, los trabajadores son clasificados como "autónomos" y por ende carecen de las protecciones tradicionales de Seguridad Social y aseguramiento en caso de accidentes laborales, lo que se convierte en una preocupación crítica.

Se presenta la incidencia de accidentes laborales reportada por los trabajadores de plataforma encuestados que refleja la realidad de los riesgos inherentes en el desarrollo de esta modalidad de empleo.

Figura 13: *Accidentes laborales*



Los resultados de las encuestas aplicadas a un total de 355 trabajadores de plataforma exponen que 180 personas que laboran bajo la modalidad de la economía de plataformas no han sufrido accidentes laborales, en contraste con 175 personas que expresan haber sufrido alguna vez un accidente en el ejercicio de sus labores. Esto último, pone de manifiesto que los riesgos de accidentes no son eventos aislados y deben ser considerados como una preocupación que afecta a un segmento considerable de los trabajadores de plataforma. Los accidentes laborales no solo implican lesiones físicas y psicológicas para los trabajadores, sino que también generan costos económicos que en la mayoría de los casos son asumidos directamente por el trabajador debido a la ausencia de un seguro de riesgos del trabajo o de una relación laboral que garantice su cobertura.

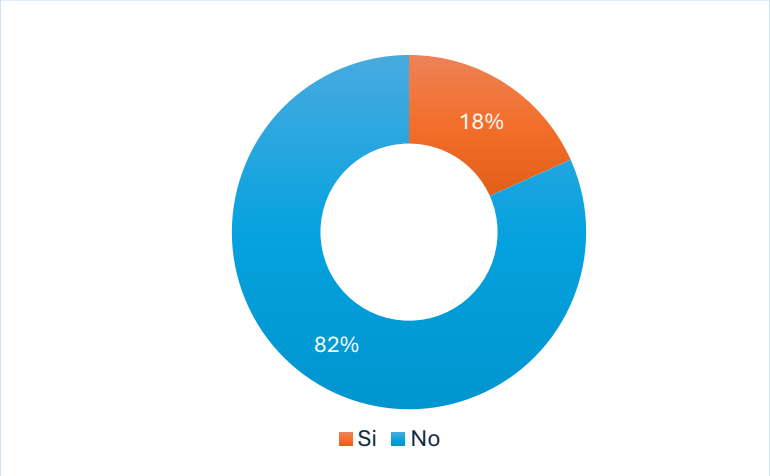
Las razones que causan accidentes pueden ser varias, una de ellas lo expone Eugenio un repartidor de Pedidos en el informe presentado por las autoras Darricades y Fernández (2021) textualmente manifiesta: "Antes rappi tenía una publicidad que decía "si no te lo llevamos en 35 min es gratis […] eso era riesgoso para los repartidores, porque uno se apuraba muchísimo [...] así pasaban accidentes, muertes laborales que no se hace cargo nadie" (p. 13).

Seguro de salud frente a accidentes laborales

La Seguridad Social, en particular la cobertura de salud frente a riesgos laborales es un componente esencial de la protección del trabajador y un pilar del bienestar social. Actúa como una red de contención frente a las eventualidades que puedan surgir en el ejercicio de una actividad económica, garantizando el acceso a la atención médica y la estabilidad económica en caso de incapacidad o accidente. Sin embargo, en el cambiante panorama del trabajo en plataformas digitales, la provisión de un seguro de salud se convierte en un punto crítico de vulnerabilidad. La ausencia de dicha cobertura expone a los trabajadores a costos económicos y de salud catastróficos en caso de accidente.

Se presenta la situación de los trabajadores de plataforma encuestados respecto a un seguro de salud frente a accidentes laborales.

Figura 14: *Seguro de salud*



Los resultados de las encuestas aplicadas a un total de 355 trabajadores de plataforma revelan que 290 trabajadores de plataforma no cuentan con un seguro de salud frente a accidentes laborales, en contraste con 65 trabajadores de plataformas que manifiestan lo contrario. En este sentido se evidencia que 8 de cada 10 trabajadores de plataformas digitales no cuentan con un seguro de salud, evidenciandose una clara señal de la fragilidad de la protección social en este sector.

La falta de seguro de salud frente a accidentes laborales no solo deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad económica y de salud.Esta situación es una manifestación clara de la externalización de los costos sociales por parte de las plataformas hacia los trabajadores sin contar que muchos de ellos no llegan a un ingreso mínimo para poder costearlo autónomamente. En este contexto, el autor Köhler (2020) manifiesta: “los trabajadores de plataforma a menudo no llegan al salario minimo, carecen de todos los derechos laborales elementales, como vacaciones pagadas, pago en caso de enfermedad, seguro en caso de accidentes o enfermedades” (p. 26).

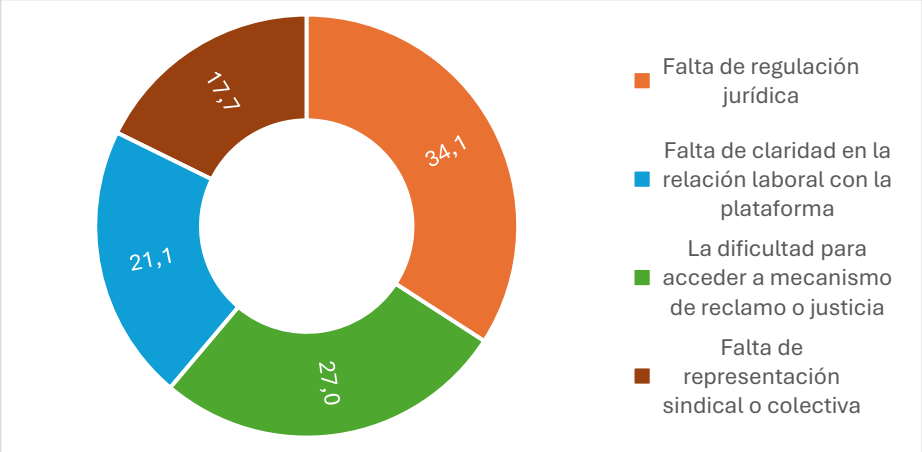
Principal desafío para el acceso a derechos laborales

En el contexto de la economía digital garantizar derechos laborales no es una tarea sencilla, implica múltiples barreras que van desde la obsolescencia de los Marcos normativos hasta la dificultad de organización colectiva. Para los trabajadores de plataforma, quienes operan en una zona gris jurídica, identificar los obstáculos principales para la protección de sus derechos

Son una fuente invaluable para comprender las carencias del sistema y las áreas donde se requiere una intervención más urgente.

Se presenta la visión de los trabajadores de plataforma encuestados sobre cuál consideran el principal desafío para garantizar sus derechos laborales en Ecuador.

Figura 15: *Principal desafío para el acceso a derechos laborales*



Los resultados de las encuestas aplicadas a un total de 355 trabajadores de plataforma indican que los encuestados mantienen diferentes criterios frente al principal desafío para garantizar sus derechos laborales de la siguiente manera: 121 personas sostienen que es la falta de regulación jurídica, 96 personas refieren que es a causa de la dificultad para acceder a un mecanismo de reclamo o justicia, 75 personas establecen que es por la falta de claridad en la relación laboral con la plataforma y finalmente 63 personas expresan que es por falta de representación sindical o colectiva.

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta ponen de manifiesto que el desafío más prominente es la falta de regulación jurídica. Este resultado subraya una demanda clara por parte de los trabajadores de una intervención legislativa que dote de un marco legal específico y protector a su actividad. Esto sumado a la ambigüedad contractual y la debilidad en la organización colectiva que también son desafíos que se encuentran interconectados y reflejan un sistema jurídico que aún no se ha adaptado eficazmente a las nuevas realidades del trabajo digital. Para la autora Rodriguez (2021) entre la amplia gama de desafíos para la asegurar el trabajo decente de los trabajadores de plataforma se encuentra la inacción del cuerpo legislativo, textualmente manifiesta: “La primera es la no intervención del legislador, esto es, que no haya una regulación expresa del trabajo en la economía de plataformas y, por tanto, que la clasificación como trabajadores dependientes o autónomos” (p. 9).

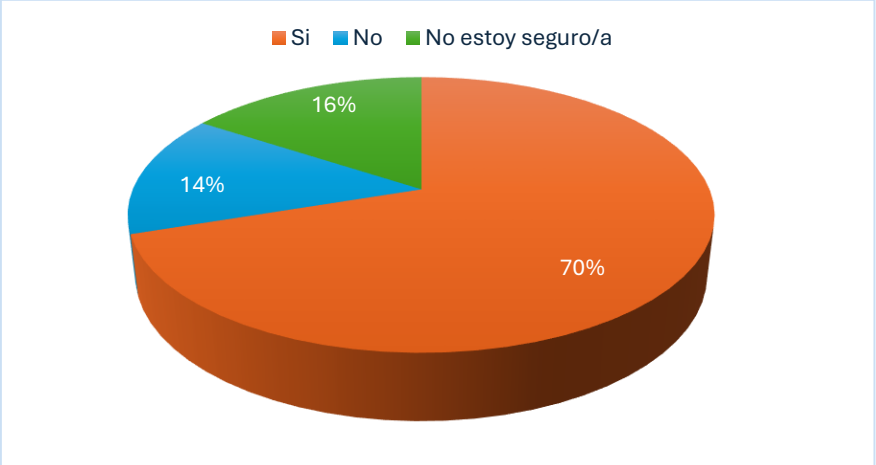
3.1.3 Percepción de los trabajadores de plataforma sobre la protección jurídica de sus derechos laborales en la era digital en Ecuador

Eufemismos afectan la protección legal

En la economía de plataformas, las empresas consideran a sus colaboradores como trabajadores independientes o socios en lugar de empleados. Este tipo de eufemismos son usados como una estrategia que en la práctica despoja a los trabajadores de la protección laboral tradicional como el salario mínimo, seguridad social, derecho a vacaciones y demás beneficios. La percepción de los propios trabajadores sobre cómo esta clasificación afecta su protección legal es fundamental, ya que refleja su comprensión de la vulnerabilidad a la que están expuestos y la realidad de su desprotección.

Se presenta la opinión de los trabajadores de plataforma encuestados sobre si la forma en que las plataformas los consideran afecta su protección legal en Ecuador.

Figura 16: *Eufemismos afectan la protección legal*



Los resultados de las encuestas aplicadas a un total de 355 trabajadores de plataforma ponen de manifiesto que 248 trabajadores de plataformas afirman que la forma en que las plataformas los consideran afecta la protección legal que deberían tener en Ecuador. Seguido de 56 trabajadores que manifiestan no estar seguros y finalmente 51 trabajadores que dan a conocer que los eufemismos no afectan su protección legal. Esto quiere decir que 7 de cada 10 trabajadores de plataformas perciben que las denominaciones con las que se refieren a ellos afectan su protección jurídica pues desdibuja la relación laboral con la plataforma.

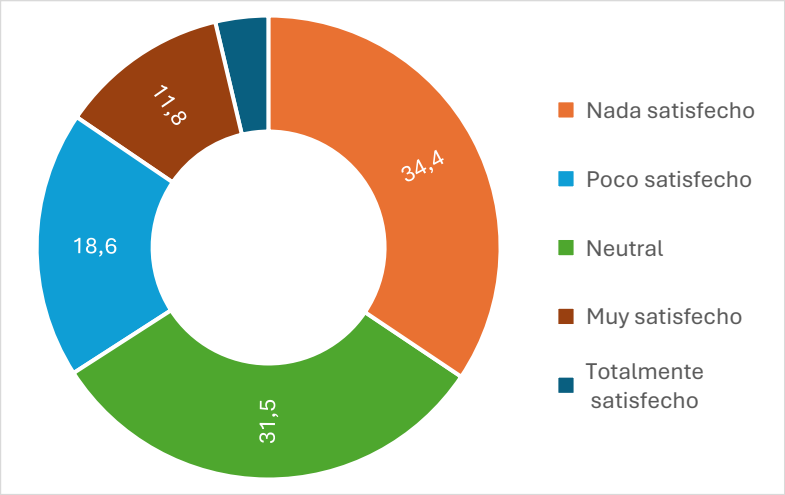
En este sentido, el autor Gallud (2005) en su investigación titulada "El eufemismo como instrumento de manipulación social" expresa: "los eufemismos son nociones adulteradas que tienden a edulcorar la realidad y a favorecer a los más diversos intereses" (p. 122). En el escenario de la economía de plataformas el uso de los mismos resulta ser una estrategia deliberada para eludir responsabilidades laborales. Esta práctica lejos de fomentar una relación de igualdad crea un vacío legal y deja a miles de trabajadores en una situación de vulnerabilidad.

Nivel de satisfacción con el trabajo en plataforma

La satisfacción laboral es un factor clave que indica el bienestar de los trabajadores y la calidad de las condiciones de empleo. Si bien la economía de plataformas promete flexibilidad y autonomía como atractivos principales la realidad de la precariedad contractual, las extensas jornadas, la falta de seguridad social y la incertidumbre de ingresos puede erosionar significativamente la satisfacción de los trabajadores de plataforma.

Se presenta la distribución del nivel de satisfacción con el trabajo en plataforma.

Figura 17: *Nivel de satisfacción con el trabajo de plataforma*



Los resultados de las encuestas aplicadas a un total de 355 trabajadores de plataforma revelan que 122 encuestados no se sienten nada satisfechos con respecto al ejercicio de su actividad en las diversas plataformas digitales, 112 expresan neutralidad, mientras que 66 manifiestan estar poco satisfechos, 42 expresan estar muy satisfechos y finalmente 13 encuestados se sienten totalmente satisfechos.

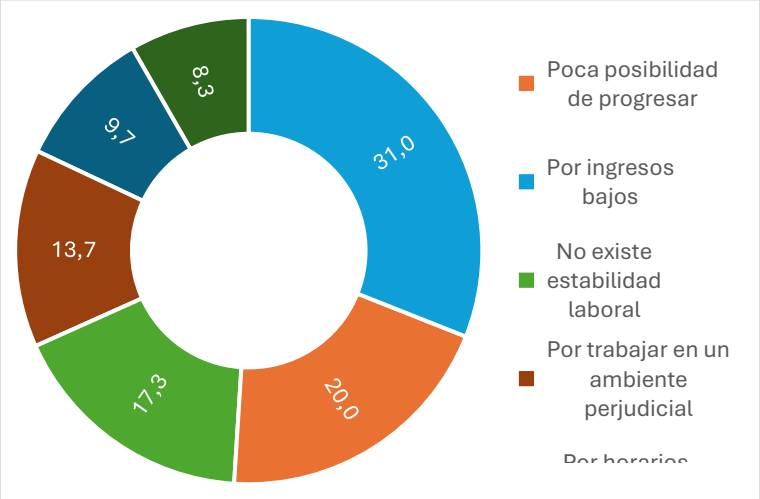
Estos resultados, reflejan en su mayoría que el trabajo en plataformas es ampliamente caracterizado por la precariedad y la falta de protección, lo que lógicamente se traduce en un bajo nivel de insatisfacción generalizado. En este sentido, la insatisfacción no debe ser vista como una cuestión subjetiva, sino como un síntoma de las condiciones laborales y la deshumanización del trabajo que requiere de una atención y regulación.

Razón de insatisfacción en la ejecución del trabajo en plataformas

Cuando la insatisfacción se vuelve predominante, es menester indagar sus causas. En ese sentido, identificar las razones específicas de la frustración de los trabajadores de plataforma no solo reflejan sus experiencias, sino que también señala los puntos críticos que requieren atención urgente por parte de los legisladores. De esta forma, se pueden proponer soluciones que aborden las raíces del problema y se plasmen en el diseño de políticas públicas

Se presenta la percepción de los trabajadores de plataforma encuestados sobre las principales razones de su insatisfacción en el desarrollo de sus actividades laborales por intermedio de las plataformas digitales.

Figura 18: *Razón de la insatisfacción en la ejecución del trabajo en plataformas*



Los resultados de las encuestas aplicadas a un total de 355 trabajadores de plataforma indican que los encuestados mantienen diferentes razones de insatisfacción con el desarrollo del trabajo en plataformas de la siguiente manera: 93 trabajadores manifiestan que es debido a los ingresos bajos, 60 explican que es a razón de la poca posibilidad de progresar, seguido de 52 personas que expresan su insatisfacción a razón de la inexistencia de estabilidad laboral, 41 trabajadores explican que es debido a un ambiente perjudicial, mientras que 29 trabajadores expresan que

es por horarios inconvenientes y finalmente 25 trabajadores explican que es por muchas horas de trabajo.

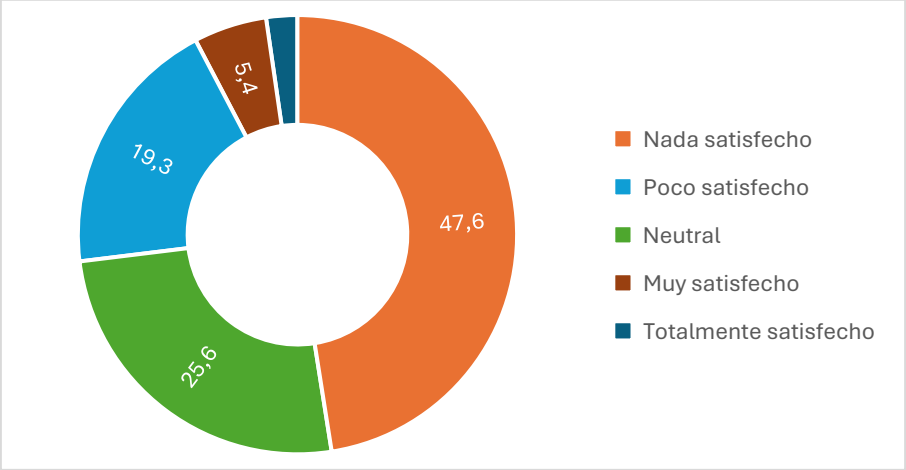
En lo principal, los trabajadores de plataforma en Ecuador revelan que existe un panorama preocupante de insatisfacción laboral. Se evidencia que a pesar del discurso empresarial flexible e innovador la economía de plataformas lejos de brindar autonomía genera una serie de vulneraciones en la práctica. Tres de cada diez trabajadores indican que su insatisfacción es a razón de sus ingresos lo que indica que no logran abastecer sus necesidades básicas y las de sus familias, lo que desencadena una serie de vulneraciones a sus derechos.

Satisfacción con el respeto de derechos laborales

En un sector tan innovador como el de las plataformas digitales, donde la ambigüedad jurídica y la presión por la productividad pueden colisionar con las garantías fundamentales, la percepción de los trabajadores sobre el respeto de sus derechos laborales indica la calidad de empleo y efectividad de los marcos legales que posee el Ecuador. Esta percepción refleja si los principios de justicia social y las garantías establecidas en la carta magna protegen verdaderamente al trabajador o al contrario, son una aspiración que esperan algún día alcanzar la realidad.

Se presenta la percepción de los trabajadores de plataforma acerca de su nivel de satisfacción con el respeto de sus derechos laborales.

Figura 19: *Satisfacción con el respeto de derechos laborales*



Los resultados de las encuestas aplicadas a un total de 355 trabajadores de plataforma indican que el grupo más numeroso de la muestra, es decir, 169 personas indican no estar nada

satisfechos con el respeto a sus derechos laborales, 91 personas expresan neutralidad, mientras 68 personas expresan estar poco satisfechas, en contraste con 19 personas que indican estar muy satisfechos y finalmente 8 personas que indican estar totalmente satisfechos con el respeto de sus derechos laborales.

Se evidencia que la mayor parte de trabajadores de plataforma perciben la profunda desprotección en cuanto a sus derechos laborales y el descuido de un cuerpo legislativo que ha estado inactivo en la emisión de leyes que abarquen a los nuevos sectores de trabajo. En lo principal, 6 de cada 10 trabajadores se encuentran insatisfechos frente a 4 de cada 10 que establecen lo contrario. Esta percepción puede estar anclada a múltiples factores ya identificados en la investigación, como la ausencia de contratos formales y la falta de acceso a derechos básicos como la seguridad social. Esta situación refleja el entorno en el que se desenvuelven los trabajadores de plataforma, espacios donde los derechos laborales no son solo invisibles sino sistemáticamente ignorados.

3.2 Discusión

Desde una perspectiva crítica, el trabajo en plataformas digitales representa uno de los mayores desafíos actuales para el Derecho Laboral, cuya arquitectura normativa fue construida sobre los principios del empleo asalariado la relación de dependencia y la subordinación clásica. Sin embargo, la economía de plataformas ha socavado estas bases, promoviendo modelos laborales que desdibujan la frontera entre lo autónomo y lo dependiente.

En el caso ecuatoriano, se advierte un vacío normativo significativo que ha permitido que las plataformas digitales se posicionen como actores laborales sin asumir las responsabilidades que la ley impone a los empleadores tradicionales. La ausencia de una regulación específica ha abierto la puerta a formas encubiertas, bajo el discurso de la innovación tecnológica, la economía colaborativa y la flexibilidad. De este modo, hay que entender que el problema no es la tecnología en sí misma, sino su uso para precarizar el trabajo y evadir normas laborales que debilitan la posición del trabajador.

Es evidente que, el modelo laboral que sostienen las plataformas requieren de una reinterpretación del concepto de "dependencia", adaptándolo a las nuevas formas de control algorítmico, georreferenciación, evaluación por usuarios y sanciones automáticas, que claramente configuran relaciones de poder asimétricas y características de subordinación.

En el Ecuador, la problemática se agrava, al evidenciar la inacción del cuerpo legislativo y la debilidad institucional, lo que se traduce a la falta de un sistema eficaz de fiscalización laboral. A pesar que la Constitución reconoce como derechos fundamentales el trabajo digno, la seguridad social y la igualdad material, la omisión legislativa ha hecho posible que los trabajadores de plataforma operen bajo una "zona gris". Esta omisión o falta de acción no es inocente, constituye una forma de inacción estatal que está beneficiando a modelos empresariales sustentados en la externalización de costos y la informalización del trabajo.

Resulta también preocupante la utilización de eufemismos como "colaborador" o "emprendedor independiente", que no solo oscurecen la naturaleza real de la relación laboral, sino que configuran un mecanismo de alienación legal. En este contexto, los eufemismos operan como herramientas discursivas de poder que disfrazan relaciones desiguales bajo términos amigables, debilitando así la capacidad de los trabajadores para reivindicar sus derechos.

Frente a esta realidad, es menester que el Estado ecuatoriano actúe como garante de los derechos laborales, adoptando una legislación que reconozca las particularidades del trabajo en plataformas, sin que ello signifique sacrificar estándares mínimos de protección social. La respuesta normativa no puede quedarse al margen o verse limitado a esta nueva realidad, sino que debe asumir una actitud progresiva y garantista, ya que, una ley que no se adapta corre el riesgo de volverse cómplice de nuevas formas de explotación.

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. Tras la investigación realizada, se concluye que, el marco legal ecuatoriano resulta insuficiente y desactualizado frente a las transformaciones del empleo en la era digital, de esta manera perpetúa la desprotección de los trabajadores de plataforma. Si bien la Constitución del Ecuador y los tratados internacionales reconocen todas las modalidades de trabajo, el régimen jurídico no ha evolucionado a la par de las nuevas formas de empleo al punto de no regular ciertos sectores como el trabajo en plataformas. El Código de Trabajo sigue respondiendo a un modelo tradicional de relación laboral protegiendo únicamente a quienes se encuentran bajo relación subordinada y dependiente, condición que no se ajustan fácilmente a la realidad de los trabajadores de plataforma quienes operan a menudo bajo sistemas de autonomía aparente.
2. El ordenamiento jurídico ecuatoriano como la jurisprudencia nacional aún no han establecido criterios sólidos, ni consistentes que garanticen la protección efectiva de los trabajadores de plataforma. Sin embargo, las experiencias internacionales ofrecen modelos replicables y necesarios en el Ecuador. En este sentido, la revisión de experiencias comparadas, como las decisiones judiciales que han generado otros países ponen en evidencia que es posible adaptar la interpretación judicial para incluir nuevas figuras contractuales que brinden cobertura legal sin forzar su inclusión en moldes contractuales tradicionales, entendiendo la realidad cambiante que presuponen los avances tecnológicos.
3. La mayoría de los trabajadores de plataformas perciben un total abandono y desprotección jurídica, desconocen sus derechos, no tienen acceso a mecanismos de protección efectivos y se enfrentan a condiciones laborales inestables carentes de cobertura social. Esta realidad se contrapone de forma alarmante con los principios laborales constitucionales, e incluso presupone una violación a sus derechos laborales. Esta evidencia empírica debe ser tomada con seriedad por el legislador y los órganos judiciales, pues muestra una demanda de formalización y regulación. Persistir con indiferencia frente a esta problemática significa estar de lado del empresario, que bajo el pretexto de la innovación tecnológica legítima nuevas formas de explotación y desigualdad.

4.2 Recomendaciones

1. Se recomienda una actualización legal y se exhorta al cuerpo legislativo a contemplar las nuevas realidades que desencadena la nueva era digital en el marco de una vida digna para los trabajadores y trabajadoras que son el pilar de la economía del país.
2. El Estado debe promover el diálogo a través de mesas técnicas o comisiones conformadas por el Ministerio de Trabajo, profesionales en Derecho Laboral y representantes de las plataformas como de los trabajadores a fin de equiparar las situaciones que han generado desprotección en el ejercicio de sus actividades y abordarlas integralmente.
3. La fraternidad entre trabajadores es fundamental para su conquista de derechos, en ese sentido, se recomienda a las y los trabajadores de plataforma a organizarse y reconocer su sentido de clase a fin de defender y proteger sus intereses legítimos.

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias bibliográficas

1. ACNUDH. (2021). *El derecho humano al trabajo.* https://acnudh.org/wp-content/uploads/2021/11/24-El-derecho-humano-al-trabajo.pdf
2. Aguerrevere, G. (28 de Junio de 2018). *La economía gig y sus oportunidades para los jóvenes: la visión de Tess Posner*. BID mejorando vidas: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-economia-gig-y-sus-oportunidades-para-los-jovenes-la-vision-de-tess-posner/
3. Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Perú: Enfoques consulting Eirl. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
4. Arraez, J., & Moreno, L. (2006). La hermenéutica: una actividad interpretativa. *SCIELO, 7*(2), 171-181. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000200012
5. Báez, J. (12 de 01 de 2023). Economía 'gig'. ¿Autonomía o precariedad? *Primicias*. https://revistagestion.primicias.ec/analisis-economia-y-finanzas/economia-gig-autonomia-o-precariedad/
6. Basanta, J. L. (1997). El salario. En N. Buen, & E. Morgado, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social.* México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf
7. Bauman, Z. (2000). *Modernidad Líquida.* Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A. https://redmovimientos.mx/wp-content/uploads/2020/07/Modernidad-L%C3%ADquida-Bauman.pdf
8. Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, S. (2019). *Las plataformas digitales frente al futuro del trabajo.* Ginebra. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
9. Bernal, B. (2013). El Derecho Primitivo. En *Historia del derecho.* México: Cultura jurídica. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3263/4.pdf
10. Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Colombia: Pearson. https://visorweb.utpl.edu.ec/reader/metodologia-de-la-investigacion-administracion-economia-humanidades-y-ciencias-sociales-1615506169?location=3

11. Bernal, C. (2022). *Metodología de la investigación.* México: Pearson. https://visorweb.utpl.edu.ec/reader/metodologia-de-la-investigacion-administracion-economia-humanidades-y-ciencias-sociales-1710865188?location=3

12. Bono, A. d. (2019). Trabajadores de Plataformas Digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*. doi:https://doi.org/10.24215/23468904e083

13. Botero, A. (2003). La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas. *Dialnet*, 109-116. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5238014.pdf

14. Bouzas, J., & Gaytan, G. (2017). *Derecho individual del trabajo.* México: IURE. https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/lc/uta/titulos/40227

15. Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Dialnet*. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf

16. Caamaño, E. (2008). *La negociación colectiva en el derecho del trabajo Chileno. Un análisis en ambiente comparado según estándares OIT.* Valparaíso. https://www.u-cursos.cl/derecho/2009/2/D128A0629/3/material_docente/bajar?id=248753&bajar=1

17. Cadena, M. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. *USFQ Law Review, 9*(2), 41-55. https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/download/2754/3161/20732

18. Carmona, M. (13 de diciembre de 2020). *Algunos principios fundamentales del Derecho del Trabajo*. Diario Constitucional: https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/algunos-principios-fundamentales-del-derecho-del-trabajo/

19. Carpio, R. (2013). El trabajador en relación de dependencia en el Ecuado. *Repositori UPSE*. https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7823/1/UPSE-RCT-2014-Vol.1-No.3-005.pdf

20. Chaher, H. R., Granovsky, P., Hue, M., & Pérez, M. (2024). Tecnología y reconfiguraciones en las Relaciones Laborales. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*(26), 117-138. https://www.redalyc.org/journal/5819/581979489004/html/

21. Coba, G. (1 de septiembre de 2021). En Quito, ocho de cada 10 trabajadores de plataformas digitales no tienen contrato. *Primicias*. https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-plataformas-entrega-quito-contrato/

22. Coba, G. (14 de julio de 2022). Falta de regulación a las plataformas de entrega crea un mercado negro. *Primicias*. https://www.primicias.ec/noticias/economia/inmigrantes-mercado-negro-perfiles-plataformas/

23. Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Registro Oficial 449. Ecuador

24. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (5 de mayo de 2021). Opinión Consultiva OC-27/21. Derechos a la libertad sindical,negociación colectiva y huelga, relación con otros derechos y perspectivas de género. https://www.corteidh.or.cr/opiniones_consultivas.cfm.

25. Cortés, M. (2012). *Metodología de la investigación.* México: Trillas. https://visorweb.utpl.edu.ec/reader/metodologia-de-la-investigacion-maria-teresa-cortes-padilla?location=5

26. Darricades, M., & Fernández, M. (2021). *La Organización del tiempo de les trabajadores de plataformas.* Buenos Aires: FES. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18281-20210927.pdf

27. Dávila, J. (2022). Seguridad Social de los trabajadores de plataformas digitales en México. *IUS ET SCIENTIA, 8*(1), 129-149. https://revistascientificas.us.es/index.php/ies/article/view/21170/18566

28. Editorial etecé. (23 de enero de 2025). *Derecho Laboral*. Concepo.de: https://concepto.de/derecho-laboral/

29. El telégrafo. (18 de diciembre de 2021). ¿Hasta cuántos años se pueden acumular las vacaciones? *El telégrafo*. https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/nacionales/44/hasta-cuantos-anos-pueden-acumular-vacaciones

30. ERG, J. F. (2014). La involución del derecho del trabajo. Salud de los trabajadores. *Scielo, 22*(1), 3-6. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100001

31. Faes, I. (9 de febrero de 2022). *Del Código de Hammurabi a Yolanda Días: la historia del SMI*. El economista: https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11607885/02/22/Del-Codigo-de-Hammurabi-a-Yolanda-Diaz-la-historia-del-SMI.html#:~:text=El%20C%C3%B3digo%20fija%20por%20primera,sociedad%20que%20reflejan%20estas%20leyes.

32. Fingermann, H. (22 de noviembre de 2023). *Concepto de Trabajador*. Deconceptos.com: https://deconceptos.com/ciencias-sociales/trabajador

33. Fonseca, Y. (2024). Trabajadores de plataformas digitales de reparto: un estudio de derecho comparado y análissis concreto en la ciudad de Tunja, Colombia. *Scielo, 26*(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792024000200010

34. Gallardo, S., & Parro, A. (2015). Entornos de trabajo e impacto en salud. *Scielo*, 311-313. https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n240/editorial.pdf

35. Gallud, E. (2005). El eufemismo como instrumento de manipulación social. *Redalyc*, 121-129. https://www.redalyc.org/pdf/1294/129413737008.pdf

36. Garcés, J. (2021). *La concepción del legislador en la preservación de las fuentes de trabajo y el derecho a una remuneración justa.* Riobamba: [Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de abogado de los tribunales de la república]. https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14323

37. Gorelli, J. (2014). Elementos delimitadores del derecho a vacaciones. *Revista THEMIS*, 59-80. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078197.pdf

38. Grupo Faro. (2021). *PLATAFORMAS DIGITALES ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?* Quito: Andrea Zumárraga. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_845687.pdf

39. Guerrón, S. (2003). *Flexibilidad laboral en el Ecuador.* Quito: Abya Yala ; Corporación Editora Nacional. https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/ereader/uta/79910

40. Gutiérrez, J., & Herrera, S. (2023). La protección del derecho al trabajo dentro de la economía virtual como plataforma de desarrollo en las políticas actuales. *Crítica y Derecho Revista Jurídica*, 16-28. https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/criticayderecho/article/view/4722/5823

41. Gutiérrez, S. (21 de octubre de 2021). ¿Cuál es la diferencia entre jornada y horario de trabajo? *Lp pasión por el derecho*. https://lpderecho.pe/diferencia-jornada-horario-trabajo/

42. Herrera, G. (2015). *Situación, estrategia y contexto de los sindicatos en el Ecuador.* CLACSO. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150407122930/VFSindicatosEcuador.pdf

43. Hidalgo, K., & Salazar, C. (2020). ¿Emprendedor, socio o trabajador? Encuesta sobre condiciones laborales de lxs repartidorxs de Apps. *Wambra Medio comunitario*. https://wambra.ec/author/kruskaya/

44. Hidalgo, K., & Salazar, C. e. (2020). La aplicación te precariza. En *PRECARIZACIÓN LABORAL en plataformas digitales una lectura desde América Latina.* Ecuador: Friedrich Ebert Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf

45. Hidalgo, K., & Scasserra, S. (2021). *Trabajadores y trabajadoras de plataformas: condiciones de trabajo y desafíos para las organizaciones sindicales, un análisis desde la perspectiva de las Cadenas Globales de Producción.* Buenos Aires: Equipo CSA.

https://csa-csi.org/observatoriolaboral/wp-content/uploads/2022/03/informeplataformas_Espanol_V3.pdf

46. Ibarra, H. (2007). Los estudios sobre la historia de la clase trabajadora en el Ecuador. (72). https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/4087/1/RFLACSO-ED72-05-Ibarra.pdf

47. ILO. (2015). *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf

48. Islas, R. (2011). Principios jurídicos. *Revistas jurídicas UNAM*, 397-412. https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/anuario-derecho-constitucional/article/view/3974/3490

49. Jiménez, I. (2024). El Trabajo en la Era Digital: Desafíos de la cuarta Revolución Industrial. *Congreso Internacional de Derecho del Trabajo - Universidad Católica de Oriente en Ríonegro, Antioquia - Universidad Católica de Oriente , Ríonegro, Colombia*. https://perfilesycapacidades.javeriana.edu.co/es/publications/el-trabajo-en-la-era-digital-desaf%C3%ADos-de-la-cuarta-revoluci%C3%B3n-ind

50. Kaplan, D., Rivera, A., & Werf, C. V. (2023). *Una oportunidad para la población migrante en el mercado de trabajo.* Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org/es/una-oportunidad-para-la-poblacion-migrante-en-el-mercado-de-trabajo

51. Köhler, H. (2020). Las relaciones laborales en la econonomía de plataformas. *Sociología del Trabajo*(96), 23-33. https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/69928/4564456554354

52. La Hora. (16 de julio de 2021). Trabajadores de plataformas digitales ganan $1,94 por hora. *La Hora*. https://www.lahora.com.ec/pais/salarios-trabajadores-digitales/

53. Lalive, P. (1965). *The doctrine of Acquired Rights.* https://icsid.worldbank.org/sites/default/files/parties_publications/C8394/Claimants%27%20documents/CL%20-%20Exhibits/CL-0515.pdf

54. Lamas, M. (2003). *El género. La construcción social de la diferencia sexual.* México: Programa Universitario de Estudios de Género Miguel Ángel Porrúa.

55. Lanzadera, A. d. (2019). El trabajo en plataformas digitales, puro… y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*. https://core.ac.uk/download/pdf/232989523.pdf

56. Lastra, J. M. (2015). Dignidad Humana, trabajo decente y justicia social. En M. Carbonell, H. Fix, & D. Valádes, *EStado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria. Estudios en homenaje a Jorge Carpizo. Derechos humanos, tomo V,*

vol. 2. México: Intituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3977/1.pdf

57. Leite, M., & Carlos Paez, E. M. (2024). Trabajo mediado por plataforma: Características y significados a partir de las experiencias de Brasil y México. *Estudios Sociológicos de El colegio de México CES*, 1-19. https://www.proquest.com/docview/3160013632?fromopenview=true&pq-origsite=gscholar&sourcetype=Scholarly%20Journals

58. Ley de Seguridad Social. 2001. Ley 55 Registro Oficial Suplemento 465 de 30

noviembre de 2001.

59. Llamas, J. (11 de mayo de 2021). *Era digital: qué es y cómo ha transformado la economía y la sociedad*. Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/era-digital.html

60. Lojano, L. (2021). Las plataformas digitales y su promoción, construcción desde el diseño gráfico de una propuesta de negocio. *[Trabajo de titulación previo a la obtención del título de diseñador gráfico]*. https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11031/1/16573.pdf

61. López, A. (2020). La industria 4.0 y las nuevas formas de trabajar: una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del Covid 19. *Dialnet*, 244-263. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7572662.pdf

62. Machicado, J. (2010). *Historia del Derecho del Trabajo.* Bolivia: Ediciones New Life. https://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt05-historia.pdf

63. Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Erns, C. (Mayo de 2019). *¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPECC: https://www.cippec.org/publicacion/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/

64. Maldonado, P. (2022). El Derecho Adquirido en el Derecho de Trabajo. *Dialnet*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8877726

65. Martínez, A. (2024). *Estándares laborales en la economía de plataformas.* Perú: FES. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/21680.pdf

66. Martínez, I. (2023). Sobre los métodos de la investigación jurídica. *Scielo*. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-21502023000100101&script=sci_arttext#:~:text=M%C3%A9todo%20Hist%C3%B3rico%3A%20es%20parte%20del,din%C3%A1mica%20y%20mutable%2C%20con%20especial

67. McDonald, K. (2024). Los obstáculos estructurales a la economía de las plataformas digitales para los trabajadores desplazado por la fuerza. *FMR 73*. https://www.fmreview.org/disrupcion-digital/mcdonald/

68. Molina, O. (2013). Análisis de la evolución del estado. *Ex lege*. https://www.lasallebajio.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho/numero_10/maestros_Analisisdelaevolucion.htmlhttps://www.lasallebajio.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho/numero_10/maestros_Analisisdelaevolucion.html

69. Muro, V. (17 de septiembre de 2019). La economía de los eufemismos. *La nación*. https://www.lanacion.com.ar/tecnologia/la-economia-changa-eufemismos-nid2288596/

70. Naciones Unidas. (23 de Octubre de 2019). *El derecho humano a trabajar en condiciones seguras y saludables*. OHCHR: https://www.ohchr.org/es/stories/2019/10/human-right-safe-and-healthy-working-conditions

71. Nava, N., & Monroy, M. (2018). *Metodología de la Investigación.* México: Lapislázuli Ediciones. https://visorweb.utpl.edu.ec/library/search/metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n

72. Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación.* Bogotá, México DF: Ediciones de la U. https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/ereader/uta/127116?page=31

73. Noguez, M. (24 de abril de 2024). *La evolución del trabajo a lo largo de la historia*. MSV: https://misalonvirtual.com.ar/lesson/laevolucion-del-trabajo-a-lo-largo-de-la-historia/

74. OIT. (2003). Hechos concretos sobre la seguridad social. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

75. OIT. (2007). Un vistazo a la OIT. *WCMS*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082369.pdf

76. OIT. (2017). *Constitución de la OIT. Organización Internacional del Trabajo*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

77. OIT. (2019). *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.* Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/

78. OIT. (2020). *Entornos seguros y saludables.* Ginebra. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf

79. OIT. (2022). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador.* Ecuador.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_864345.pdf

80. Osoria, A. (2022). El manifiesto comunista. Reseña. *Scielo, 22*(79). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912022000200240

81. Otero, G. (2024). *Evolución de los Derechos Laborales y Sindicales.* Quito: Creative Design. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/21175.pdf

82. Paredes, C. C. (2021). Las plataformas digitales y la particularidad de su papel en el mercado: su actividad económica y las implicancias laborales que se generan como consecuecica de su incorrecta implementación. *THEMIS 79*, 419-434. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/24887/23672

83. Peña, A. (2015). Terciarizacíón y flexibilidad para la competitividad. *CEDLA*. https://cedla.org/cedla-en-los-medios/la-razon-%E2%80%A2-terciarizacion-y-flexibilidad-para-la-competitividad-%E2%80%A2-13-03-2015/

84. Perelman, L. (Agosto de 2020). El futuro del trabajo ya llegó: ¿qué hacemos con él? *Nueva Sociedad*. https://nuso.org/articulo/trabajadores-de-plataformas-entre-la-pandemia-y-los-derechos/#:~:text=Las%20plataformas%20convocan%20a%20los,del%20paisaje%20de%20su%20ciudad.

85. Pérez, G. (2007). El derecho de huelga. *Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM*. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/38.pdf

86. Piña, F., Rayo, D., Llamas, Y., Ortega, G., & Medina, J. (2023). La importancia de un entorno laboral saludable: percepciones y desafíos contemporáneos. *Revista dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3916/3841

87. Raffino. (23 de noviembre de 2025). *Trabajo*. Concepto.de: https://concepto.de/trabajo/

88. Ramirez, J., & Trelles, D. (2023). El derecho constitucional al trabajo frente al servicio de reparto por medios digitales. *Revista Metropolitana de Ciencias aplicadas, 6*(3), 45-57. https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/607/603

89. Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral.* México: Red Tercer Milenio. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64597189/libro_Derecho_Laboral-libre.pdf?1601861058=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDerecho_laboral_LIBIA_REYES_MENDOZA_Red.pdf&Expires=1735433147&Signature=drdRHxFBNeHme0xgFD7xCLgOcOFt0zO5nfpiswTBH

90. Rodriguez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Scielo*, 179-200. http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf

91. Rodríguez, D. (15 de septiembre de 2023). *Aun con significativas mejoras en el acceso a derechos de personas refugiadas y migrantes en Ecuador, enfrentan importantes barreras para su integración*. Programa de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela: https://www.r4v.info/es/news/Evaluacion_conjunta_necesidades_2023

92. Rodríguez, F. (2023). El impacto de las plataformas digitales en el ejercicio del derecho de huelga. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidad*, 53-71. https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/download/987/1293

93. Rodriguez, M. (2020). PROTECCIÓN SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMA: PROPUESTAS PARA ALIVIAR SU VULNERABILIDAD. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* *57*(57). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/78901568/RODRIGUEZ_FERNANDEZ-libre.pdf?1642356024=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DProteccion_social_para_los_trabajadores.pdf&Expires=1734535359&Signature=Xii6EHkR8BHMK6PTy97M25bv~TcczvxLpnu28uMhPyR

94. Rodriguez, M. (2021). *Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social.* ILOW . https://www.ilo.org/es/media/384356/download

95. Rosales, C., Garcia, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala -Ecuador. *Universidad y Sociedad, 11*(4), 106-117. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106&lng=es&nrm=iso>. Epub 03-Sep-2019. ISSN 2218-3620.

96. Sánchez, L., & Ramírez, C. (2022). El trabajo a través de las plataformas virtuales y la óptica de la negociación coleciva como instrumento de equilibrio social. *Ciencia Latina,* *6*(6), 6043-6071. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3859/5858

97. Sentencia n°. 3/2022 (2022, 17 de agosto). Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 20° Turno. (Verónica Scavone Bernadet)

98. Sentencia N°805/2020 (25 de septiembre de 2020). Tribunal Supremo, Pleno de la Sala de lo Social, (Juan Molins García Atance).

99. "Sentencia". Juicio No. 17250-2021-00047 (6 de mayo de 2021). Tribunal de Garantías Penales con sede en la parroquia Iñaquito del DMQ

100. Soriano, A. (2018). Propuestas de regulación para el desarrollo de la economía colaborativa. *PAPELES de ralciones ecosociales y cambio global*, 101-115. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6418890.pdf

101. Soto, E., & Molina, M. (2021). El Trabajo En Plataformas Digitales En Ecuador: Un Análisis Para Su Aproximación Jurídica. *Revista Docejur, 9*(1). doi:10.37497/revistacejur.v9i1.380

102. Suárez, J. (2016). El fundamento de los principios jurídicos; una cuestión problemática. *Scielo*. http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v16n30/v16n30a04.pdf

103. Suárez, M. (22 de abril de 2022). La educación determina tener un buen empleo y un mejor salario. *Primicias*. https://revistagestion.primicias.ec/analisis-economia-y-finanzas/la-educacion-determina-tener-un-buen-empleo-y-un-mejor-salario/

104. Taboada, S., Miranda, M., & Peña, G. (2024). Primacía de la realidad como expresión del derecho de defensa del trabajador. *Revista Metropolitada de Ciencias Aplicadas*. https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/682/675

105. Toapanta, A. (2020). *Derechos de las y los trabajadores.* Quito: FES ILDIS. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17286.pdf

106. Toapanta, A. K. (2022). *Trabajadores de reparto en plataformas digitales; Condiciones de trabajo y alternativa de regulación en Ecuador*. [Tesis de maestría Universidad Andina Simón Bolivar]: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9022/1/T3956-MDLSS-Toapanta-Trabajadores.pdf

107. Todoli, A., Jalil, M., & Llorens, J. (2020). *Riessgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales.* Barakaldo: OSALAN. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_202010/es_def/adjuntos/riesgos_labs_espec_plataformas_digitales.pdf

108. Trujillo, F. (2019). Precariedad e inestabilidad: contradicciones en el trabajo en las plataformas de reparto de comida. *Ediciones complutense*, 35 - 45 . https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7280705

109. Unzueta, C. (2016). Para una teoría de la historia del Derecho. *Scielo*, 183-198. https://www.scielo.cl/pdf/atenea/n513/art_12.pdf

110. Vigo, F. (2022). La dignidad humana como "esencia" del derecho del trabajo: desde la formulación. *Universidad de Málaga*. https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/25518/La%20dignidad%20humana%20como%20%E2%80%9Cesencia%E2%80%9D%20del%20derecho%20del%20trabajo-%20desde%20la%20formulacio%CC%81n%20de%20Hugo%20Sinzheimer%20hasta%20nuestros%20di%CC%81as.pdf?sequence=4

111. Villarroel, J. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Revista Sociedad y tecnología*, 184-199. doi:https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.242.

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

ENCUESTA

Tema de investigación: Protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores de plataforma en la era digital en Ecuador

Objetivo: Recopilar información en relación a la protección jurídica que mantienen los trabajadores de plataforma geolocalizados en el Ecuador.

Instrucciones: Marque con una "X" la respuesta que considere correcta

Seleccione su género

( ) Masculino

( ) Femenino

( ) Otro

Grado de nivel educativo

( ) Primaria incompleta

( ) Primaria completa

( ) Secundaria incompleta

( ) Secundaria completa

( ) Superior no universitario

( ) Superior universitario

( ) Posgrado

¿En qué rango de edad se encuentra?

( ) 15 – 18 años

( ) 19 – 25 años

( ) 26 – 35 años

( ) 36 – 45 años

Nacionalidad

( ) ecuatoriana

( ) Extranjera

¿A qué dedica su trabajo en plataforma?

( ) Entrega (productos, medicinas, comida)

( ) Transporte (personas)

¿Posee contrato de trabajo?

( ) Si

( ) No

¿Qué relación contractual posee con la plataforma?

( ) Contrato indefinido

( ) Contrato a prueba

( ) Contrato eventual

( ) Contrato ocasional

( ) No poseo ningún contrato

( ) No sé qué tipo de contrato es

( ) Otro

¿Cuántas horas cumple en la actividad que usted ejecuta?

( ) 6 hora

( ) 8 horas

( ) 10 horas

( ) 12 horas

( ) Más de 12 horas

En qué jornada desarrolla su actividad

( ) Ordinaria Nocturna

( ) Ordinaria Diurna

( ) Mixta (Diurna y nocturna)

¿Cree que la forma en que las plataformas lo/la consideran (por ejemplo, trabajador/a independiente) afecta la protección legal que debería tener en Ecuador?

( ) Si

( ) No

¿Ha sufrido accidentes mientras ejecutaba su actividad laboral?

( ) Si

( ) No

¿Cuenta con un seguro de salud frente a los accidentes laborales?

( ) Si

( ) No

¿Posee contrato de trabajo?

( ) Si

( ) No

¿Cuál es su nivel de satisfacción con el trabajo en plataforma?

( ) Nada satisfecho

( ) Poco Satisfecho

( ) Neutral

( ) Muy satisfecho

( ) Totalmente satisfecho

Razón del descontento

( ) Poca posibilidad de progresar

( ) No existe estabilidad laboral

( ) Por trabajar en un ambiente perjudicial

( ) Por horarios inconvenientes

( ) Por ingresos bajos

¿Conoce usted si existe una ley específica en Ecuador que regule los derechos laborales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales?

( ) Sí

( ) No

¿Cuál considera que es el principal desafío para garantizar sus derechos laborales como trabajador/a de plataforma en Ecuador?

( ) La falta de regulación jurídica

( ) La falta de claridad sobre la relación laboral con la plataforma

( ) La dificultad para acceder a mecanismos de reclamo o justicia

( ) La falta de representación sindical o colectiva

En general, ¿qué tan protegido/a se siente en términos de sus derechos laborales al trabajar a través de plataformas digitales en Ecuador?

( ) Nada satisfecho

( ) Poco Satisfecho

( ) Neutral

( ) Muy satisfecho

( ) Totalmente satisfecho

¿En caso de tener un problema o conflicto laboral con la plataforma, ¿confiaría en que las leyes ecuatorianas le brindarían una solución justa?

( ) Si

( ) No

( ) No estoy seguro/a