



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

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

**TEMA: ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INFORMALIDAD
LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY EN
ECUADOR: PROPUESTA DE LINEAMIENTOS NORMATIVOS
PARA SU REGULACIÓN**

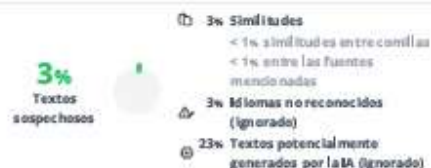
**Mgtr. GEANCARLOS STEVEN
GONZÁLEZ SOLÓRZANO**

**AUTORES
ELIZALDE FAJARDO GÉNESIS GABRIELA
MEZA PACHECO LISSETTE ALEXANDRA**

GUAYAQUIL

2025

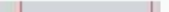
REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Análisis jurídico de la informalidad laboral en plataformas digitales de delivery en Ecuador: Propuesta de lineamientos normativos para su regulación		
AUTOR/ES: Elizalde Fajardo Génesis Gabriela Meza Pacheco Lissette Alexandra	TUTOR: Mgtr. Geancarlos Steven González Solórzano.	
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Abogada	
FACULTAD: Ciencias Sociales Y Derecho	CARRERA: Derecho	
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2025	N. DE PÁGS: 109	
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho		
PALABRAS CLAVE: Derecho laboral, Trabajo, Derecho al empleo, Normas laborales, Conflictos laborales.		
RESUMEN: El presente trabajo de titulación analiza las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador, un fenómeno en crecimiento que carece de regulación jurídica específica. Mediante una metodología de enfoque mixto y un muestreo intencionado aleatorio simple, se recolectó información de 44 trabajadores pertenecientes a plataformas como Uber, InDriver, PedidosYa y Rappi. Los resultados evidencian una marcada precarización laboral: falta de estabilidad, ausencia de seguridad social y exposición constante a riesgos. A nivel teórico, se revisan los principales enfoques sobre informalidad laboral y trabajo digital. En respuesta a estos hallazgos, se plantea una propuesta jurídica que incluye reformas al Código del Trabajo y la creación de una normativa específica para el trabajo en plataformas, garantizando derechos fundamentales como la afiliación, el salario justo y la jornada máxima. Este estudio representa un aporte innovador para el desarrollo de políticas públicas laborales acordes a las nuevas dinámicas económicas y tecnológicas del país.		
N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (Web):		
ADJUNTO PDF:	SI ☐	NO ☐
CONTACTO CON AUTOR/ES: Elizalde Fajardo Génesis Gabriela Meza Pacheco Lissette Alexandra	Teléfono: 0988803787 0967829644	E-mail: gelizaldef@ulvr.edu.ec lmezap@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Abg. Carlos Manuel Pérez Leyva - Decano Teléfono: (04) 259-6500 Ext. 249 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec Abg. Geancarlos Steven González Solórzano - Director de Carrera Teléfono: (04) 259-6500 Ext. 233 E-mail: ggonzalezso@ulvr.edu.ec	

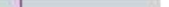
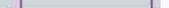


Número de palabras: 20.236
Número de caracteres: 135.272

Ubicación de las similitudes en el documento:



Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 tpcentrodecomercio.blogspot.com http://tpcentrodecomercio.blogspot.com/2016/0/Ma-escola-de-kart-que-ey-como.html	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (330 palabras)
2	 dispace.unach.edu.ec http://dispace.unach.edu.ec/bitstream/51000/15659/1/Caballero_Luis_F_Guerrero_M_Oscar_G... 3 fuentes similares	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (82 palabras)
3	 Documento de otro usuario  Ver de otro grupo 10 fuentes similares	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (81 palabras)
4	 del.org/ Protección de los derechos laborales de los trabajadores informales en ... http://del.org/10_29/691/areaedu.v12i2.1024 12 fuentes similares	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (50 palabras)
5	 dispace.unach.edu.ec http://dispace.unach.edu.ec/bitstream/51000/14490/1/Nota_R_2024_Trabajo_de_Titu... 10 fuentes similares	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (58 palabras)

Nº	Descripción	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 dspace.uctuenca.edu.ec/ Vulneración de derechos laborales de personas que uti... http://dspace.uctuenca.edu.ec/handle/123456789/41009	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
2	 www.cepal.org/ Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del... http://www.cepal.org/es/publicaciones/MSB-09-a-nalisis-sector-informal-discusiones-la-regula...	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	 dspace.unl.edu.ec/ SE DEBE REFORMAR AL CÓDIGO DEL TRABAJO, INCORPORAN... http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/707	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
4	 dspace.ups.edu.ec/ Análisis de la informalidad laboral en Guayaquil http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/22027	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
5	 Documento de otro usuario #07675  Ver de dónde viene	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- 1  <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-economia-popular-soldaria>
- 2  <https://repositorio.ulv.edu.ec/bitstream/44000/2088/1/T-ULVR-1887.pdf>
- 3  <https://repositorio.cepal.org/server/api/com/bitstream/526501b-04e2-4389-9a41-313e20b7e34a/content>
- 4  <https://repositorio.ulv.edu.ec/bitstream/44000/5873/1/T-ULVR-4811.pdf>
- 5  <https://repositorio.ulv.edu.ec/bitstream/44000/5199/1/T-ULVR-4164.pdf>

Firmado digitalmente por
GEANCARLOS STEVEN GONZALEZ
SOLORZANO
Fecha: 2025.09.08 20:04:56 -05'00'

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Las estudiantes egresadas **GÉNESIS GABRIELA ELIZALDE FAJARDO**, portadora de la cédula de ciudadanía 093111986; y, **LISSETTE ALEXANDRA MEZA PACHECO**, portadora de la cédula de ciudadanía número 0956597264, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY EN ECUADOR: PROPUESTA DE LINEAMIENTOS NORMATIVOS PARA SU REGULACIÓN**, corresponde totalmente a las suscritas y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)



GÉNESIS GABRIELA ELIZALDE FAJARDO

C.C. No. 0931119861



LISSETTE ALEXANDRA MEZA PACHECO

C.C. No. 0956597264

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY EN ECUADOR: PROPUESTA DE LINEAMIENTOS NORMATIVOS PARA SU REGULACIÓN**, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY EN ECUADOR: PROPUESTA DE LINEAMIENTOS NORMATIVOS PARA SU REGULACIÓN**, presentado por las estudiantes egresadas **GÉNESIS GABRIELA ELIZALDE FAJARDO**, portadora de la cédula de ciudadanía número 0931119861; y, **LISSETTE ALEXANDRA MEZA PACHECO**, portadora de la cédula de ciudadanía número 0956597264, como requisito previo, para optar al Título de **ABOGADA**, encontrándose apto para su sustentación.

GEANCARLOS STEVEN
GONZALEZ SOLORZANO

Firmado digitalmente por GEANCARLOS
STEVEN GONZALEZ SOLORZANO
Fecha: 2025.09.08 20:05:15 -05'00'

MGTR. GEANCARLOS STEVEN GONZÁLEZ SOLÓRZANO

C.C. No. 0958594418

AGRADECIMIENTO

Expresar con palabras la profunda gratitud que siento hacia todas las personas que han sido parte de este significativo camino, hasta alcanzar el anhelo de convertirme en la primera abogada de mi familia, representa un verdadero desafío. Han sido innumerables los gestos, palabras, sacrificios y acompañamientos que me han sostenido a lo largo de este proceso formativo.

A mis padres, cuyo amor incondicional y sacrificios silenciosos han sido el pilar más firme sobre el cual se ha edificado mi formación. Su presencia constante, su fe inquebrantable en mis capacidades y su incansable apoyo fueron determinantes para seguir adelante incluso en los momentos más desafiantes.

A mi esposo, por caminar a mi lado con respeto, paciencia y comprensión. Su apoyo sereno en los momentos de mayor exigencia académica, su aliento silencioso y su confianza en mis decisiones han sido esenciales para mantener el equilibrio entre lo personal y lo profesional.

A mis hermanos, quienes, con sus palabras oportunas, su ejemplo y su respaldo emocional me han brindado una motivación invaluable. Su compañía, aún en la distancia, ha sido una fuente de ánimo y fortaleza.

Finalmente, extendiendo mi agradecimiento a todas las personas que, de una u otra forma, ofrecieron su tiempo, sus palabras o simplemente su presencia durante este proceso. Cada gesto, por pequeño que haya parecido, dejó una huella significativa en mi formación. Este logro no es solo un título profesional; es también el reflejo de un camino recorrido en conjunto, guiado por el esfuerzo, la esperanza y la fe. Hoy, con gratitud profunda, reconozco que este es, sin duda, un triunfo colectivo.

Lisette Meza P.

AGRADECIMIENTO

A lo largo de esta carrera, he tenido la fortuna de contar con docentes comprometidos, quienes no solo compartieron sus conocimientos, sino que también ofrecieron su guía y apoyo en los momentos más decisivos. A todos ellos, mi sincero agradecimiento por su vocación y por haber sido parte esencial de mi formación profesional.

Gracias también a quienes, de una u otra forma, contribuyeron con gestos, recursos o palabras de aliento para que este proceso culminara con éxito.

Y, de manera muy especial, agradezco a Dios, por ser guía constante en mi camino. Porque solo con Su voluntad todo es posible.

Génesis Elizalde F.

DEDICATORIA

A lo largo del proceso que ha implicado la elaboración de este trabajo de titulación, he comprendido que alcanzar una meta académica no es fruto del esfuerzo individual únicamente, sino también del acompañamiento espiritual, emocional y moral de quienes han caminado a mi lado.

Dedico este logro, en primer lugar, a Jehová, cuya presencia constante ha sido mi mayor fuente de fortaleza. En los momentos de dificultad, su guía me sostuvo y me permitió mantenerme firme, sin rendirme, incluso cuando el camino se tornó incierto.

A mis padres y a mi esposo, quienes han sido pilares fundamentales en este recorrido. Su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y su fe inquebrantable en mis capacidades fueron determinantes para seguir adelante. A ellos debo no solo gratitud, sino también la motivación que me impulsó a superarme cada día.

A mis hermanos, por sus consejos sinceros y por estar presentes en cada momento clave de mi vida. Su cercanía y compromiso han sido parte esencial de este proceso.

Finalmente, esta dedicatoria se extiende a todas aquellas personas que, de diversas formas, han contribuido a mi formación profesional. Cada gesto, cada palabra de aliento y cada acto de apoyo han dejado huella en este camino que hoy culmina con satisfacción y profundo agradecimiento.

Lisette Meza P.

DEDICATORIA

A mis padres, con todo mi amor y gratitud. Este logro es reflejo de su esfuerzo, su apoyo incondicional y la confianza que siempre depositaron en mí. Gracias por acompañarme en cada paso, aún en los momentos más difíciles. Nada de esto habría sido posible sin ustedes.

A mi compañero de vida, por su paciencia, su comprensión y su presencia constante a lo largo de este proceso.

Y a quienes, con gestos generosos y silenciosos, sumaron su ayuda en este camino.

Génesis Elizalde F.

RESUMEN

La presente investigación analiza las condiciones laborales de los repartidores digitales en Ecuador, en un ámbito marcado por el auge de plataformas como PedidosYa, Rappi y UberEats. El objetivo principal fue proponer lineamientos normativos que permitan regular esta forma de empleo, garantizando derechos laborales y protección social. Para ello, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo y cualitativo, a través de encuestas a 44 trabajadores y entrevistas a expertos en derecho laboral. Los resultados revelan una alta informalidad: el 84,1 % no tiene seguridad social, el 86,4 % percibe ingresos variables, y más del 56 % trabaja más de 8 horas diarias. Por ello, se propone el diseño de un marco jurídico adaptado, que incorpore principios como la primacía de la realidad, el reconocimiento de la subordinación tecnológica y la dependencia económica.

PALABRAS CLAVE: Derecho laboral, Trabajo, Derecho al empleo, Normas laborales, Conflictos laborales.

ABSTRACT

This research analyzes the working conditions of digital delivery drivers in Ecuador, in an environment marked by the rise of platforms such as PedidosYa, Rappi, and UberEats. The main objective was to propose regulatory guidelines to regulate this form of employment, guaranteeing labor rights and social protection. To this end, a quantitative and qualitative methodology was applied through surveys of 44 workers and interviews with labor law experts. The results reveal a high level of informality: 84.1% lack social security, 86.4% receive variable income, and more than 56% work more than eight hours a day. Therefore, the design of an adapted legal framework is proposed, incorporating principles such as the primacy of reality, the recognition of technological subordination, and economic dependence.

KEYWORDS: Labour law, Labour, Right to Employment, Labour standards, Labour disputes.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
CAPÍTULO I	3
ENFOQUE DE LA PROPUESTA	3
1.1 Tema	3
1.2 Planteamiento del Problema	3
1.3 Formulación del Problema	4
1.4 Objetivo General	4
1.5 Objetivos Específicos	4
1.6 Idea a Defender	5
1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad	5
CAPÍTULO II	6
MARCO REFERENCIAL	6
2.1 Marco Teórico	6
2.1.1 <i>Antecedentes de la investigación</i>	6
2.1.2 <i>Referentes teóricos</i>	10
2.1.2.1. Teoría del derecho laboral social	11
2.1.2.2. Teoría del estado social del derecho	14
2.1.2.3. Teoría de la economía informal	17
2.1.2.4. Teoría de la precariedad laboral	20
2.1.2.5. Teoría del derecho a la protección social	23
2.1.2.6. Teoría de la contratación en la economía digital	26
2.1.2.7. Teoría del trabajo decente	29
2.2 Marco Legal	32
2.2.1 <i>Constitución de la República del Ecuador</i>	32
2.2.2 <i>Código del trabajo</i>	35
2.2.3 <i>Convenio 87-98-190 de la OIT</i>	37
2.2.4 <i>Ley de economía popular y solidaria</i>	38
2.2.5 <i>Ley de simplificación y progresividad tributaria</i>	40
2.2.6 <i>Organización internacional del trabajo</i>	41
CAPÍTULO III	45
MARCO METODOLÓGICO	45
3.1 Enfoque de la investigación	45
3.2 Alcance de la investigación	45
3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos	46

3.4	Población y muestra	46
CAPÍTULO IV		48
PROPUESTA O INFORME		48
4.1	Presentación y análisis de resultados	48
4.1.1	<i>Resumen general de las encuestas</i>	63
4.2	Resultados de la entrevista	64
4.2.1.	<i>Entrevista 1: Abg. Jimmy Mascote Tamayo</i>	64
4.2.2.	<i>Entrevista 2: Abg. Jhon Escobar</i>	65
4.3	Conclusiones de la investigación	66
4.4	Propuesta	67
4.4.1	<i>Diseño del marco jurídico para la informalidad laboral</i>	67
4.4.1.1.	Incorporación de categoría en el Código del Trabajo	68
4.4.1.2.	Creación de un registro nacional de plataformas digitales y trabajadores vinculados	69
4.4.1.3.	Obligación de afiliación al IESS y acceso a seguridad social universal	70
4.4.1.4.	Regulación algorítmica y derecho a la transparencia digital	72
4.4.1.5.	Creación de mesas de diálogo social multisectorial	73
4.4.1.6.	Matriz de actores y responsabilidades	74
4.4.1.7.	Propuesta de indicadores de seguimiento	75
4.4.1.8.	Cronograma de implementación normativa	75
CONCLUSIONES		81
RECOMENDACIONES		82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		83
ANEXOS		88

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Edad	48
Tabla 2. Género	49
Tabla 3. Ciudad de origen	50
Tabla 4. Tipo de plataforma de trabajo	51
Tabla 5. Tiempo en actividad laboral	52
Tabla 6. Horas promedio de trabajo	53
Tabla 7. Ingresos fijos o variables	54
Tabla 8. Necesidades básicas	55
Tabla 9. Seguro médico o afiliación al IESS	56
Tabla 10. Protección o beneficios adicionales	57
Tabla 11. Me siento valorado/a por la plataforma	58
Tabla 12. Libertad de decisión	59
Tabla 13. Asignación de pedidos/carreras	60
Tabla 14. Expuesto a riesgos laborales	61
Tabla 15. Regulación estatal	62
Tabla 16. Matriz de actores y responsabilidades	74
Tabla 17. Indicadores de seguimiento	75
Tabla 18. Cronograma de implementación de normativa	75

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Edad	48
Figura 2. Género	49
Figura 3. Ciudad de origen	50
Figura 4. Tipo de plataforma de trabajo	51
Figura 5. Tiempo en actividad laboral	52
Figura 6. Horas promedio de trabajo	53
Figura 7. Ingresos fijos o variables	54
Figura 8. Necesidades básicas	55
Figura 9. Seguro médico o afiliación al IESS	56
Figura 10. Protección o beneficios adicionales	57
Figura 11. Me siento valorado/a por la plataforma	58
Figura 12. Libertad de decisión	59
Figura 13. Asignación de pedidos/carreras	60
Figura 14. Expuesto a riesgos laborales	61
Figura 15. Regulación estatal	62

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Formato de cuestionario	88
Anexo 2 Evidencia fotográfica	90

INTRODUCCIÓN

Este trabajo está orientado a abordar una problemática actual y de poco interés en el contexto laboral ecuatorianos, las condiciones laborales en las plataformas digitales. En la última década, la tecnología ha cambiado la dinámica de muchos sectores laborales, por la flexibilidad, pero también por la creciente precariedad. En Ecuador, existe muchos trabajadores que se desempeñan como repartidores de aplicaciones virtuales como Uber, Indriver, PedidosYa, Rappi, etc., que no cuentan como un vínculo formal de trabajo.

La investigación se hace en un contexto donde las leyes laborales que existen no dicen nada concreto sobre el trabajo en plataformas digitales eso ha causado vacíos en las normas que al final terminan afectando tanto a los trabajadores como a las empresas al no haber reglas claras se han multiplicado estos modelos de trabajo que por un lado dan chance de tener ingresos, pero por otro lado siguen con los mismos problemas de informalidad falta de seguridad legal y sin protección social

En el capítulo 1 se pone el planteamiento del problema también los objetivos generales y específicos la justificación del estudio y el contexto legal y social donde se mueve la investigación ahí se cuentan las razones por las que se hizo el estudio y porque es importante ahora que el empleo digital está creciendo bastante y se ve la necesidad de dar un aporte académico y jurídico frente a este fenómeno que cada vez sigue creciendo

En el capítulo 2 se muestra el marco teórico y doctrinario que le da base al trabajo se habla de cosas claves como la informalidad laboral el trabajo digital y las plataformas digitales también se mencionan teorías económicas y jurídicas que sirven de referencia además se revisan experiencias de otros países que ya han intentado regular este tipo de trabajo con la idea de ver que modelos pueden servir como ejemplo para pensar en algo que funcione en Ecuador

En el capítulo 3 se cuenta el enfoque metodológico que se usó y también las técnicas para recoger y analizar los datos se explica cuál fue el perfil de la gente encuestada que son trabajadores de plataformas digitales en diferentes ciudades del país y se muestran los resultados que salieron de esas encuestas los datos ayudan a ver de forma más clara como son las condiciones laborales de estos trabajadores digitales y así entender mejor que tan grande es el problema

En el capítulo 4 se trabaja la propuesta de solución jurídica frente al problema que se encontró tomando en cuenta lo que salió de las encuestas y el análisis de las leyes se dice que hace falta una reforma que reconozca este tipo de trabajo y que ponga derechos mínimos para los que laboran en plataformas también se busca que se promueva la formalización de esta modalidad además se agrega un cronograma de cómo se podría aplicar y unas ideas prácticas para que la implementación se haga poco a poco

Por lo tanto, este estudio tiene con fin orientar un debate académico y legislativo sobre el futuro del trabajo en estas plataformas digitales, así, se proponen soluciones factibles que orienten a la dignificación del trabajo en este sector en el marco de los principios constitucionales y los derechos laborales del Ecuador.

CAPÍTULO I

ENFOQUE DE LA PROPUESTA

1.1 Tema

Análisis jurídico de la informalidad laboral en plataformas digitales de delivery en Ecuador: Propuesta de lineamientos normativos para su regulación.

1.2 Planteamiento del Problema

En los últimos años, Ecuador ha experimentado un crecimiento sostenido de las plataformas digitales de delivery entre esas están Rappi, Uber Eats y PedidosYa, una vez que ingresaron al mercado, ofrecieron una alternativa de autoempleo a muchas personas que buscan otras opciones flexibles o que están desempleadas. Sin embargo, este fenómeno se ha desarrollado en un contexto carente de regulación, normativa, afectando a la informalidad laboral en el país.

Los repartidores que operan a través de estas plataformas se encuentran fuera del marco de protección del derecho laboral ecuatoriano. Como no existe una relación laboral reconocida entre las plataformas y los trabajadores, se limita el acceso a derechos básica como la seguridad social, estabilidad, un contrato formal de trabajo, salario vital básico unificado y demás beneficios de acuerdo al código de trabajo. Estas carencias sólo generan precariedad e inseguridad, pues los repartidores deben asumir los costos de operatividad, mientras carecen de garantías laborales.

En el plano jurídico, la legislación ecuatoriana no contempla modalidades de trabajo intermedias o reguladas por plataformas digitales, por lo tanto, hay un vacío legal existente. A diferencia de otros países en donde sí se han impuesto reformas legales para reconocer este tipo de plataformas y de empleabilidad. Sin embargo, en Ecuador, la inacción legislativa ha proliferado la irregularidad e informalidad.

La inacción del Estado en promover políticas públicas orientadas a este grupo de trabajo, reviste la exclusión, vulnerabilidad y falta de justicia social con la sociedad. La informalidad en estas plataformas no aborda sólo un problema económico o social, hace referencia a un desafío jurídico de atención urgente en el campo del derecho laboral.

En este contexto, resulta imprescindible realizar un análisis jurídico de la informalidad laboral en las plataformas digitales de delivery en Ecuador, con el objetivo de identificar las falencias normativas actuales y proponer lineamientos jurídicos que orienten su regulación, promoviendo un enfoque de inclusión, equidad y sostenibilidad para quienes ejercen esta forma de trabajo.

1.3 Formulación del Problema

¿De qué manera la ausencia de un marco jurídico específico en Ecuador contribuye a la informalidad laboral de los repartidores que operan mediante plataformas digitales de delivery, y qué lineamientos normativos podrían establecerse para regular esta modalidad de trabajo?

1.4 Objetivo General

Analizar jurídicamente la informalidad laboral en las plataformas digitales de delivery en Ecuador, con el fin de proponer lineamientos normativos que orienten su regulación desde un enfoque de inclusión, equidad y protección de derechos laborales.

1.5 Objetivos Específicos

- Identificar las características jurídicas y laborales del trabajo desarrollado a través de plataformas digitales de delivery en el contexto ecuatoriano.

- Examinar el marco normativo laboral vigente en Ecuador, con énfasis en sus vacíos frente a las nuevas formas de empleo digital.
- Proponer lineamientos normativos que permitan regular jurídicamente la actividad de los repartidores digitales, garantizando sus derechos laborales y su inclusión en el régimen formal de trabajo.

1.6 Idea a Defender

El reconocimiento a los repartidores digitales como trabajadores con derechos es clave para enfrentar la precariedad y la informalidad que trae este modelo de plataformas en Ecuador. Tener una ley especial que regule esta actividad sin quitarle la parte flexible ayudaría a equilibrar la relación entre las apps y los trabajadores y así lograr un modelo más justo e inclusivo acorde al mercado digital que sigue cambiando.

1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad

- Línea de investigación: Derecho con aplicabilidad en el campo digital, los derechos humanos y la solución de conflictos
- Sublínea de investigación: Derecho laboral, políticas públicas y seguridad social

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

2.1.1 *Antecedentes de la investigación*

El trabajo informal es un fenómeno replicable en muchos contextos económicos, sobre todo en América Latina, en donde se profundiza una desregulación laboral a los derechos de los trabajadores. Este sector, en la última década ha crecido mucho, de la misma forma en Ecuador, en especial a partir de la pandemia de la Covid-10, lo que ha puesto de manifiesto la necesidad urgente de políticas públicas. A través del análisis de algunas investigaciones, se examinarán las implicaciones sociales, económica, jurídicas y laborales del trabajo informal en el país.

Desde un enfoque jurídico laboral, los juristas Arredondo et al. (2021) en su obra *Informalidad laboral: Un análisis integral de las causas y factores que perpetúan su existencia*, abordan que la informalidad laboral como un fenómeno estructural vinculado a la ausencia de regulación y protección legal de los trabajadores. Mediante una revisión sistemática de 37 estudios, identifican como causas principales el bajo nivel educativo y la carencia de habilidades laborales. Por lo tanto, se concluye que la intervención gubernamental es importante para incentivar la formalización de emprendimientos, mostrando un análisis de las políticas de inserción laboral y capacitación en sectores vulnerables.

Los profesionales del ámbito jurídico laboral Fuentes & Martínez (2022) en su obra *Diagnóstico socioeconómico de los comerciantes informales en el sector centro-sur en la ciudad de Guayaquil, Ecuador*, realizaron un diagnóstico socioeconómico de los comerciantes informales en Guayaquil donde analizaron los factores que contribuyen a la expansión del sector informal postpandemia. A través de encuestas y entrevistas, se identificó que la falta de experiencia y la

edad avanzada limitan la empleabilidad. Además, el estudio señala que la informalidad sólo genera inseguridad, problemas de contaminación y evasión tributaria, siendo clave la regulación del comercio informal.

Los expertos en legislación laboral Bello et al. (2021) en su estudio titulado El trabajo informal: una aproximación teórica en la plaza de mercado ‘Villa de San Diego’ del municipio de Ubaté, desarrollan una investigación cuantitativa de alcance descriptivo sobre el trabajo informal en dicha plaza. El objetivo fue identificar las teorías que explican la informalidad y los riesgos laborales asociados. El estudio concluye que los trabajadores informales reconocen riesgos biológicos, físicos y ergonómicos, esto significa la necesidad de una evaluación de riesgos que permita mitigar estas condiciones.

Desde el campo institucional, el estudio de la CEPAL (2021) en su informe Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador, analiza el sector informal y la regulación del trabajo en plataformas digitales en Ecuador. A través de un enfoque exploratorio se identifican vacíos normativos que limitan la protección de los trabajadores en economías digitales. El estudio destaca que la ausencia de regulación provoca precarización del empleo y limita el acceso a derechos laborales, base fundamental para el diseño de políticas que garanticen los derechos a un trabajo justo.

Desde una perspectiva doctrinaria, los juristas del derecho laboral Bonilla et al. (2019) en su obra El derecho al empleo informal y sus implicaciones socioeconómicas en la economía ecuatoriana, examinan el derecho al empleo informal y sus implicaciones socioeconómicas en Ecuador. Con un estudio cualitativo usando metodología comparativa se analiza la relación entre el empleo informal y las leyes laborales al final se concluye que hay una desconexión entre lo que dice la ley y lo que pasa en la realidad del mercado y esa falta de garantías para los informales termina afectando la estabilidad económica.

El operador jurídico en materia laboral, López (2021) en su obra jurídica Trabajo informal y protección social: Un análisis del marco jurídico internacional, examina el marco jurídico internacional con un enfoque en la exclusión social y la precariedad laboral. El estudio muestra que la informalidad laboral les quita a los trabajadores derechos básicos y los hace más vulnerables en lo social y económico este análisis es clave para hablar de medidas de protección social en países donde la informalidad es muy alta

Los analistas jurídicos Rodríguez & Forero (2021) en su investigación Trabajo informal en espacio público desde la perspectiva de los derechos humanos, exploran la relación entre el trabajo informal y los derechos humanos en el centro histórico de Chiquinquirá, Boyacá. Con un estudio cualitativo de entrevistas se ve que los comerciantes informales no tienen reconocimiento legal y tienen trabas para lograr condiciones de trabajo dignas se resalta que regular el trabajo en el espacio público debe asegurar el derecho al empleo sin afectar el uso del espacio urbano este estudio es importante para pensar en políticas de formalización laboral más inclusivas

El especialista en derecho laboral, Martínez (2020) en su obra jurídica Consecuencias jurídicas por la vulneración de los derechos ante la crisis sanitaria por COVID-19, analiza las implicaciones jurídicas derivadas de la vulneración de derechos laborales durante la pandemia, en particular en la provincia de Guayas, Ecuador. El estudio busca mostrar las consecuencias legales que sufren los trabajadores cuando no tienen atención médica y cuando les hacen despidos que no sirven se dice que las personas con discapacidad que son un grupo vulnerable no tuvieron las mismas garantías que otros sectores que si están en la constitución este análisis conecta con nuestro tema porque habla de la protección de derechos laborales en casos especiales como la pandemia donde se vieron muchas vulneraciones y la necesidad de nuevas normas para proteger a los más afectados

El operador jurídico Oñate (2021) en su obra jurídica Las personas jurídicas como sujeto de protección de los derechos de autor por obras creadas bajo relación de dependencia en el Código Orgánico de la Economía Social de

los Conocimientos, Creatividad e Innovación, aborda la titularidad de los derechos de autor en las obras creadas por personas jurídicas bajo relación de dependencia. El estudio busca analizar la capacidad de las personas jurídicas para ser titulares de derechos de autor y determinar las implicaciones legales y constitucionales de dicha autoría. Este estudio es relevante para nuestro trabajo pues implica la noción de derechos de autor en el ámbito de las relaciones laborales y la protección de los derechos haciendo especial énfasis en los contratos de trabajo.

El experto en legislación laboral, Novillo (2021) en su obra *El trabajo informal y la vulneración del derecho constitucional al trabajo*, se enfoca en el trabajo informal como una modalidad de empleo que, aunque reconocida por la CRE, enfrenta numerosas vulneraciones, especialmente en situaciones de crisis como la pandemia de COVID-19. El estudio busca explicar desde lo jurídico y doctrinario como el trabajo informal termina vulnerando el derecho al trabajo que está en la constitución usa una metodología descriptiva con métodos inductivos y deductivos además de encuestas y revisión de documentos en el análisis se dice que el trabajo informal no asegura un sustento digno y deja a la gente sin derechos básicos. El estudio conecta con nuestra investigación porque muestra las fallas del sistema legal frente a la informalidad y lo que pasa cuando no se regula bien.

El profesional en derecho jurídico, Rea (2022) en su obra *La realidad jurídica del trabajo informal en el derecho comparado latinoamericano*, realiza un análisis comparativo sobre la realidad jurídica del trabajo informal en Ecuador y otros países latinoamericanos, con el fin de estudiar la falta de regulación y las implicaciones para los derechos de los trabajadores. El estudio busca ver como la poca regulación en este sector afecta las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores informales se usa un análisis comparativo de leyes nacionales e internacionales y se concluye que el problema más fuerte lo tienen los vendedores ambulantes porque no tienen protección legal real. Este trabajo es importante porque muestra la falta de normas efectivas para garantizar derechos laborales en la informalidad.

El profesional del ámbito jurídico laboral, Carreño (2021) en su obra *Análisis de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo y su Reglamento de Aplicación*, analiza dicha ley cuyo objetivo es regular las condiciones laborales de los jóvenes en Ecuador. Se busca evaluar si la aplicación de la norma es correcta y si esta favorece la protección de los derechos de los jóvenes. El estudio parte de una investigación legal a través de entrevistas; se concluye que la ley presenta vacíos en la implementación, afectando directamente los derechos de los jóvenes trabajadores. Este trabajo ofrece una perspectiva crítica sobre legislación laboral juvenil.

La informalidad laboral sigue siendo un desafío complejo que involucra tanto aspectos económicos como jurídicos. Las investigaciones revelan que los esfuerzos todavía no son los suficientes para garantizar los derechos laborales. Por lo tanto, es imprescindible un enfoque integral que combine políticas, capacitación y reformas jurídicas que promuevan la formalización del trabajo y, de esta forma, mejorar las condiciones de los trabajadores informales. Sólo de esta forma se lograr avanzar hacia una economía más inclusiva y justa, en donde el trabajador tenga acceso a protección legal y condiciones dignas de trabajo.

2.1.2 Referentes teóricos

El estudio de la informalidad laboral necesita un respaldo teórico fuerte para entender sus causas consecuencias y también posibles soluciones desde varias miradas los referentes teóricos son la base que sostiene el análisis porque dan marcos que guían la investigación estas teorías ayudan a poner el fenómeno dentro de un marco jurídico económico y social y así se pueden ver los factores que hacen que el trabajo sea más precario y que no existan garantías laborales

La informalidad laboral, como problemática global, ha sido abordada desde múltiples enfoques teóricos. La Teoría del derecho laboral social y la Teoría del estado social de derecho explican la necesidad de una legislación protectora que garantice la equidad en las relaciones laborales. Por otro lado, la

teoría de la economía informal y la teoría de la precariedad laboral permiten entender las dinámicas económicas que perpetúan la falta de regulación y los impactos negativos de la informalidad sobre los trabajadores. Asimismo, enfoques recientes, como la teoría de la contratación en la economía digital y la teoría del trabajo decente resultan esenciales para analizar los desafíos que las nuevas formas de empleo, impulsadas por plataformas digitales, imponen a los marcos normativos tradicionales.

La construcción del marco teórico brinda sustento académico a la investigación, de esta forma se estructurará el análisis sobre informalidad laboral en Ecuador. A partir de estos referentes teóricos, es posible evaluar el rol del Estado en la regulación del trabajo y la necesidad de reformar normativas e implementar políticas públicas que garanticen condiciones de trabajo dignas. Por lo tanto, las teorías brindarán soluciones viables para la reducción de la informalidad y la protección de los derechos laborales.

2.1.2.1 Teoría del derecho laboral social. El derecho laboral social surge como una necesidad de regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, reconociendo la desigualdad estructural en estas dinámicas y estableciendo mecanismos de protección para la parte más vulnerable. Este enfoque del derecho laboral tiene una base filosófica y jurídica que lo distingue del derecho civil, al priorizar la dignidad del trabajador y la equidad en las condiciones laborales. Su desarrollo ha estado influenciado por movimientos sociales, procesos de industrialización y la evolución de los derechos humanos en el ámbito laboral, convirtiéndose en un pilar fundamental en la configuración de las legislaciones laborales modernas (De la Cueva, 2016).

El concepto de derecho laboral social se encuentra estrechamente vinculado a los planteamientos de Hugo Sinzheimer, quien en 1919 formuló la idea de que el derecho laboral debía ser autónomo y separado del derecho civil, pues respondía a una realidad distinta basada en la subordinación económica del trabajador frente al empleador. Sinzheimer decía que el trabajo no podía verse solo como una mercancía más del mercado sino como una actividad que

tiene que ver con la dignidad humana y el bienestar social su idea ayudo a que el derecho laboral se forme como una disciplina aparte y que se adopten principios para buscar más justicia en el trabajo (Kahn, 2018).

Entre los principios básicos de esta teoría está el de protección que dice que hacen falta normas claras para cuidar los derechos de los trabajadores frente a posibles abusos otro principio clave es el de irrenunciabilidad que no deja que el trabajador renuncie a derechos fundamentales con acuerdos individuales y así se evita que sus condiciones sean más precarias también está el principio de primacía de la realidad que dice que si hay diferencia entre lo que dice el contrato y lo que pasa en la práctica vale lo real para asegurar la protección del trabajador (De Buen, 2020).

El impacto de estos principios en la regulación del trabajo ha sido grande en todo el mundo influyendo en leyes que tratan de equilibrar la relación entre capital y trabajo en América latina han servido para crear sistemas de seguridad social protección contra despidos sin justificación y reglas de salario mínimo, pero aun así aplicarlos es difícil en lugares donde la informalidad es la que predomina y las normas laborales no se cumplen como deberían (Bensusán, 2017).

En ecuador la informalidad laboral es uno de los retos más grandes para aplicar los principios del derecho laboral social según el once en 2023 más de la mitad de la población que trabaja estaba en empleo informal sin contratos sin seguro social y sin estabilidad esto golpea sobre todo a sectores como comercio agricultura y servicios y deja a los trabajadores en situaciones de precariedad y vulnerabilidad (INEC, 2023).

Desde lo jurídico la regulación del trabajo informal en ecuador necesita revisar las leyes actuales y ajustarlas a las nuevas formas de trabajo la digitalización y las plataformas trajeron empleos que no encajan en las categorías clásicas del derecho laboral por eso toca actualizar la legislación para proteger a esos trabajadores en este sentido reconocer el trabajo autónomo

dependiente y ampliar esquemas de seguridad social más flexibles pueden ser opciones para dar protección a más gente (Bensusán, 2019).

La consolidación de organizaciones de trabajadores informales se ha convertido en un mecanismo esencial para fortalecer la representación y defensa de sus derechos. En varios países, las cooperativas y asociaciones de trabajadores han logrado negociar mejores condiciones laborales y establecer acuerdos formales con entidades gubernamentales y privadas (Martínez & Sánchez, 2022). Estos modelos de organización permiten que los trabajadores accedan a redes de apoyo, generen economías de escala y fortalezcan su posición frente a empleadores y plataformas digitales.

En el caso de Ecuador, el fortalecimiento de este tipo de organizaciones podría contribuir a la construcción de un marco regulatorio más inclusivo y adaptado a las necesidades del sector informal (Martínez & Sánchez, 2022). La creación de asociaciones de repartidores y cooperativas de trabajadores de plataformas digitales permitiría articular propuestas colectivas, presionar por reformas normativas y lograr mejores condiciones de contratación, beneficios sociales y acceso a sistemas de seguridad laboral.

Reconocer la importancia del derecho laboral social frente a la informalidad requiere un cambio profundo en las políticas de empleo. En lugar de reprimir el trabajo informal, lo que se necesita son estrategias de transición hacia la formalidad, diseñadas para no comprometer la subsistencia de los trabajadores (OIT, 2020). Las políticas punitivas solo generan exclusión y no atacan las causas estructurales de la informalidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) plantea que la formalización exitosa debe incluir incentivos económicos y apoyo técnico. Medidas como programas de financiamiento para pequeños negocios, el acceso a seguros sociales con aportes proporcionales y planes de capacitación laboral pueden ser claves para integrar progresivamente a los trabajadores informales en el sistema formal, mejorando su calidad de vida y su estabilidad económica.

La combinación de organización colectiva y políticas públicas inclusivas permitiría reducir la vulnerabilidad de los trabajadores informales y de plataformas digitales (OIT, 2020; Martínez & Sánchez, 2022). El objetivo debe ser generar un entorno que les otorgue acceso a derechos laborales plenos, seguridad social y protección jurídica, sin eliminar la flexibilidad que caracteriza a muchos de estos trabajos. Así, se avanzaría hacia un modelo más justo, sostenible y alineado con los estándares internacionales de trabajo decente.

En esencia la teoría del derecho laboral es un pilar fundamental en la regulación de relaciones laborales a través de la equidad y la justicia social. La implementación de estas pasa por desafíos importante a nivel de contexto, en donde la informalidad laboral limita el alcance de las normativas legales vigentes.

2.1.2.2 Teoría del estado social de derecho. La teoría del estado social de derecho aparece como una evolución del estado liberal clásico metiendo principios que buscan garantizar derechos a los ciudadanos y marcar la intervención del estado en la economía y la sociedad Ascarelli en 1950 decía que esta idea del estado se basa en equilibrar las libertades individuales con la justicia social y crear un marco legal que proteja a los más vulnerables así el estado ya no es solo un guardia del orden sino un actor que participa en repartir la riqueza y promover el bienestar de todos

Uno de los puntos básicos de esta teoría es que el estado debe asegurar condiciones de equidad social con políticas públicas que den acceso a derechos como educación salud y trabajo digno Habermas en 1996 decía eso a diferencia del estado liberal que no quería intervenir el estado social de derecho si toma un papel regulador buscando corregir desigualdades y evitar que el mercado deje afuera a los grupos más vulnerables

El rol del Estado en la protección social y el trabajo se fundamenta desde el principio de justicia social obligando a instituciones a generar mecanismos para evitar los abusos y precarización laboral (Esping-Andersen, 1990). En el contexto latinoamericano, esta función adquiere relevancia por las altas tasas de

informalidad y la debilidad del sistema de seguridad social. Un estado con una política social fuerte es la base de las garantías de estabilidad económica e inclusión laboral.

En Ecuador la aplicación del estado social de derecho se ha visto en intentos de formalizar el empleo y ampliar la seguridad social la constitución en el artículo 33 dice que el trabajo es un derecho y un deber social y que el estado debe dar condiciones dignas para que se cumpla, pero aun con eso los altos niveles de empleo informal muestran que poner en práctica esas normas sigue siendo complicado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Regular la informalidad laboral en economías emergentes es un reto grande para construir un verdadero estado social de derecho la informalidad aparece como respuesta a la falta de empleo formal y refleja fallas en la regulación laboral y en la protección social (Tokman, 2007). En países como Ecuador la informalidad está metida en la misma dinámica de la economía y eso hace difícil aplicar de verdad normas que aseguren derechos laborales a todos

Para enfrentar este problema el estado ha lanzado iniciativas para ir formalizando poco a poco el empleo como dar incentivos fiscales para contratar de forma formal y programas de seguro social para los trabajadores autónomos (OIT, 2019). Estos esfuerzos necesitan más apoyo con estrategias que ataquen las causas de fondo como la baja productividad y el poco acceso a crédito que tienen muchos emprendedores (Bárcena, 2021).

Otro aspecto clave dentro de esta teoría es la participación del Estado en la regulación del mercado laboral. Un estado social de derecho debe garantizar la existencia de normas laborales y asegurar su cumplimiento efectivo mediante organismos de control y sanciones contra la precarización (Castel, 2003). En Ecuador, el Ministerio del Trabajo ha implementado mecanismos de inspección para reducir la informalidad, pero su alcance sigue siendo limitado debido a la magnitud del problema.

En este contexto, las leyes laborales deben equilibrar flexibilidad y protección al mismo tiempo, dado que normativas demasiado rígidas pueden tener efectos contraproducentes. Cuando los costos de contratación aumentan excesivamente, muchas empresas optan por esquemas informales para reducir gastos, lo que incrementa la precariedad y dificulta la formalización laboral (De Soto, 1986). Por ello, los modelos regulatorios exitosos combinan incentivos para la formalización con mecanismos de seguridad laboral que protejan los derechos de los trabajadores y eviten la explotación.

La clave está en adaptar los marcos legales a las dinámicas económicas actuales. La excesiva burocracia y las cargas impositivas desincentivan a las empresas a formalizar relaciones laborales, generando una segmentación entre quienes tienen empleos protegidos y quienes trabajan sin derechos básicos. La creación de políticas inclusivas y transparentes permitiría reducir la brecha entre empleo formal e informal, fortaleciendo la economía y mejorando la competitividad.

Por su parte, Standing (2011) advierte que la crisis económica mundial y los cambios en el mercado global han dado origen al precariado, una nueva clase social caracterizada por la inseguridad laboral, ingresos variables y falta de protección. Este fenómeno evidencia la necesidad de actualizar las normas laborales para atender realidades más flexibles y dinámicas, considerando que la economía digital ha transformado profundamente la forma en que se generan, asignan y regulan los trabajos.

En Ecuador, estos cambios han impulsado la implementación de medidas de flexibilización laboral, como el teletrabajo y los contratos adaptados a la economía digital (INEC, 2022). Estas estrategias buscan enfrentar los desafíos derivados de la globalización, la automatización y el crecimiento de plataformas digitales. Sin embargo, la ausencia de un marco legal integral provoca que estas soluciones sigan siendo parciales, dejando a un gran número de trabajadores sin protección social y estabilidad jurídica.

Finalmente, la evidencia muestra que un modelo laboral sostenible debe armonizar flexibilidad y protección social (De Soto, 1986; Standing, 2011). Esto implica actualizar los marcos normativos para incluir a los trabajadores de plataformas digitales, establecer mecanismos de contribución más accesibles y garantizar derechos laborales universales. De no hacerlo, la expansión de la economía digital y la falta de regulación podrían profundizar aún más la informalidad y la desigualdad laboral.

La teoría del estado social de derecho da un marco importante para proteger el trabajo y reducir la informalidad, pero aplicarla en países como Ecuador pide un equilibrio entre regulación e incentivos y un estado más fuerte solo con un enfoque integral se podrán lograr condiciones laborales más justas y avanzar hacia una sociedad más equitativa.

2.1.2.3 Teoría de la economía informal. La teoría de la economía informal fue trabajada por varios autores y uno de los más conocidos es Hernando de Soto que en su libro *El otro sendero* de 1989 decía que gran parte de la economía en países en desarrollo funciona fuera de la ley la informalidad no es algo marginal sino una respuesta lógica a las trabas que pone el sistema legal y económico la falta de acceso a propiedad formal los trámites largos y los impuestos altos hacen que mucha gente y negocios se muevan en la informalidad donde no se reconocen derechos de propiedad ni acceso a crédito

La informalidad en la economía aparece como una forma alternativa donde la gente busca sobrevivir o salir adelante sin las trabas que tiene la economía formal es una consecuencia directa de las fallas del sistema legal que no deja a muchos acceder a recursos de forma legal por eso muchos crean negocios informales buscando rentabilidad y también para bajar costos que trae la burocracia

El impacto de la informalidad en el desarrollo económico de los países es un tema muy debatido por un lado hay estudios que dicen que la economía informal puede ayudar al crecimiento porque genera empleo y mueve la

productividad en sectores donde la competencia formal casi no existe (Portes, 1995). En contraste, existe evidencia que la informalidad limita la capacidad fiscal del gobierno, reduciendo la inversión pública y creando un círculo vicioso de baja productividad e innovación (Schneider, 2005). O sea, la informalidad puede dar ingresos rápidos, pero a largo plazo frena el desarrollo de la economía porque no entra bien al sistema de impuestos ni ayuda a que la gente tenga acceso a educación o capacitación

Una de las preocupaciones más grandes sobre la economía informal es que está ligada a la evasión de impuestos como estas actividades no se registran en los sistemas oficiales ni trabajadores ni empresarios pagan tributos esto tiene dos efectos por un lado baja la capacidad del estado para conseguir fondos y usarlos en obras y servicios lo que mantiene la desigualdad y por otro crea competencia desleal con las empresas formales que si tienen que pagar impuestos y cumplir reglas (Perry et al., 2007). El acceso a la formalidad reduce la evasión a partir de incentivos para la formalización y acceso a beneficios sociales.

La evasión fiscal en la economía informal termina afectando la productividad del país porque sin impuestos adecuados se reducen los recursos para invertir en educación salud o infraestructura eso limita que los sectores formales crezcan y compitan a nivel global además la plata que queda en la informalidad no se usa en proyectos de innovación o desarrollo empresarial y eso frena el avance tecnológico y la mejora de la productividad (Schneider, 2005). Bajo ese contexto, la informalidad se convierte en un obstáculo para el crecimiento sostenible por lo que crea una desconexión entre los actores económicos y las instituciones que deberían facilitar su desarrollo.

La relación entre informalidad y productividad es complicada algunos estudios dicen que en el corto plazo la informalidad ayuda porque es flexible y no tiene tanta carga de impuestos, pero a la larga frena la formación de capital humano y social (Portes, 1995). En la informalidad tanto trabajadores como empresas no tienen incentivos ni recursos para mejorar sus habilidades o crecer

sin capacitación ni acceso a mercados grandes se limita la productividad y no se logra una base sólida para el crecimiento económico

La informalidad también crea un entorno de competencia desleal, ya que las empresas informales no cumplen con leyes laborales, fiscales ni ambientales, lo que reduce significativamente sus costos operativos (Perry et al., 2007). Esta ventaja injusta afecta directamente a las empresas formales que sí cumplen con sus obligaciones, generando un desequilibrio en el mercado. Esta situación puede desincentivar la inversión privada y limitar la capacidad de crecimiento de negocios legalmente constituidos, afectando la estabilidad del sistema productivo.

Cuando las empresas formales reducen su competitividad frente a las informales, se produce un efecto en cadena que impacta la generación de empleo y la atracción de nuevas inversiones (Perry et al., 2007). La ausencia de regulaciones efectivas provoca que sectores enteros se vean dominados por actores informales, debilitando la base tributaria y restringiendo los recursos públicos disponibles para infraestructura, educación y programas sociales, lo que perpetúa la desigualdad estructural.

Por otra parte, la productividad de los trabajadores informales tiende a ser más baja, dado que suelen carecer de acceso a educación, capacitación técnica y servicios de salud (Williams, 2006). Esta situación genera un círculo vicioso: bajos ingresos, menores oportunidades de desarrollo y condiciones laborales precarias. Sin posibilidades reales de mejorar sus habilidades, los trabajadores permanecen atrapados en un modelo de subsistencia, lo que limita su potencial de inserción en la economía formal.

La informalidad, al estar asociada con empleos mal remunerados, aumenta la precarización de las condiciones de vida (Williams, 2006). La falta de beneficios sociales, como seguros de salud o aportes jubilatorios, obliga a los trabajadores a depender exclusivamente de ingresos variables y muchas veces insuficientes. Esta fragilidad económica incrementa la vulnerabilidad de las

familias y restringe su capacidad de acceder a servicios básicos, perpetuando las brechas sociales y limitando las oportunidades de movilidad económica.

La economía formal también se ve afectada por la baja capacidad productiva del sector informal (Williams, 2006). Al no contar con mano de obra calificada y protegida, las empresas formales enfrentan dificultades para sostener su competitividad y responder a las exigencias de un mercado globalizado. Esto evidencia la necesidad urgente de políticas públicas orientadas a la formalización laboral, mediante incentivos claros y regulaciones efectivas que integren a los trabajadores y empresas informales en un marco legal que fortalezca tanto la productividad como la justicia social.

La falta de datos claros sobre la economía informal hace difícil que los gobiernos creen políticas públicas efectivas si no se entiende bien la magnitud y dinámica del problema no se pueden diseñar buenas estrategias de soto en 1989 ya decía que sin información es complicado hacer políticas para incluir a los informales al sistema formal y la falta de incentivos accesibles para formalizar empresas y trabajadores solo mantiene el problema.

2.1.2.4 Teoría de la precariedad laboral. El concepto de precariado que presento Standing en 2011 habla de una nueva clase social marcada por la inestabilidad en el trabajo la inseguridad económica y la falta de derechos laborales este grupo son trabajadores que a diferencia de los empleados tradicionales no tienen seguridades que les permitan planear su futuro con tranquilidad (Standing, 2011). Esta situación de precariedad muestra como los trabajadores son cada vez más vulnerables a los cambios del mercado laboral lo que les impide tener una vida de trabajo estable o con beneficios sociales según el autor el precariado es un fenómeno económico y social que golpea la calidad de vida de los trabajadores

El precariado se diferencia de otros grupos laborales en la falta de permanencia en los empleos (Standing, 2011). Mientras las clases tradicionales tenían contratos largos y beneficios sociales el precariado se mueve con trabajos

temporales sin estabilidad ni protección laboral este grupo incluye tanto a los que están en el sector informal como a los que trabajan con contratos temporales medio tiempo o en plataformas digitales que no tienen las garantías que daban los empleos formales de antes,

Un punto clave de los trabajadores precarios es que casi no tienen acceso a protección social o sea no cuentan con salud pensiones ni otros beneficios además trabajan en condiciones que cambian todo el tiempo sin control real sobre su horario o salario por eso no pueden planear a largo plazo y viven con una sensación constante de inseguridad (Standing, 2011). Esta falta de estabilidad significa la imposibilidad de acceder a créditos, invertir en educación y participar de forma plena en eventos sociales y política.

La precariedad laboral se ha vuelto más fuerte con la expansión de los trabajos informales que como ya se dijo en la teoría de la economía informal se caracterizan por no tener derechos laborales este problema afecta a millones de personas sin contrato formal y que no son reconocidas por la ley por eso no acceden a cosas básicas como seguro social o servicios médicos muchas veces les toca aceptar condiciones de trabajo malas y sin ninguna protección contra abusos o despidos arbitrarios (Perry et al., 2007). De esta manera, la precariedad laboral se convierte en un factor de empobrecimiento, afectando gravemente la calidad de vida de los trabajadores.

La llegada de las plataformas digitales ha hecho más fuerte la precariedad laboral apps como Uber, Delivery o TaskRabbit cambiaron el panorama permitiendo que la gente ofrezca servicios sin tener una relación laboral formal. Sin embargo, como señalan De Stefano (2016); Rodríguez (2018), a los trabajadores de estas plataformas se les denomina trabajadores de la gig economy, pues no cuentan con las mismas garantías laborales que los empleados tradicionales. Aunque parece que tienen flexibilidad en sus horarios en realidad no es así porque los trabajadores dependen de los precios que ponen las plataformas pues no tienen seguro social y tampoco acceden a los beneficios de un empleo formal

El trabajo en plataformas digitales es altamente volátil, ya que los trabajadores deben adaptarse constantemente a los cambios en la demanda, lo que provoca que sus ingresos sean inciertos y dependan de factores externos que no pueden controlar (Graham, 2017). Además, no existe una relación estable con un empleador directo, dado que las plataformas actúan únicamente como intermediarias. Esta falta de vínculo laboral formal genera aislamiento y limita la posibilidad de formar comunidades de apoyo, algo que en los trabajos tradicionales constituye un derecho reconocido.

En este sentido, el trabajo en plataformas digitales contribuye a profundizar la precariedad laboral (Graham, 2017). La ausencia de representación colectiva impide que los trabajadores negocien mejores condiciones y refuercen su protección social. Esta situación genera un modelo laboral fragmentado, donde los trabajadores son tratados como autónomos, pero con altos niveles de dependencia tecnológica y económica, configurando un escenario de desigualdad frente a empleos tradicionales que sí garantizan estabilidad y derechos básicos.

El fenómeno del precariado digital también está directamente relacionado con la automatización y digitalización del trabajo (Graham, 2017). La introducción de nuevas tecnologías ha desplazado empleos tradicionales, concentrando la oferta laboral en sectores de baja remuneración como la logística, el comercio electrónico y la atención al cliente. Si bien la digitalización ha creado oportunidades, estas suelen caracterizarse por la inestabilidad, la escasa protección social y la dificultad para generar un crecimiento profesional sostenido.

Aunque la digitalización permite nuevas formas de inserción laboral, también introduce riesgos asociados a la precarización estructural. Los trabajos mediados por algoritmos tienden a reproducir esquemas de control y dependencia, sin ofrecer las garantías históricamente asociadas al empleo formal. Este modelo genera un entorno laboral competitivo, desregulado y vulnerable, lo que subraya la urgencia de establecer nuevas políticas públicas y marcos normativos que protejan a los trabajadores en la economía digital.

Por último, el precariado está muy ligado a la pérdida de derechos laborales en todo el mundo con la flexibilización de las relaciones de trabajo muchos gobiernos y empresas contratan en peores condiciones reduciendo garantías legales y sociales sin contrato formal y sin derechos básicos se define la precariedad (Standing, 2011). La globalización y nuevas formas de trabajo han facilitado la reducción de costos a expensas de seguridad y la satisfacción de los trabajadores, perpetuando la precariedad laboral.

2.1.2.5 Teoría del derecho a la protección social. El derecho a la protección social es clave para asegurar una vida digna sobre todo en trabajos inestables y cambiantes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sostenido desde sus inicios que la protección social es un derecho humano esencial para la inclusión social, la reducción de la pobreza y la promoción del desarrollo económico sostenible. El informe de 2022 resalta que la seguridad social es clave para la estabilidad económica global la OIT dice que la protección social debe ser un derecho universal para todos los trabajadores formales e informales sin importar el sector (OIT, 2022).

La OIT en su informe 2022 propone como principio básico la universalización de la seguridad social o sea que todos los trabajadores tengan acceso sin importar su estatus laboral a salud desempleo pensiones y otros beneficios esto es urgente en un mundo globalizado donde el empleo informal y la flexibilidad están desafiando los sistemas tradicionales de protección. Según el informe de la OIT (2022), algunos países han avanzado en sistemas de protección social, persisten brechas que afectan a millones de trabajadores, sobre todo aquellos en la informalidad o en situación de precariedad.

La protección social influye en la salud y el bienestar de la gente los sistemas de seguridad social dan estabilidad económica porque permiten mantener consumo en tiempos de crisis y además reducen desigualdad y ayudan a la cohesión social. La OIT (2022) sostiene la protección social como una inversión económica que brinda a las personas la puerta hacia una economía

más activa, fomentando el crecimiento y productividad. Incluir a todos los trabajadores en el sistema de seguridad social es esencial para lograr un desarrollo económico que sea inclusivo.

Sobre la universalización de la seguridad social la OIT dice que debe hacerse de forma progresiva o sea que los países avancen poco a poco hacia la cobertura universal según sus capacidades económicas y sociales. La OIT (2022) destaca que un sistema de protección social tiene que ser sostenible y para eso los gobiernos deben crear estrategias de financiamiento con eficiencia y equidad también debe reconocer las distintas formas de empleo en especial el trabajo informal que es gran parte de la fuerza laboral mundial.

En este contexto la economía digital y el trabajo informal son grandes retos para universalizar la protección social con más gente trabajando en plataformas digitales en la llamada gig economy la OIT advierte que el mercado laboral se segmenta cada vez más y eso complica que estos trabajadores entren en los sistemas de seguridad social tradicionales (OIT, 2022). La falta de legislación adecuada para estos empleados genera una brecha de protección social, dejando a estos trabajadores vulnerables en accesibilidad de salud, jubilación y otros beneficios sociales.

El trabajo informal también frena la universalización de la seguridad social en muchas economías. Gran parte de la población mundial trabaja sin contrato ni protección básica, y se estima que más del 60 % de los trabajadores en el mundo se encuentran en condiciones informales, sin acceso a pensiones, seguros de salud o prestaciones por desempleo (OIT, 2022). Esta situación se vuelve aún más crítica en los países en desarrollo, donde los sistemas de protección social son insuficientes o se encuentran en etapas tempranas de consolidación.

La OIT (2022) advierte que la falta de cobertura para los trabajadores informales y digitales genera un ciclo de desigualdad social y económica que perpetúa la pobreza y la exclusión. Sin políticas públicas inclusivas, millones de personas continúan desprotegidas frente a riesgos laborales, enfermedades y

desempleo. En este contexto, la organización enfatiza la necesidad de marcos normativos actualizados y mecanismos eficientes que incorporen nuevas formas de empleo dentro de los sistemas de seguridad social.

La inclusión de los trabajadores informales y los de la economía digital en los sistemas de protección social requiere políticas innovadoras y adaptadas a las nuevas realidades laborales (OIT, 2022). Los gobiernos deben rediseñar sus marcos normativos y adaptar sus sistemas de seguridad social para incorporar a los trabajadores de la gig economy y del sector informal. Esto implica reconocer las particularidades de la contratación flexible y desarrollar esquemas que garanticen el acceso a beneficios básicos.

Una alternativa planteada por la OIT (2022) es aprovechar la tecnología como aliada en la formalización. Las plataformas digitales podrían servir como intermediarias para gestionar aportes sociales y facilitar la afiliación, utilizando herramientas como blockchain o aplicaciones móviles que permitan a los trabajadores acceder a beneficios de forma rápida y eficiente. De esta forma, se combinaría la flexibilidad de la economía digital con la garantía de derechos laborales básicos, reduciendo los niveles de precariedad.

Por último, la protección social no es solo un beneficio personal es un derecho fundamental que ayuda a la justicia social y la equidad por eso la universalización de la protección social es responsabilidad de los gobiernos las empresas y también de los mismos trabajadores (OIT, 2022). Crear un sistema de seguridad social accesible para todos los trabajadores, tomando en cuenta a aquellos de plataformas digitales, sostiene una sociedad más justa y resiliente.

2.1.2.6 Teoría de la contratación en la economía digital. La economía digital cambio por completo las relaciones laborales rompió los modelos clásicos de contratación y creo nuevas formas de trabajo que necesitan un enfoque teórico y legal más actualizado. Según Baylos (2018) la contratación en la economía digital se basa en la relación empleado y trabajador, pues las plataformas digitales permiten la desvinculación del trabajo con el espacio físico y el organigrama. Baylos dice que la economía digital trajo nuevas formas de contratación como los contratos on demanda o de bajo costo que cambiaron la manera de trabajar las plataformas hacen que el trabajo sea más flexible y autónomo, pero también más precario porque muchos no tienen acceso a protecciones sociales ni laborales como en los empleos tradicionales (Baylos, 2018).

La digitalización creo un espacio donde la gente puede trabajar desde cualquier lugar y a cualquier hora usando plataformas en línea esa flexibilidad parece buena pero también trajo más fragmentación del empleo y más vulnerabilidad para quienes no tienen relación laboral directa como pasa en la gig economy este tipo de trabajo da autonomía, pero no tiene las garantías sociales ni laborales que si ofrece un empleo tradicional (Berg, 2016).

La digitalización cambio las relaciones laborales metiendo procesos automatizados y externalizando tareas por medio de plataformas globales esto creo nuevas formas de contratación que muchas veces no encajan en las leyes actuales en la mayoría de casos los trabajadores de estas plataformas no son vistos como empleados porque los contratos los ponen como autónomos (Baylos, 2018). Esto hace que no puedan acceder a beneficios como vacaciones pensiones o seguro de salud y millones de personas que dependen de estos trabajos viven en precariedad además esta separación de la relación laboral refuerza la falta de protección social en la economía digital (Berg, 2016).

Aunque la economía digital trae oportunidades también aparecen vacíos legales que deben resolverse para dar protección real a los trabajadores las leyes tradicionales no están listas para enfrentar esta nueva realidad del trabajo digital (Baylos, 2018). En muchos países las leyes laborales no reconocen a los

trabajadores de plataformas como una categoría legítima y por eso no pueden acceder a derechos básicos como seguridad social negociación colectiva o estabilidad laboral

Para llenar estos vacíos legales, se propone varias soluciones regulatorias. Como primer punto la creación de un marco normativo específico para la economía digital que establezca de forma clara los derechos y obligaciones tanto para la fuerza laboral y plataformas (Baylos, 2018). Este marco debería asegurar principios básicos como protección social negociación colectiva y no discriminación adaptados a las condiciones del trabajo en línea.

Además de las leyes nacionales, hace falta cooperación internacional para regular el trabajo digital, ya que, al ser muchas plataformas de carácter global, las normas de un solo país resultan insuficientes para proteger a todos los trabajadores (Baylos, 2018). Esta naturaleza transnacional genera vacíos legales y desigualdad en la aplicación de derechos, lo que exige marcos regulatorios que trasciendan las fronteras nacionales para garantizar condiciones laborales justas.

La creación de acuerdos internacionales que establezcan normas mínimas aplicables en todos los países donde operan las plataformas digitales es una necesidad urgente (Baylos, 2018). Estos acuerdos permitirían regular la contratación, garantizar mejoras en las condiciones laborales y asegurar que los derechos básicos de los trabajadores sean respetados sin importar su ubicación geográfica. Al establecer estándares comunes, se evitaría que las plataformas aprovechen las diferencias normativas entre países para imponer modelos más precarios de empleo.

Este tipo de acuerdos, además, fomentaría la armonización de las legislaciones nacionales y ofrecería un marco de cooperación entre Estados, organismos internacionales y las propias plataformas digitales (Baylos, 2018). La integración de estas políticas a nivel global reduciría la fragmentación regulatoria, permitiría fiscalizar de forma más eficiente y aseguraría que las

plataformas asuman responsabilidades laborales claras, independientemente del país en el que operen.

Hacer un sistema de contratación digital más justo depende no solo de las leyes nacionales, sino también de redefinir la relación laboral en entornos digitales (Baylos, 2018). Las plataformas actúan como intermediarias, pero controlan precios, horarios y desempeño mediante algoritmos, lo que evidencia elementos de subordinación. Por ello, una de las propuestas centrales es actualizar el concepto de contrato digital para reflejar las condiciones reales impuestas a los trabajadores y garantizar un marco de equidad.

Asimismo, las plataformas digitales deberían estar obligadas a garantizar condiciones de trabajo claras y justas, donde los trabajadores puedan negociar y defender sus derechos (Baylos, 2018). Esto implica establecer reglas transparentes sobre asignación de tareas, pagos mínimos y beneficios adicionales. Además, estas regulaciones permitirían mejorar la seguridad social, la estabilidad económica y la calidad de vida de quienes dependen de la economía digital para subsistir.

Desde una perspectiva global, estos acuerdos facilitarían la creación de un marco normativo universal que permita monitorear y fiscalizar las condiciones de empleo mediadas por plataformas digitales (Baylos, 2018). Esto es especialmente relevante para sectores como el delivery y el transporte, donde los trabajadores suelen estar desprotegidos. La supervisión internacional también evitaría que las plataformas migren hacia países con normativas más débiles, garantizando un entorno más justo y equilibrado.

La implementación de estas medidas no busca eliminar la flexibilidad que caracteriza al trabajo en plataformas, sino compatibilizarla con la protección de derechos (Baylos, 2018). La economía digital necesita marcos normativos modernos que reconozcan la transformación del mercado laboral y prioricen la dignidad del trabajador. Solo así se podrá avanzar hacia un modelo sostenible, inclusivo y respetuoso con los principios del trabajo decente promovidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Finalmente, la digitalización de la contratación presenta una serie de desafíos que van más allá de los vacíos legales y las necesidades regulatorias. Baylos (2018) destacó que la digitalización del trabajo transforma las relaciones laborales generando nuevas formas de poder y control en las plataformas. Los algoritmos y sistemas de puntuación que usan las plataformas para medir a los trabajadores crean una forma de control que puede terminar en explotación y despersonalización por eso estos sistemas deben regularse para que los trabajadores sean tratados como personas con derechos y dignidad y no como simples números

2.1.2.7 Teoría del trabajo decente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo decente como aquel que permite a los trabajadores vivir con dignidad, teniendo acceso a condiciones laborales seguras, remuneración justa, y el respeto a los derechos humanos y laborales. Según la OIT (2013), el trabajo decente es aquel que da oportunidades para tener un empleo de calidad y una vida digna sin discriminación y con igualdad de oportunidades la OIT dice que no solo importa el salario sino también la seguridad laboral la salud en el trabajo el respeto a los derechos y la chance de crecer personal y profesionalmente esta idea de trabajo decente está ligada a la justicia social el bienestar económico y la cohesión dentro de la sociedad global.

Los componentes clave del trabajo decente, incluyen la creación de oportunidades para todos los hombres y mujeres de acceder a un empleo productivo y de calidad, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad (OIT, 2013). El trabajo decente incluye tener un salario justo que alcance para vivir condiciones seguras que eviten accidentes respeto a los derechos laborales como asociación y negociación colectiva y también la posibilidad de capacitarse y crecer en lo profesional además busca igualdad de género y combatir la discriminación para que todos tengan las mismas oportunidades sin importar sexo raza origen u orientación sexual

Un punto clave del trabajo decente es que los trabajadores estén incluidos en sistemas de protección social como salud pensiones y otros beneficios un trabajo digno no solo da estabilidad también debe asegurar cobertura frente a enfermedades accidentes o la jubilación (OIT, 2013). Los trabajadores que tienen protección social adecuada viven con más bienestar y pueden aportar mejor al desarrollo de su comunidad el trabajo decente va más allá de las condiciones inmediatas y busca una cobertura integral que de estabilidad económica a largo plazo

Aunque el trabajo decente trae beneficios su aplicación tiene muchos retos sobre todo en el sector informal la OIT (2013) reconoció que el mayor obstáculo es la gran cantidad de trabajadores en la economía informal donde las condiciones son precarias y sin protección social. En muchos países gran parte de la gente trabaja en el sector informal y eso complica aplicar los principios del trabajo decente los trabajadores informales como los de plataformas digitales o los que tienen empleos temporales sin registro no acceden a derechos básicos como seguridad social jubilación compensación por enfermedad o seguros laborales

El trabajo en la economía informal se caracteriza por la inestabilidad la falta de contratos y la vulnerabilidad frente al mercado en países en desarrollo los informales no tienen garantías ni acceso a formación lo que mantiene la pobreza y la desigualdad (OIT, 2013). La falta de regulaciones en el sector informal hace que aumente la explotación laboral porque muchos empleadores se aprovechan de la ausencia de control del estado para bajar costos y ganar más a costa de las condiciones de los trabajadores la OIT dice que uno de los grandes retos para implementar el trabajo decente en la informalidad es justamente que estos trabajos no son reconocidos ni regulados.

El sector informal está estrechamente asociado con un nivel de informalidad legal que dificulta la creación de políticas públicas para garantizar trabajo decente. Muchos trabajadores carecen de cobertura en las leyes laborales, lo que los excluye de beneficios básicos como la seguridad social, vacaciones pagadas o estabilidad contractual. Además, no tienen la posibilidad

de negociar condiciones justas ni de ejercer derechos colectivos como la huelga. Esta falta de protección jurídica limita su acceso a mejoras progresivas en las normativas laborales, evidenciando la urgencia de reformas legislativas que los integren en un sistema regulado y equitativo.

La formalización de los trabajos informales se vuelve esencial para garantizar que todos los trabajadores, sin importar su modalidad, tengan acceso a derechos universales. Esto implica actualizar las normativas laborales y ampliar los mecanismos de control, de forma que los avances legales sobre remuneraciones justas, jornadas dignas y protección social beneficien también a quienes actualmente están fuera del sistema. Un marco normativo sólido es clave para reducir desigualdades y fortalecer la cohesión social mediante el acceso igualitario a los derechos fundamentales.

Otro reto importante para implementar el trabajo decente es la digitalización, que ha transformado la forma de contratar y prestar servicios (Berg, 2016). Con la expansión de la gig economy, surgen nuevas modalidades de trabajo donde los repartidores, conductores y prestadores de servicios digitales carecen de contratos formales, beneficios sociales y estabilidad. Este fenómeno representa un desafío para las políticas tradicionales de regulación laboral, pues las plataformas digitales operan como intermediarias, desligándose de la responsabilidad de reconocer relaciones laborales formales.

Berg (2016) señala que la economía digital expande la informalidad globalmente, ya que las plataformas privilegian la flexibilidad sobre la seguridad social, lo que genera un modelo de precarización estructural. En Ecuador, este problema es evidente en plataformas de delivery y transporte, donde miles de trabajadores operan sin afiliación al IESS ni acceso a beneficios básicos. Si bien la flexibilidad horaria es vista como un atractivo, en la práctica la inestabilidad de ingresos, la dependencia tecnológica y la falta de contratos formales perpetúan condiciones de vulnerabilidad.

El crecimiento acelerado de estas modalidades laborales requiere un nuevo enfoque normativo que combine flexibilidad y protección. Se necesitan

lineamientos jurídicos adaptados que reconozcan la particularidad del trabajo digital y otorguen a los trabajadores el acceso pleno a derechos laborales, sin eliminar la autonomía que caracteriza a estas formas de empleo. Este desafío implica repensar la legislación para asegurar la equidad y garantizar condiciones laborales dignas dentro del contexto de la transformación digital.

La OIT resalta que hacen falta políticas públicas inclusivas y cooperación entre gobiernos, empresas y sociedad civil para asegurar el acceso al trabajo decente en la informalidad; se necesita crear un entorno que facilite la transición a la formalidad y fortalecer los derechos laborales con incentivos para que las empresas formalicen a sus empleados y con más seguridad social y protección para los trabajadores informales.

2.2 Marco Legal

El derecho al trabajo se basa en principios universales que guían las leyes laborales y buscan respetar la dignidad de los trabajadores; entre ellos están la irrenunciabilidad de derechos, la igualdad de oportunidades, la seguridad jurídica, la primacía de la realidad y el principio pro operario que pide interpretar la norma a favor del trabajador.

Estos principios están consagrados en tratados internacionales como el Convenio 87 y 98 de la OIT, en la CRE (arts. 33, 34 y 66), y son la base doctrinaria del Código del Trabajo. En el contexto de plataformas digitales, estos principios son indispensables para abordar vacíos normativos, ya que permiten reconceptualizar la relación laboral a partir de los hechos y no únicamente de la forma contractual, lo que favorece una protección más efectiva frente a la precarización laboral contemporánea. A continuación, se presenta una descripción de los principales instrumentos legales aplicables a la investigación.

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución del Ecuador marca los fundamentos del estado y los derechos que se deben garantizar a todos incluso a los trabajadores en sus distintas formas en el preámbulo se habla de construir una sociedad democrática solidaria y justa poniendo énfasis en la dignidad humana el trabajo y los derechos básicos con eso el estado muestra su compromiso de proteger a los sectores vulnerables como los que trabajan en la informalidad.

Según el artículo 1, Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Este principio implica que el ordenamiento jurídico debe estructurarse en función de los derechos y no exclusivamente desde una lógica formalista. Así, el Estado tiene la obligación de diseñar e implementar políticas públicas que garanticen la protección efectiva de los derechos laborales, incluso en modalidades de empleo no tradicionales como el trabajo en plataformas digitales.

En cuanto al trabajo, la CRE reconoce en su artículo 33 que “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración justa, y condiciones óptimas para el desempeño de sus labores” (Asamblea Nacional, 2008, p. 22). Aunque este artículo no menciona explícitamente a los trabajadores de plataformas digitales, su redacción amplia permite interpretar que toda forma de trabajo debe estar amparada por los principios de dignidad, justicia y protección estatal.

El artículo 34 garantiza el derecho irrenunciable a la seguridad social dando acceso a salud, pensiones y otros beneficios que básicos para una vida digna esta protección se conecta directo con el bienestar económico y social y ayuda a la estabilidad de la comunidad.

El artículo 325 reconoce distintas formas de trabajo incluso las autónomas y de autosustento, pero asegura que todos reciban una paga justa y digna esto

es clave para evitar la precarización y fomentar inclusión y equidad en el espacio urbano.

El artículo 328 dice que todos los trabajadores deben tener una paga justa que cubra sus necesidades y las de su familia algo fundamental para el desarrollo social y económico también el artículo 327 prohíbe la precarización del trabajo y castiga las prácticas que evaden responsabilidades lo que refuerza la justicia y la equidad laboral.

Por su parte, el artículo 326 establece los principios que rigen las relaciones laborales, entre ellos, la irrenunciabilidad de derechos, la primacía de la realidad sobre formalidades, y la igualdad en el acceso al empleo. De especial relevancia resulta el numeral 2, que dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales y contractuales en materia laboral, prevalezca la interpretación más favorable a las personas trabajadoras. Esta disposición abre la puerta para interpretar de forma inclusiva la situación de los trabajadores de plataformas digitales, reconociendo su vínculo laboral real, más allá de la ausencia de contrato formal.

La Constitución de la República del Ecuador establece un marco sólido de derechos laborales y de seguridad social que debería amparar a todos los trabajadores, incluyendo a quienes operan en plataformas digitales. Los artículos 33, 34, 325, 326, 327 y 328 garantizan condiciones dignas, remuneraciones justas, acceso a seguridad social y la prohibición de la precarización. Sin embargo, la ausencia de normas secundarias específicas limita la eficacia de estas garantías, dejando a los trabajadores digitales en un vacío legal que los expone a inestabilidad y exclusión de beneficios básicos.

En este sentido, el principio de primacía de la realidad consagrado en el artículo 326 resulta determinante, ya que permite reconocer relaciones laborales reales más allá de las formalidades contractuales. Las plataformas digitales, al fijar tarifas, asignar pedidos y evaluar el rendimiento mediante algoritmos, ejercen control efectivo, evidenciando un vínculo de dependencia que debería ser jurídicamente reconocido. La interpretación favorable al trabajador, prevista en la Constitución, ofrece una base para extender la protección de derechos,

incluso sin reformas profundas, aunque una normativa clara es indispensable para asegurar su cumplimiento efectivo.

La CRE tipifica principios que fácilmente podrían aplicarse a la protección de los trabajadores de plataformas digitales, la ausencia de un cuerpo legal secundario limita la efectividad de la norma, perpetuando la exclusión de estos actores del sistema formal de derechos laborales. Este análisis identifica la necesidad de proponer normativa que garantice la aplicación de los principios constitucionales en contextos laborales.

2.2.2 Código del trabajo

El código del trabajo en Ecuador regula las relaciones laborales y asegura derechos como salario digno, estabilidad y afiliación a la seguridad social, pero, aunque protege a los formales, no tiene reglas para el trabajo en plataformas digitales, dejando a esos trabajadores fuera de la cobertura legal. Esta ausencia de normas genera un vacío que afecta a los informales de plataformas (Congreso Nacional, 2019).

De acuerdo con el artículo 2 del Código del Trabajo, el trabajo es un derecho y obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la CRE, lo que establece el derecho a la ocupación laboral como un principio básico, sin embargo, esta obligatoriedad no se extiende explícitamente a aquellos que laboran en plataformas digitales, donde el vínculo laboral se presenta de forma no tradicional. En este sentido, la libertad de trabajo y contratación, regulada en el artículo 3, otorga a los trabajadores la facultad de decidir sobre su relación laboral, pero esta libertad también puede quedar desprotegida si no existen contratos formales o condiciones que aseguren derechos laborales básicos como los que se observan en los trabajos tradicionales.

El artículo 5 del código del trabajo dice que los trabajadores deben tener protección judicial y administrativa, pero esto queda corto porque no hay un

marco que regule a los de plataformas digitales por eso ellos muchas veces no acceden a estabilidad salud o pensiones como los trabajadores formales

El artículo 6 dice que cuando no hay normas específicas se pueden aplicar leyes supletorias y eso podría ayudar un poco a los trabajadores de plataformas el artículo 7 aclara que todo debe aplicarse a favor del trabajador lo que daría chance de beneficiarlos si la ley se interpreta de forma más inclusiva

El artículo 9 del código del trabajo dice que hay relación laboral cuando existe subordinación horario y remuneración en los trabajadores de plataformas, aunque no tengan contrato reciben pagos regulares y cumplen reglas de la app como estar conectados o aceptar pedidos eso muestra una relación de dependencia encubierta que podría servir para reconocerlos legalmente como trabajadores.

El Código del Trabajo en Ecuador establece un marco esencial para la protección de los derechos laborales, garantizando condiciones como salario digno, estabilidad y afiliación a la seguridad social. Sin embargo, su redacción responde a modelos tradicionales de empleo y no contempla disposiciones específicas para el trabajo en plataformas digitales, lo que genera un vacío legal que deja a miles de trabajadores de aplicaciones de reparto y transporte sin protección efectiva. Esta ausencia de regulación limita el acceso a beneficios básicos y profundiza la exclusión del sistema formal de derechos.

Si bien artículos como el 6 y el 7 permiten aplicar normas supletorias e interpretar la ley a favor del trabajador, la práctica demuestra que los repartidores y conductores siguen operando en un estado de ambigüedad jurídica. El artículo 9, que define la relación laboral bajo criterios de subordinación, horario y remuneración, evidencia que muchos trabajadores de plataformas cumplen estos elementos, aunque sean presentados como colaboradores independientes. Esto abre la posibilidad de reconocer jurídicamente la existencia de un vínculo laboral encubierto, pero la falta de lineamientos claros dificulta su aplicación efectiva.

En consecuencia, resulta urgente adaptar el Código del Trabajo a la realidad de la economía digital. Se requiere el diseño de lineamientos normativos específicos que regulen las plataformas digitales, establezcan obligaciones patronales claras y garanticen derechos como la seguridad social, la remuneración justa y la estabilidad laboral. Solo mediante una normativa actualizada se podrá integrar a estos trabajadores al sistema formal, promoviendo inclusión, equidad y protección efectiva en un contexto donde las formas de empleo evolucionan con rapidez.

2.2.3 Convenio 87-98-190 de la OIT

En el marco legal de Ecuador la falta de normas para regular el trabajo en plataformas digitales limita derechos básicos como trabajo digno seguridad social e igualdad ante la ley la situación empeora con contratos ambiguos como el de colaborador independiente que impiden reconocer la relación laboral y complican la protección judicial de estos trabajadores

Ante esta situación se deben tomar en cuenta los convenios internacionales que Ecuador ya ratificó como el convenio 190 de la OIT que obliga a garantizar trabajos libres de violencia y acoso sin importar el tipo de relación laboral, también están el convenio 87 sobre libertad sindical y el 98 sobre negociación colectiva que dan garantías básicas para organizarse y negociar pero que hoy casi no se aplican en el trabajo de plataformas digitales.

Estos convenios son de cumplimiento obligatorio para Ecuador según el artículo 424 de la constitución y sirven como base para crear políticas y leyes acordes a las nuevas formas de trabajo por eso esta investigación propone lineamientos jurídicos que ajusten la ley interna a esos compromisos internacionales cerrando el vacío legal y promoviendo la formalización del empleo en plataformas digitales.

La falta de normas específicas en Ecuador para regular el trabajo en plataformas digitales genera un vacío legal que limita el acceso a derechos fundamentales como el trabajo digno, la seguridad social y la igualdad ante la

ley. El uso de contratos ambiguos, como la figura de colaborador independiente, encubre relaciones laborales reales y complica la protección judicial de los trabajadores, lo que perpetúa situaciones de precariedad y exclusión en un sector que crece aceleradamente.

Ante esta situación, resulta indispensable considerar los convenios internacionales ratificados por Ecuador, como el Convenio 190 de la OIT, que establece la obligación de garantizar condiciones de trabajo libres de violencia y acoso, independientemente de la modalidad laboral. Del mismo modo, el Convenio 87 sobre libertad sindical y el Convenio 98 sobre negociación colectiva proporcionan garantías esenciales para que los trabajadores puedan organizarse, negociar condiciones justas y defender sus derechos, algo que hoy resulta casi inexistente en el contexto del trabajo en plataformas digitales.

Finalmente, de acuerdo con el artículo 424 de la Constitución, estos convenios tienen carácter vinculante y deben guiar la formulación de políticas públicas y reformas normativas. En este sentido, la investigación plantea la necesidad de crear lineamientos jurídicos que armonicen la legislación interna con los compromisos internacionales adquiridos por Ecuador. Esta propuesta busca cerrar el vacío legal existente, garantizar la protección de los trabajadores de plataformas digitales y promover la formalización del empleo dentro de la economía digital.

2.2.4 *Ley de economía popular y solidaria*

La ley de economía popular y solidaria regula las actividades de los sectores populares en Ecuador buscando formalizar lo informal y dar acceso a beneficios sociales, aunque no va directo a los trabajadores de plataformas si tiene mecanismos que podrían servir para incluirlos en el sistema formal y darles derechos laborales.

El artículo 2 de la ley dice que se aplica a personas y organizaciones que hacen actividades económicas en los sectores populares y solidarios lo que podría incluir a trabajadores de plataformas que quieran organizarse y

formalizarse el artículo 3 explica que el objetivo es regular esas actividades solidarias y promover inclusión social y bienestar para quienes participan.

El artículo 4 de la ley pone como base la solidaridad la equidad y la cooperación pilares de la economía popular y solidaria que también sirven a los trabajadores de plataformas si se organizan en grupos o cooperativas el artículo 5 habla del acto económico solidario donde personas y organizaciones actúan con esos mismos principios lo que abre una oportunidad para que los de plataformas se incluyan en este tipo de economía.

El artículo 6 establece que las personas y organizaciones del sector deberán estar inscritas en un registro que garantice su formalización y acceso a los beneficios derivados de ser parte del sistema económico formal. Este mecanismo es clave para los trabajadores de plataformas digitales que buscan formalizar sus actividades y acceder a los derechos laborales.

El artículo 16 dice que las organizaciones del sector popular y solidario deben tener una estructura interna definida algo clave si los trabajadores de plataformas quieren unirse en cooperativas o asociaciones los artículos 17 y 18 piden además un fondo social que garantice equidad en ingresos y beneficios estos fondos son importantes para los de plataformas porque les darían una red de seguridad económica frente a imprevistos.

Finalmente, los artículos 29 y 30 abordan las condiciones de los socios en las cooperativas y las situaciones bajo las cuales pueden perder su calidad de socio. Para los trabajadores de plataformas digitales que se asocien, es fundamental conocer los derechos y responsabilidades que implican ser parte de una cooperativa o grupo económico, así como los mecanismos de resolución de conflictos que puedan surgir (Asamblea Nacional, 2011).

La Ley de Economía Popular y Solidaria (LEPS) en Ecuador establece un marco legal diseñado para formalizar las actividades económicas de sectores populares y solidarios, promoviendo la inclusión social y el acceso a beneficios laborales. Aunque no está dirigida explícitamente a los trabajadores de

plataformas digitales, sus disposiciones ofrecen mecanismos que podrían integrarlos al sistema formal mediante la creación de cooperativas, asociaciones u organizaciones registradas, asegurando su reconocimiento legal y el acceso a prestaciones sociales.

Los artículos 2, 3 y 4 destacan principios como solidaridad, equidad y cooperación, pilares que pueden aplicarse a los trabajadores de plataformas que decidan organizarse colectivamente. Además, los artículos 6, 16, 17 y 18 establecen requisitos para registrarse en el sistema, crear fondos sociales y estructurar internamente las organizaciones. Estos elementos resultan clave para generar redes de seguridad económica que les permitan acceder a beneficios como seguros, capacitación y fondos de emergencia, reduciendo su nivel de vulnerabilidad laboral.

Los artículos 29 y 30 regulan la participación y los derechos de los socios dentro de las cooperativas, así como los mecanismos para resolver conflictos. Para los trabajadores de plataformas digitales, adoptar este modelo permitiría fortalecer su representación colectiva, mejorar sus ingresos y acceder a derechos laborales que actualmente no tienen garantizados. Por ello, esta ley constituye un instrumento estratégico para impulsar la formalización progresiva del trabajo en plataformas digitales y avanzar hacia un modelo más equitativo e inclusivo en el ámbito laboral ecuatoriano.

2.2.5 Ley de simplificación y progresividad tributaria

La resolución sobre la retención del IVA en la importación de servicios digitales es crucial para el marco legal de las transacciones digitales en Ecuador. En primer lugar, establece las directrices sobre la retención de este impuesto, aplicado a los prestadores de servicios nacionales e internacionales. Según el artículo 2 de la Resolución No. NAC-DGERCGC23-00000011, cuando el prestador del servicio no se encuentra registrado ante el Servicio de Rentas Internas (SRI), el intermediario encargado de la transacción, es el responsable

de efectuar la retención del IVA. Esto asegura la recaudación del impuesto de manera eficiente y se minimiza la evasión fiscal.

El artículo 4 de la resolución explica el proceso que deben seguir las entidades emisoras para declarar y pagar el iva retenido así se asegura que los pagos se hagan bien tanto para consumidores como para el Sri también dice que las retenciones se deben declarar con los formularios del Sri y da pautas sobre el crédito tributario del iva señalando que los servicios digitales pueden usarse para deducir el impuesto si cumplen con los requisitos y la documentación pedida.

Finalmente, el artículo 6 de la resolución establece los requisitos específicos para sustentar los costos asociados a la importación de servicios digitales, esto proporciona mayor transparencia en la aplicación de la ley. Esta medida fomenta el cumplimiento tributario y garantiza un entorno fiscal ordenado y eficiente tanto para las empresas como para el consumidor (SRI, 2020).

2.2.6 Organización internacional del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desempeñado un papel fundamental en la formulación de directrices globales para la protección de los derechos laborales en la economía digital. Con el crecimiento de las plataformas digitales, se transformó la naturaleza del trabajo, la OIT reconoció la necesidad urgente de adaptar normativas laborales tradicionales a nuevos desafíos que enfrenta el trabajo en plataformas, como el trabajo independiente, teletrabajo y aquellos que se realizan a través de aplicaciones móviles.

La OIT ha dado varias recomendaciones para que los trabajadores de plataformas digitales no queden fuera de los derechos básicos estas incluyen una paga justa acceso a seguridad social protección contra accidentes y condiciones laborales sin discriminación también insiste en una regulación que garantice equidad porque muchos no tienen contrato formal y son vistos como

autónomos eso los deja sin beneficios esenciales como pensiones seguro de salud o compensación por despido

Las directrices de la OIT piden a los gobiernos incluso en Ecuador crear políticas públicas para garantizar derechos a los trabajadores de plataformas recomienda que las plataformas den información clara sobre derechos y que existan mecanismos para resolver conflictos laborales también resalta que los países deben integrar el trabajo en plataformas a sus sistemas de protección social para que nadie quede fuera de beneficios básicos en este sentido las recomendaciones de la OIT son una guía clave para regular el trabajo digital y asegurar justicia y dignidad a estos trabajadores.

En el caso de Ecuador, la implementación de estas directrices sería un paso importante para adaptar su legislación laboral a los cambios tecnológicos y económicos que están remodelando el mercado de trabajo, protegiendo a los trabajadores en plataformas digitales y asegurando que puedan beneficiarse de los derechos que les corresponden como cualquier otro trabajador en el país (OIT, 2022).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desempeñado un papel central en la formulación de directrices globales para la protección de los derechos laborales en el contexto de la economía digital. Con la expansión de las plataformas digitales y la transformación de los modelos de empleo, la OIT ha identificado la necesidad de adaptar las normativas laborales tradicionales para responder a los desafíos del trabajo independiente, remoto y mediado por aplicaciones móviles. Este enfoque busca garantizar que la innovación tecnológica no se traduzca en precarización laboral, sino en un marco inclusivo y protector para todos los trabajadores.

Entre sus recomendaciones, la OIT establece la necesidad de garantizar salarios justos, acceso a la seguridad social, protección contra accidentes y ambientes laborales libres de discriminación. En el caso de los trabajadores de plataformas, su falta de contratos formales los coloca en una situación de vulnerabilidad, al ser considerados autónomos sin acceso a beneficios básicos

como pensiones, seguro médico o compensaciones por despido. Asimismo, la OIT promueve la creación de mecanismos efectivos para la resolución de conflictos laborales, así como políticas públicas que integren a los trabajadores digitales en los sistemas de protección social.

En Ecuador, la implementación de estas directrices sería fundamental para modernizar la legislación laboral y adaptarla a los cambios tecnológicos y económicos que definen el mercado actual. Incorporar las recomendaciones de la OIT permitiría cerrar brechas de desigualdad, garantizar la dignidad de los trabajadores de plataformas digitales y fortalecer su acceso a derechos básicos. De esta forma, el país avanzaría hacia un modelo regulatorio inclusivo, alineado con los estándares internacionales de justicia laboral y protección social.

El marco legal ecuatoriano establece principios fundamentales que buscan garantizar condiciones de trabajo dignas, equitativas y justas para todos los trabajadores. Sin embargo, el rápido crecimiento de las plataformas digitales de delivery ha desbordado la capacidad de la legislación vigente, generando vacíos normativos que limitan la protección efectiva de este grupo laboral. Los artículos constitucionales, como el 33, 34, 325 y 326, junto con el Código del Trabajo, proporcionan bases sólidas para el reconocimiento de derechos, pero su falta de adecuación al contexto digital impide que los repartidores accedan a los beneficios, la estabilidad y la seguridad social que deberían estar garantizados.

En este escenario, los convenios internacionales ratificados por Ecuador, como el 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, y el 190 sobre violencia y acoso laboral, adquieren un papel crucial. Estas disposiciones complementan la normativa nacional y establecen obligaciones claras para garantizar condiciones de trabajo seguras, dignas y justas, incluso en modalidades no tradicionales como las plataformas digitales. Sin embargo, la falta de armonización entre estas normativas y la legislación interna genera ambigüedad jurídica, colocando a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad.

Asimismo, la Ley de Economía Popular y Solidaria (LEPS) ofrece una vía para la formalización del trabajo digital a través de la organización colectiva. Los artículos 2, 4, 6 y 16 permiten que los trabajadores de plataformas se agrupen en cooperativas o asociaciones, facilitando el acceso a beneficios sociales, redes de seguridad económica y mecanismos de negociación colectiva. Esta integración, sin embargo, requiere un esfuerzo coordinado entre el Estado, las plataformas digitales y los propios trabajadores para crear estructuras sostenibles que garanticen protección efectiva.

Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refuerzan la necesidad de políticas públicas innovadoras que aborden los retos de la economía digital. Entre estas destacan la creación de contratos claros, mecanismos de seguridad social flexibles y normas que reconozcan la relación de dependencia encubierta presente en la mayoría de los repartidores de plataformas digitales. La OIT también enfatiza la importancia de la transparencia en los algoritmos, la igualdad de trato y la implementación de políticas de prevención de riesgos laborales, todos ellos aspectos críticos para alcanzar justicia social en la economía digital.

En conclusión, el marco legal actual es insuficiente para enfrentar los desafíos que plantea el trabajo en plataformas digitales. Se requiere una reforma integral que combine la normativa nacional, los estándares internacionales y los principios constitucionales para establecer lineamientos jurídicos claros que reconozcan los derechos de los trabajadores digitales. Solo así será posible cerrar el vacío legal, promover la formalización del empleo y garantizar un entorno laboral justo, seguro e inclusivo para todos los actores involucrados en la economía digital.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

este estudio usa un enfoque mixto cuali cuantitativo que combina recolección y análisis de datos numéricos para medir fenómenos sociales con técnicas estadísticas este método ayuda a interpretar los resultados con más objetividad y a ver patrones generales en la población estudiada.

Se fundamenta en la necesidad de evaluar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador a partir de variables observables como ingresos, horas trabajadas, afiliación a la seguridad social, entre otras. Este enfoque posibilita una descripción objetiva y sistemática del fenómeno, adecuada al objetivo evaluativo del estudio.

3.2 Alcance de la investigación

El presente estudio tiene un alcance descriptivo, el cual se orienta a detallar de manera sistemática las características de un fenómeno, población o contexto, sin manipular las variables involucradas. Este tipo de investigación permite obtener un panorama general y ordenado del objeto de estudio.

Se ha seleccionado un alcance descriptivo debido a que el objetivo del estudio es evaluar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador, identificando aspectos como estabilidad, seguridad social, ingresos y jornadas laborales, sin buscar establecer relaciones causales entre variables.

3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos

La técnica principal utilizada en esta investigación es la encuesta, aplicada mediante un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y escalas de medición, para complementar se aplicaron dos entrevistas a través de una guía de preguntas. La encuesta permitirá recopilar información sobre las condiciones laborales y la entrevista profundizar en el tema, enfocando en los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador.

Se eligió ambas técnicas e instrumentos debido a que permiten recoger datos estandarizados de una muestra representativa, facilitando el análisis estadístico de variables como ingresos, acceso a seguridad social, horas de trabajo y satisfacción laboral, con un enfoque objetivo y sistemático.

3.4 Población y muestra

La población de estudio está conformada por los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador, especialmente aquellos vinculados a servicios de reparto y transporte mediante aplicaciones como Uber, InDriver, PedidosYa, Rappi, entre otras. Según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y estudios recientes de la Organización Internacional del Trabajo (2023), se calcula que existen aproximadamente 80.000 personas que participan en este tipo de actividades en el país, concentrándose principalmente en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca.

Como no hay un registro oficial de estos trabajadores se usó un muestreo no probabilístico en especial uno intencionado aleatorio simple este método permitió elegir a los participantes de forma dirigida, pero al azar con criterios como estar activos en una plataforma tener al menos tres meses de experiencia y querer colaborar en la investigación.

Se logro obtener información de 44 trabajadores de plataformas digitales que respondieron el instrumento de recolección, aunque el número es menor al

que piden las técnicas para poblaciones grandes se considera suficiente para este estudio exploratorio mixto y permite recoger hallazgos importantes sobre las condiciones laborales de este grupo emergente.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA O INFORME

4.1 Presentación y análisis de resultados

En este apartado se muestran los resultados del cuestionario hecho a trabajadores de plataformas digitales en Ecuador. El análisis ayuda a ver las condiciones laborales más comunes y compararlas con lo teórico para entender mejor la informalidad en el trabajo digital.

1. ¿Cuál es su edad?

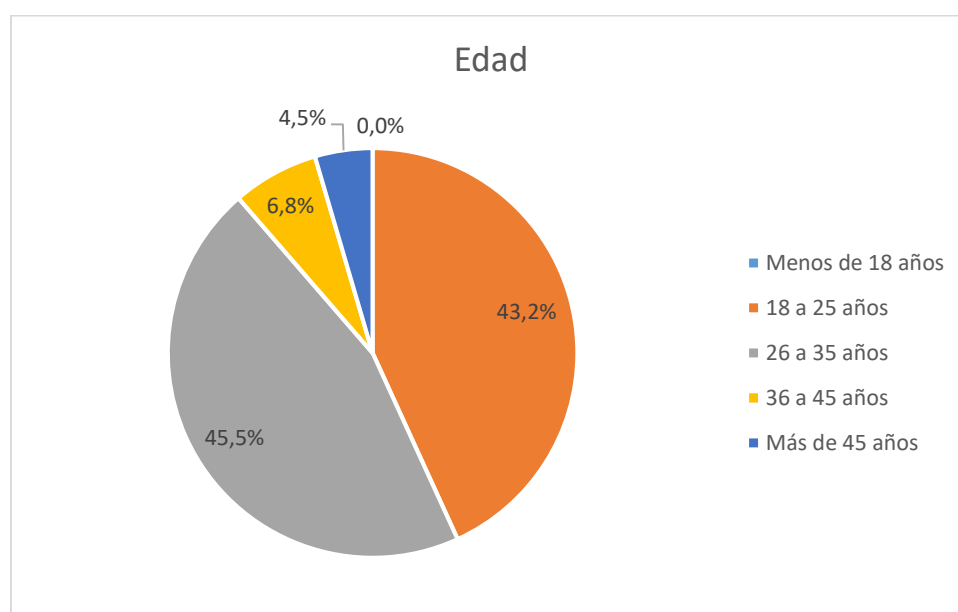
Tabla 1. Edad

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Edad	Menos de 18 años	0	0,0%
	18 a 25 años	19	43,2%
	26 a 35 años	20	45,5%
	36 a 45 años	3	6,8%
	Más de 45 años	2	4,5%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online

Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 1. Edad



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

La mayoría de los trabajadores encuestados tienen entre 18 y 35 años, representando un 88,7 % del total, lo que evidencia una alta concentración de jóvenes adultos en este tipo de actividad. Las personas mayores de 36 años tienen una participación significativamente menor. Este perfil etario sugiere que las plataformas digitales son una opción laboral principalmente para población joven, probablemente por su familiaridad con la tecnología y la flexibilidad horaria que ofrecen estos trabajos.

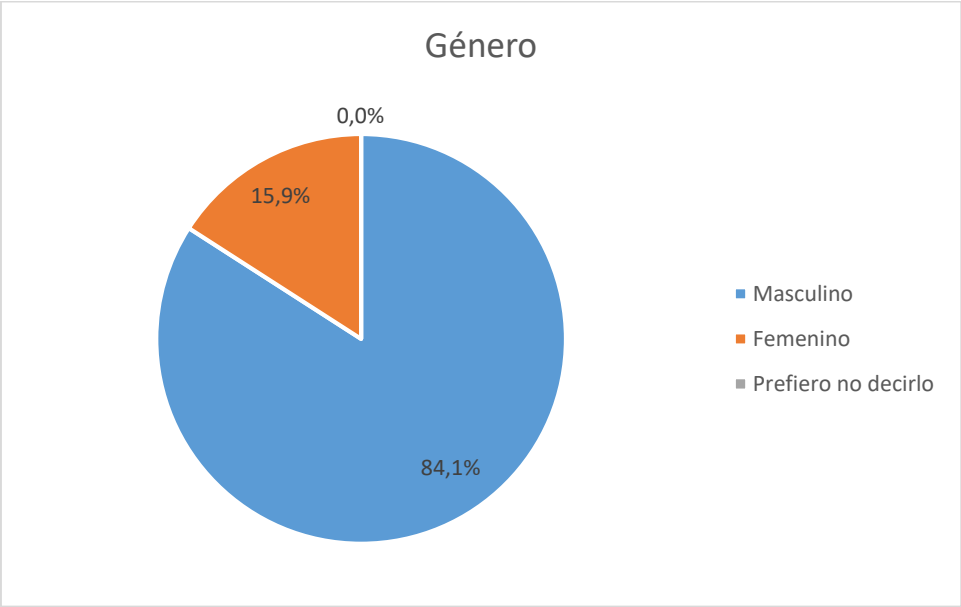
2. ¿Cuál es su género?

Tabla 2. Género

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Género	Masculino	37	84,1%
	Femenino	7	15,9%
	Prefiero no decirlo	0	0,0%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online
 Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 2. Género



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Los resultados muestran una marcada predominancia de trabajadores masculinos (84,1 %) en plataformas digitales, frente a un 15,9 % de mujeres. Esta disparidad de género podría estar relacionada con la naturaleza de ciertas

tareas, como el reparto a domicilio, que tienden a ser asumidas por hombres debido a factores como la percepción de seguridad, fuerza física o disponibilidad horaria. La ausencia de respuestas en la opción Prefiero no decirlo indica disposición a declarar el género por parte de los encuestados.

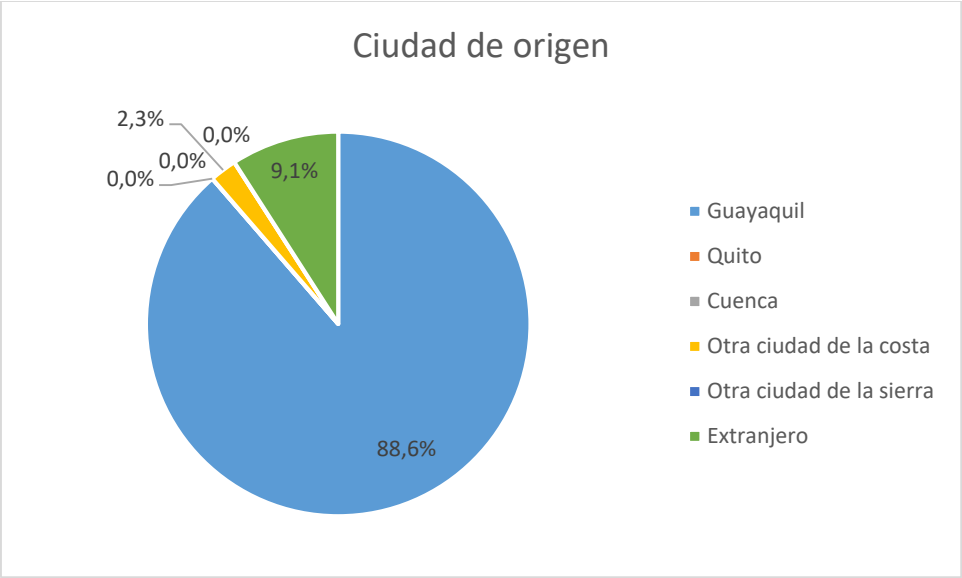
3. ¿Cuál es su ciudad de origen?

Tabla 3. Ciudad de origen

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Ciudad de origen	Guayaquil	39	88,6%
	Quito	0	0,0%
	Cuenca	0	0,0%
	Otra ciudad de la costa	1	2,3%
	Otra ciudad de la sierra	0	0,0%
	Extranjero	4	9,1%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online
 Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 3. Ciudad de origen



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

La mayoría de los trabajadores encuestados provienen de Guayaquil (88,6 %), lo que refleja una alta concentración de trabajadores de plataformas digitales en esta ciudad. Este dato podría estar vinculado al mayor dinamismo económico y densidad poblacional de Guayaquil, que favorece la demanda de servicios por aplicación. En contraste, el bajo porcentaje de extranjeros (9,1 %)

sugiere una participación moderada de migrantes, mientras que otras ciudades del país están escasamente representadas o ausentes. Esta distribución geográfica evidencia la necesidad de políticas laborales adaptadas al contexto urbano local.

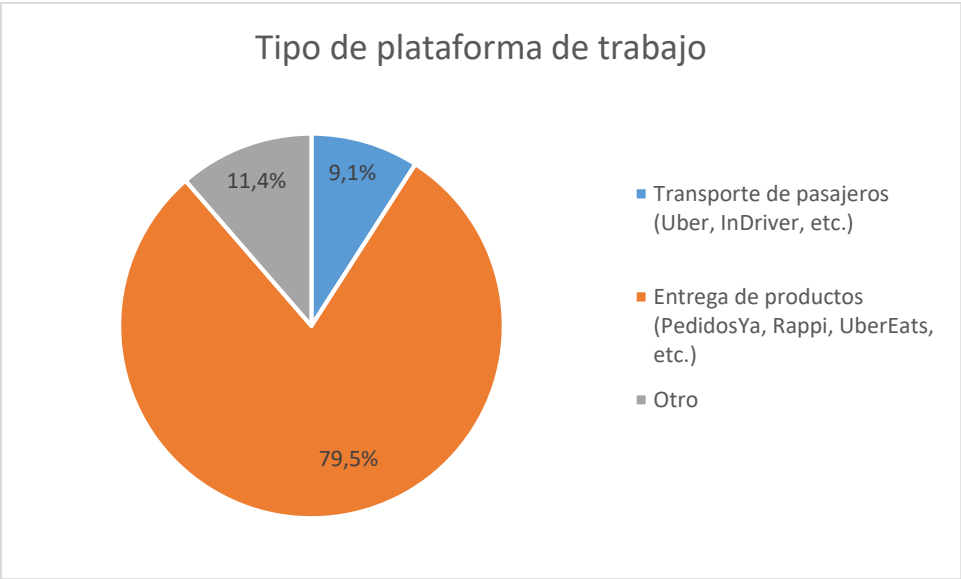
4. ¿Para qué tipo de plataforma trabaja actualmente?

Tabla 4. Tipo de plataforma de trabajo

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Tipo de plataform a de trabajo	Transporte de pasajeros (Uber, InDriver, etc.)	4	9,1%
	Entrega de productos (PedidosYa, Rappi, UberEats, etc.)	35	79,5%
	Otro	5	11,4%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online
Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 4. Tipo de plataforma de trabajo



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Los resultados muestran que el 79,5 % de los encuestados trabaja en plataformas de entrega de productos, lo que evidencia la predominancia de este tipo de actividad dentro del sector de la economía de plataformas digitales. Solo un 9,1 % labora en servicios de transporte de pasajeros, y un 11,4 % en otras modalidades. Esta tendencia refleja la creciente demanda de servicios de

delivery en zonas urbanas, especialmente posterior a la pandemia, y destaca la necesidad de analizar las condiciones laborales específicas de este grupo mayoritario para orientar políticas públicas y marcos regulatorios adecuados.

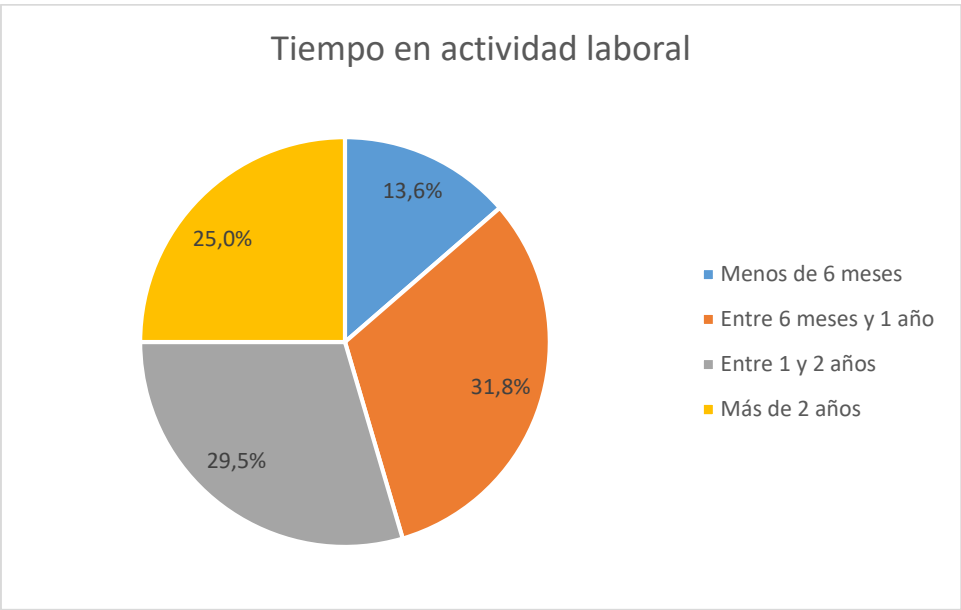
5. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta actividad?

Tabla 5. Tiempo en actividad laboral

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Tiempo en actividad laboral	Menos de 6 meses	6	13,6%
	Entre 6 meses y 1 año	14	31,8%
	Entre 1 y 2 años	13	29,5%
	Más de 2 años	11	25,0%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online
Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 5. Tiempo en actividad laboral



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

La mayoría de los trabajadores encuestados tiene una permanencia relativamente reciente en el sector, ya que el 75 % ha laborado en plataformas digitales por un periodo menor a dos años. El 31,8 % lleva entre 6 meses y 1 año, mientras que solo el 25 % supera los dos años. Esto indica una alta rotación o ingreso reciente a este tipo de empleo, posiblemente vinculado a condiciones laborales inestables o a la falta de opciones en el mercado formal. La antigüedad

reducida también puede influir en el grado de organización laboral y en la posibilidad de exigir derechos o beneficios sociales.

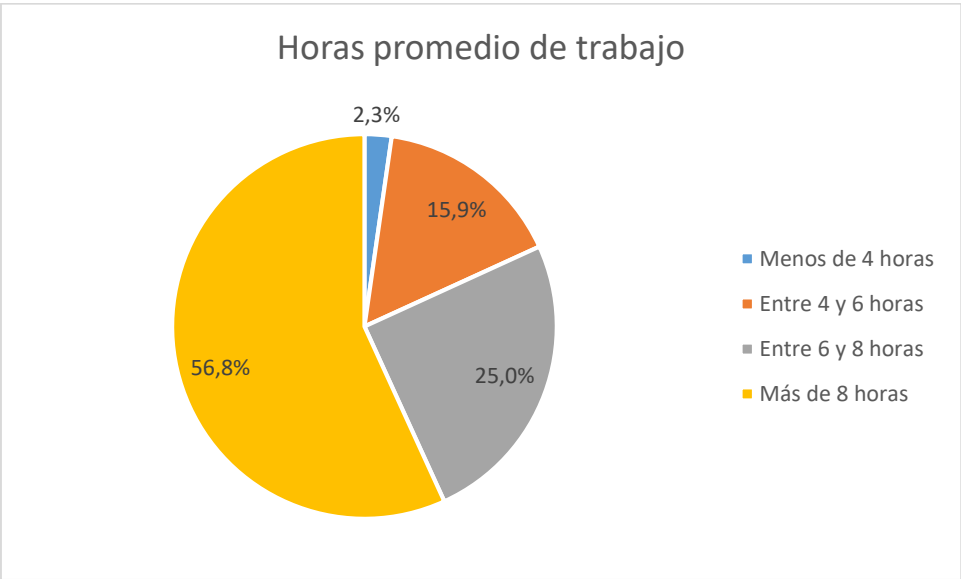
6. ¿Cuántas horas promedio trabaja al día?

Tabla 6. Horas promedio de trabajo

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Horas promedio de trabajo	Menos de 4 horas	1	2,3%
	Entre 4 y 6 horas	7	15,9%
	Entre 6 y 8 horas	11	25,0%
	Más de 8 horas	25	56,8%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online
Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 6. Horas promedio de trabajo



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

La mayoría de los trabajadores de plataformas digitales dedican jornadas laborales prolongadas, ya que el 56,8 % trabaja más de 8 horas diarias. Además, un 25 % cumple entre 6 y 8 horas, lo que refleja que el trabajo en estas plataformas implica una dedicación intensiva. Solo un pequeño porcentaje trabaja menos de 4 horas. Esta extensa jornada laboral puede estar relacionada con la necesidad de maximizar ingresos en un contexto de remuneraciones variables y ausencia de beneficios formales, situación que impacta en la calidad de vida y salud de los trabajadores.

7. ¿Recibe ingresos fijos o variables?

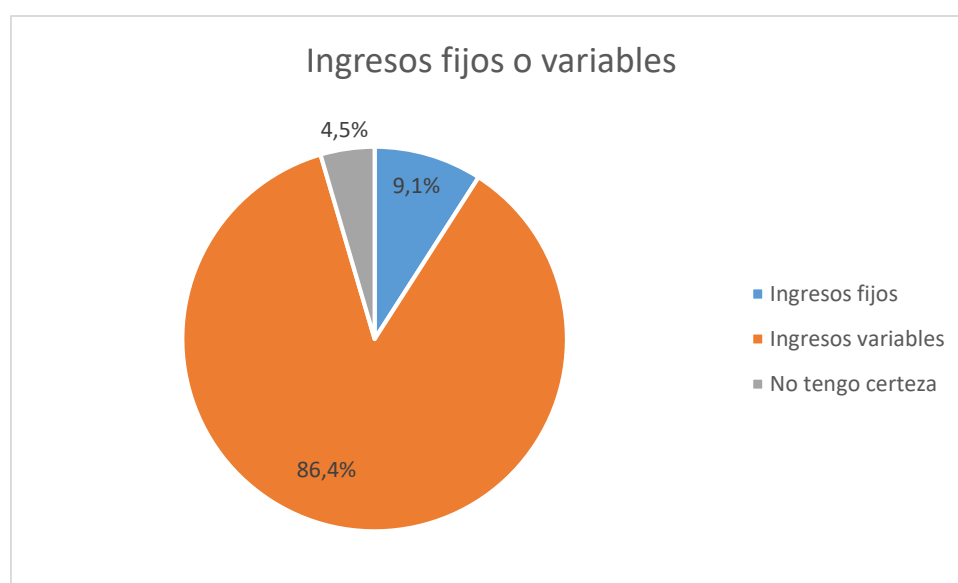
Tabla 7. Ingresos fijos o variables

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Ingresos fijos o variables	Ingresos fijos	4	9,1%
	Ingresos variables	38	86,4%
	No tengo certeza	2	4,5%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online

Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 7. Ingresos fijos o variables



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

El 86,4 % de los trabajadores en plataformas digitales percibe ingresos variables, lo que evidencia la naturaleza inestable y fluctuante de sus remuneraciones. Solo un reducido 9,1 % reporta ingresos fijos, mientras que un pequeño grupo no tiene certeza sobre su tipo de ingreso. Esta variabilidad puede generar inseguridad económica y dificultar la planificación financiera personal, exacerbando la precariedad laboral característica de este sector informal. Además, la incertidumbre sobre los ingresos afecta la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

8. ¿Considera que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades básicas?

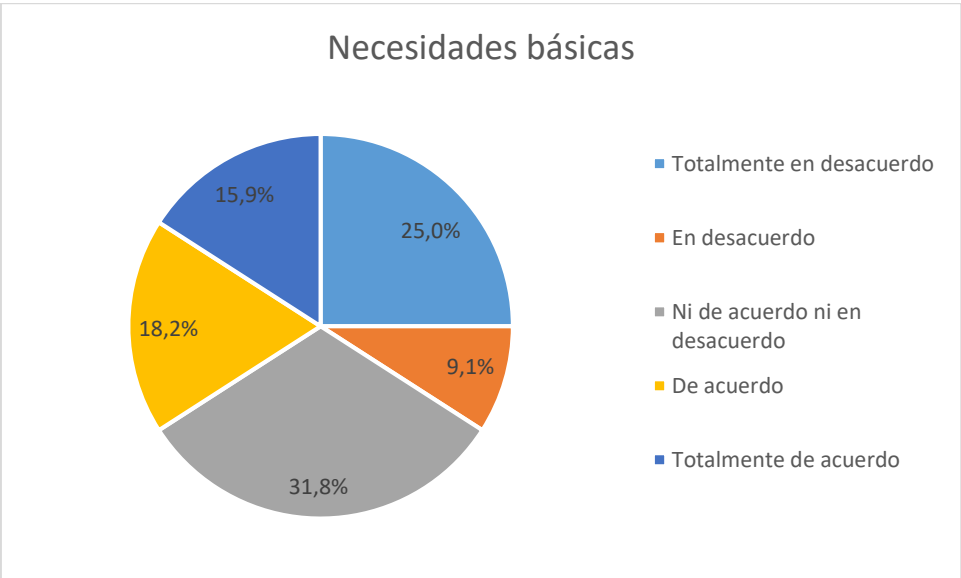
Tabla 8. Necesidades básicas

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Necesidades básicas	Totalmente en desacuerdo	11	25,0%
	En desacuerdo	4	9,1%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	31,8%
	De acuerdo	8	18,2%
	Totalmente de acuerdo	7	15,9%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online

Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 8. Necesidades básicas



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Los resultados muestran una distribución variada en la percepción de los trabajadores sobre la satisfacción de sus necesidades básicas mediante su labor en plataformas digitales. Un 34,1 % se manifiesta en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, indicando que no logran cubrir sus necesidades básicas con estos ingresos. En contraste, un 34,1 % está de acuerdo o totalmente de acuerdo, reflejando que una parte sí percibe cierto nivel de suficiencia. Sin embargo, el 31,8 % permanece neutral, lo que evidencia incertidumbre o condiciones variables. Estos datos reflejan la precariedad y heterogeneidad en las condiciones laborales del sector.

9. ¿Cuenta con algún tipo de seguro médico o afiliación al IESS?

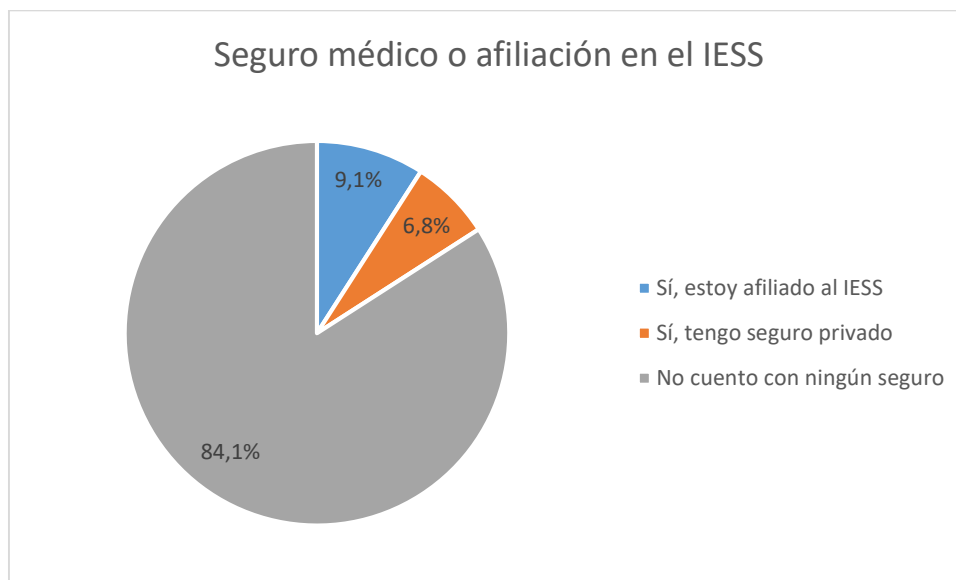
Tabla 9. Seguro médico o afiliación al IESS

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Seguro médico o afiliación en el IESS	Sí, estoy afiliado al IESS	4	9,1%
	Sí, tengo seguro privado	3	6,8%
	No cuento con ningún seguro	37	84,1%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online

Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 9. Seguro médico o afiliación al IESS



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

La población de estudio está conformada por los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador, especialmente aquellos vinculados a servicios de reparto y transporte a través de aplicaciones como Uber, InDriver, PedidosYa, Rappi, entre otras. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y estudios realizados por la OIT (2023), se estima que existen aproximadamente 80.000 trabajadores vinculados al trabajo en plataformas digitales en el país, con mayor concentración en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca.

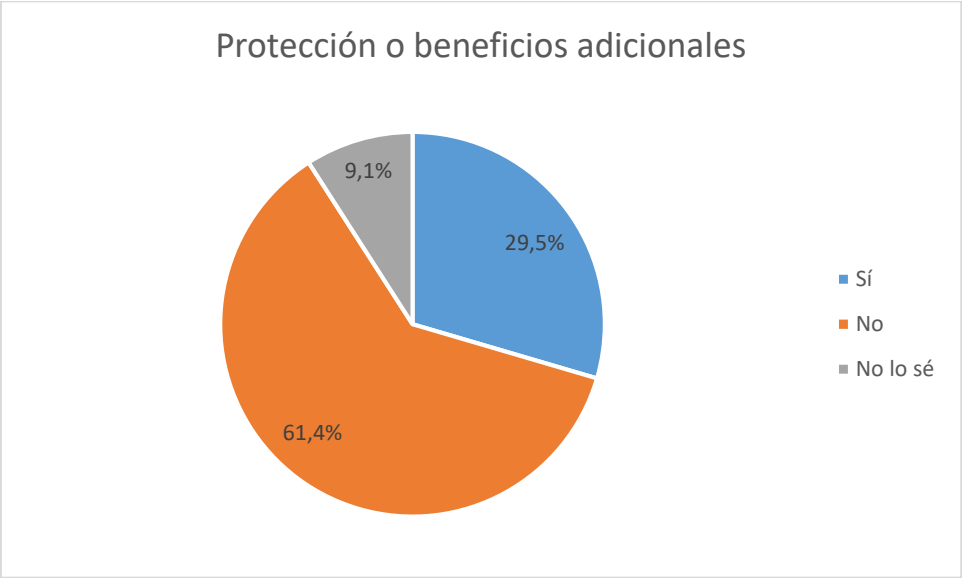
10. ¿La plataforma le brinda algún tipo de protección o beneficio adicional (bonos, apoyo técnico, capacitación, etc.)?

Tabla 10. Protección o beneficios adicionales

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Protección o beneficios adicionales	Sí	13	29,5%
	No	27	61,4%
	No lo sé	4	9,1%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online
Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 10. Protección o beneficios adicionales



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Los resultados muestran que un 61,4 % de los trabajadores de plataformas digitales no recibe ningún tipo de protección o beneficio adicional, evidenciando la precariedad laboral que enfrentan. Solo un 29,5 % afirma contar con algún beneficio, mientras que un 9,1 % no sabe si tiene acceso a ellos. Esta falta de beneficios complementarios refuerza la idea de que la mayoría de estos trabajadores opera en condiciones de informalidad, sin garantías sociales que respalden su trabajo, lo cual afecta su calidad de vida y estabilidad laboral.

11. Me siento valorado/a por la plataforma.

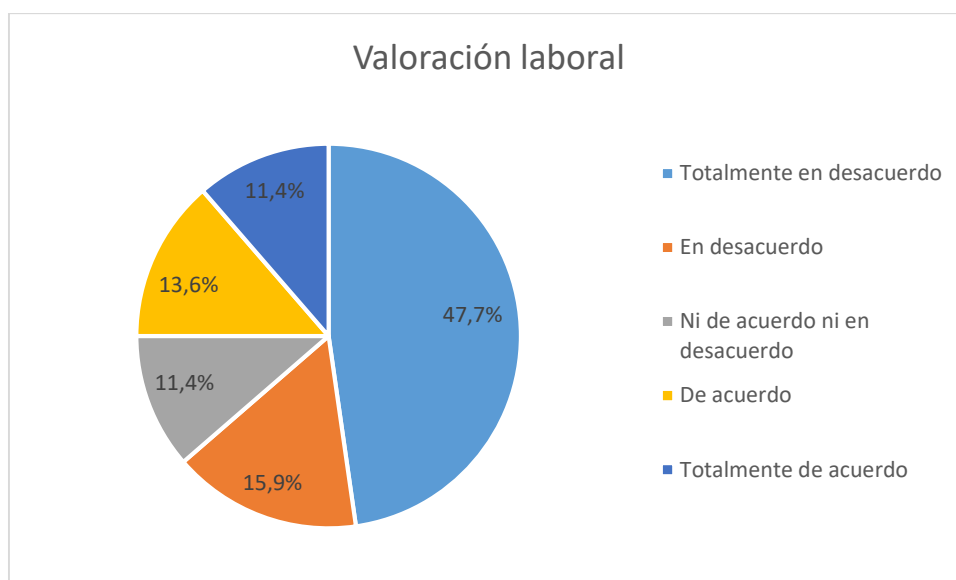
Tabla 11. Me siento valorado/a por la plataforma

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Me siento valorado/a por la plataforma	Totalmente en desacuerdo	21	47,7%
	En desacuerdo	7	15,9%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	11,4%
	De acuerdo	6	13,6%
	Totalmente de acuerdo	5	11,4%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online

Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 11. Me siento valorado/a por la plataforma



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

La percepción de valoración por parte de la plataforma es mayoritariamente negativa, con un 63,6 % de los trabajadores que se sienten poco o nada valorados (47,7 % totalmente en desacuerdo y 15,9 % en desacuerdo). Solo un 25 % manifiesta sentirse valorado, sumando quienes están de acuerdo o totalmente de acuerdo. Este sentimiento puede impactar en la motivación y compromiso laboral, reflejando una relación laboral débil y la falta de reconocimiento formal hacia los trabajadores por parte de las plataformas digitales.

12. Tengo libertad para decidir cuándo trabajar y cuánto tiempo.

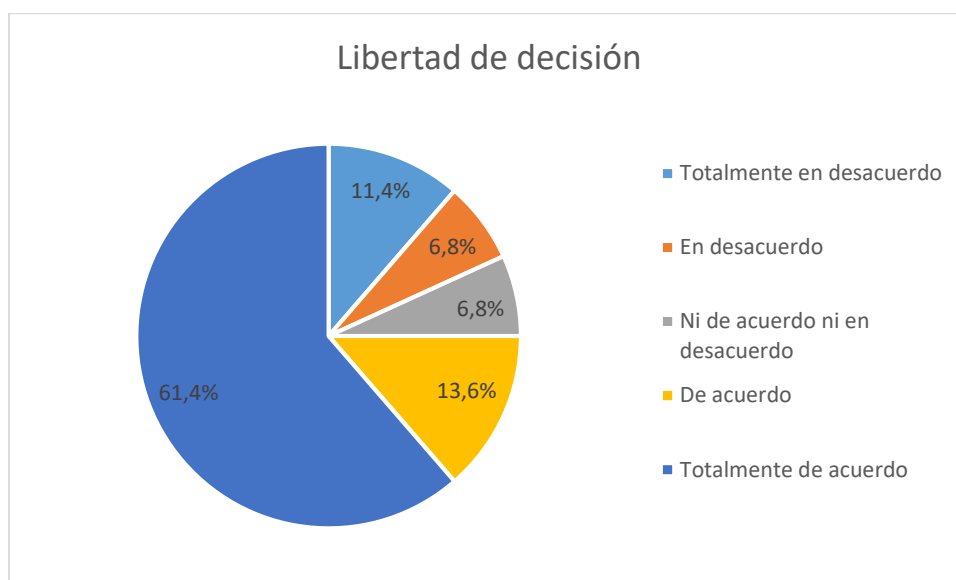
Tabla 12. Libertad de decisión

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Tengo libertad para decidir cuándo trabajar y cuánto tiempo.	Totalmente en desacuerdo	5	11,4%
	En desacuerdo	3	6,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6,8%
	De acuerdo	6	13,6%
	Totalmente de acuerdo	27	61,4%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online

Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 12. Libertad de decisión



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

La mayoría de los trabajadores (75 %) perciben tener libertad para decidir sus horarios y la duración de su jornada laboral, evidenciado por el 61,4 % que está totalmente de acuerdo y 13,6 % de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, un 18,2 % muestra desacuerdo o neutralidad, lo que indica que no todos experimentan la misma autonomía. Esta flexibilidad es una característica distintiva del trabajo en plataformas digitales, aunque puede estar condicionada por factores externos o presiones implícitas que limitan la verdadera libertad de elección.

13.El algoritmo de asignación de pedidos/carreras es justo y transparente.

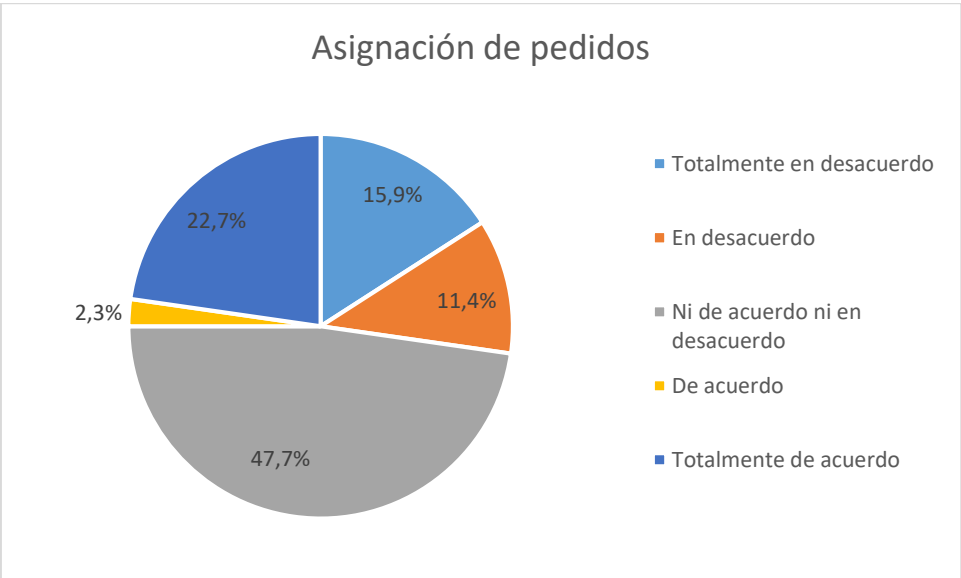
Tabla 13. Asignación de pedidos/carreras

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
El algoritmo de asignación de pedidos/carreras es justo y transparente.	Totalmente en desacuerdo	7	15,9%
	En desacuerdo	5	11,4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	47,7%
	De acuerdo	1	2,3%
	Totalmente de acuerdo	10	22,7%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online

Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 13. Asignación de pedidos/carreras



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Los resultados reflejan una percepción dividida sobre la justicia y transparencia del algoritmo de asignación de pedidos o carreras. Casi la mitad de los encuestados (47,7 %) se mantienen neutrales, mientras que un 27,3 % manifiesta desacuerdo total o parcial, señalando posibles dudas o insatisfacciones. Solo un 25 % considera que el algoritmo es justo y transparente, lo que sugiere que existe una falta de confianza en el sistema de asignación, afectando la percepción de equidad y posiblemente la motivación laboral. Esta situación podría requerir mayor comunicación y transparencia por parte de las plataformas.

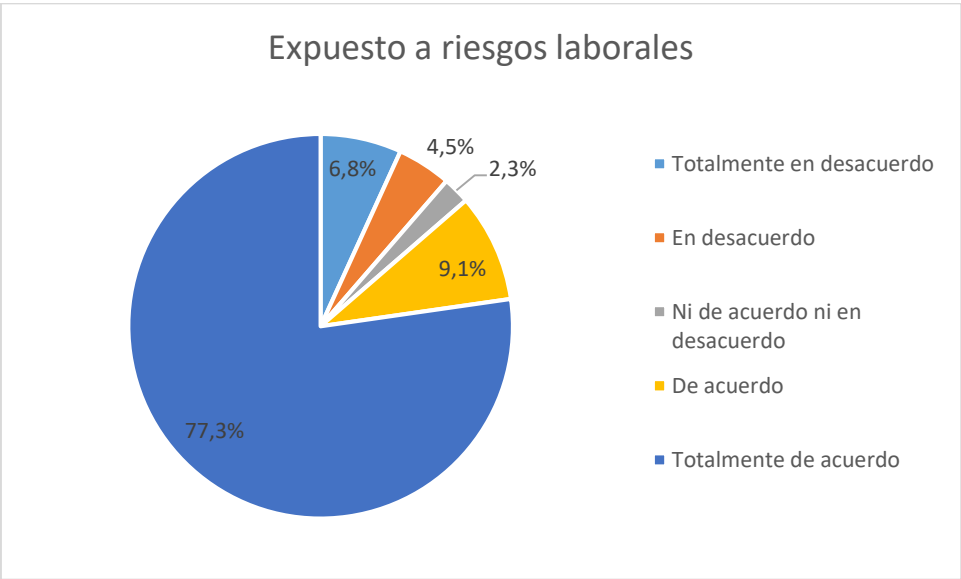
14.Estoy expuesto/a a riesgos laborales (accidentes, violencia, enfermedades) en mi trabajo.

Tabla 14. Expuesto a riesgos laborales

Pregunta	Opciones	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Estoy expuesto/a a riesgos laborales (accidentes, violencia, enfermedades) en mi trabajo.	Totalmente en desacuerdo	3	6,8%
	En desacuerdo	2	4,5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,3%
	De acuerdo	4	9,1%
	Totalmente de acuerdo	34	77,3%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online
Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 14. Expuesto a riesgos laborales



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

La mayoría significativa de los encuestados (77,3 %) reconoce estar expuesta a riesgos laborales, tales como accidentes, violencia o enfermedades, reflejando una alta percepción de vulnerabilidad en su entorno de trabajo. Solo un pequeño porcentaje (11,3 %) muestra desacuerdo con esta afirmación, lo que indica que la mayoría siente que su seguridad está comprometida. Este dato resalta la necesidad urgente de implementar medidas de prevención y protección para mejorar las condiciones laborales y reducir los riesgos asociados.

15.Considero que debería existir una regulación estatal específica para este tipo de trabajo.

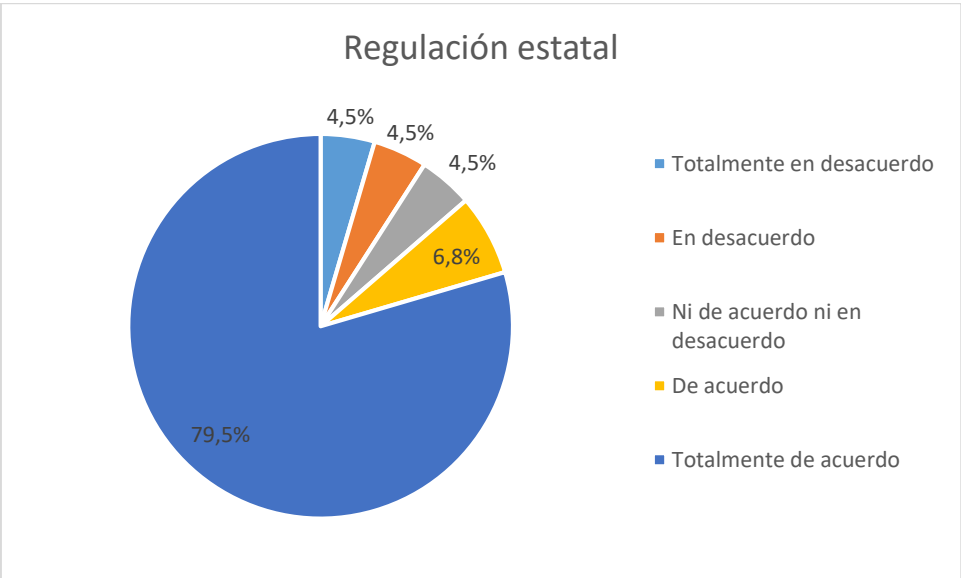
Tabla 15. Regulación estatal

Pregunta	Opciones de respuesta	Fre. Abs.	Fre. Rel.
Considero que debería existir una regulación estatal específica para este tipo de trabajo.	Totalmente en desacuerdo	2	4,5%
	En desacuerdo	2	4,5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,5%
	De acuerdo	3	6,8%
	Totalmente de acuerdo	35	79,5%

Nota: Tabulación de resultados a partir de formulario online

Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Figura 15. Regulación estatal



Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

Una amplia mayoría del 79,5 % de los encuestados está totalmente de acuerdo con la necesidad de una regulación estatal específica para este tipo de trabajo, lo que evidencia una clara demanda de protección y formalización. Solo un pequeño porcentaje muestra desacuerdo o neutralidad, indicando que la regulación es una expectativa generalizada. Esto refleja la percepción de que la actual falta de normativas adecuadas impacta negativamente en la seguridad y los derechos laborales de los trabajadores. La demanda de regulación representa una oportunidad para mejorar las condiciones laborales y la protección social en este sector.

4.1.1 Resumen general de las encuestas

El análisis integral de los resultados evidencia que la mayoría de los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador son hombres jóvenes entre 18 y 35 años, concentrados principalmente en Guayaquil y dedicados en su mayoría al reparto de productos (79,5 %). La inserción en el sector es reciente, con un 75 % que lleva menos de dos años desempeñando esta actividad. Sin embargo, el 56,8 % trabaja jornadas superiores a las ocho horas diarias y percibe ingresos variables (86,4 %), lo que genera inestabilidad financiera. Además, un 34,1 % afirma que sus ingresos no son suficientes para cubrir necesidades básicas y el 84,1 % no cuenta con afiliación al IESS ni seguros médicos, lo que refleja altos niveles de informalidad y desprotección social.

Los resultados también revelan que el 61,4 % no recibe beneficios adicionales y el 63,6 % no se siente valorado por las plataformas, evidenciando un clima laboral precario y carente de incentivos. Aunque el 75 % declara tener libertad para decidir sus horarios, esta autonomía está condicionada por la presión de cumplir con tiempos de entrega y lograr ingresos mínimos. En paralelo, los trabajadores expresan desconfianza hacia los algoritmos que asignan pedidos, pues un 47,7 % mantiene una percepción neutral, pero un 27,3 % considera que el sistema es injusto o poco transparente, lo que evidencia la necesidad de mayor regulación en la gestión digital de tareas.

En cuanto a la seguridad laboral, un 77,3 % de los encuestados reconoce estar expuesto a riesgos constantes, incluyendo accidentes de tránsito, violencia en zonas de reparto y enfermedades derivadas de la actividad. Esto demuestra que, aunque las plataformas ofrecen flexibilidad, también incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores ante condiciones adversas sin la cobertura de seguros ni mecanismos de protección social. Estos hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer las políticas públicas orientadas a la prevención de riesgos y a la implementación de protocolos de seguridad específicos para el trabajo digital.

Finalmente, el 79,5 % de los encuestados considera urgente una regulación estatal específica que reconozca la modalidad de trabajo en plataformas digitales, garantizando derechos laborales, acceso a seguridad social, transparencia algorítmica y condiciones dignas de empleo. Los resultados generales muestran que, si bien el modelo digital ha creado oportunidades de inserción laboral, lo ha hecho en un entorno caracterizado por la precarización, la inestabilidad económica y la exclusión normativa. Este panorama confirma la necesidad de proponer lineamientos jurídicos claros que integren a los trabajadores de plataformas digitales al sistema formal, protegiendo su bienestar y fortaleciendo la justicia laboral en Ecuador.

4.2 Resultados de la entrevista

Con el objetivo de complementar los hallazgos cuantitativos y enriquecer el análisis desde una perspectiva profesional, se realizaron entrevistas a dos especialistas: un abogado en derecho laboral y una psicóloga organizacional. Las entrevistas se centraron en la problemática de la informalidad laboral en plataformas digitales, los vacíos legales existentes y el impacto psicosocial que enfrentan los trabajadores en este entorno.

4.2.1 Entrevista 1: Abg. Jimmy Mascote Tamayo

El Abg. Tamayo sostiene que la figura de colaborador independiente empleada por las plataformas digitales constituye un mecanismo diseñado para evadir obligaciones laborales tradicionales. Según su criterio, esta categorización desvirtúa la naturaleza real de la relación de trabajo, ya que los repartidores cumplen condiciones que configuran dependencia laboral. Entre ellas menciona la fijación unilateral de tarifas, el control del rendimiento mediante algoritmos y la facultad de las plataformas para sancionar o limitar el acceso a pedidos, elementos que demuestran la existencia de subordinación encubierta.

Asimismo, el jurista resalta que tanto la Constitución de la República como el Código del Trabajo reconocen el principio de primacía de la realidad, que

establece que lo que prevalece es la naturaleza real de la relación laboral y no la denominación contractual que le otorguen las partes. Bajo este principio, los repartidores podrían ser considerados legalmente como trabajadores bajo relación de dependencia, ya que cumplen funciones propias de un vínculo laboral, incluso si las plataformas los clasifican como prestadores autónomos.

Finalmente, Tamayo subraya la necesidad de una norma expresa que reconozca y regule estas nuevas formas de empleo mediadas por plataformas digitales. Si bien la normativa vigente ofrece bases para interpretar la relación como laboral, la ausencia de disposiciones específicas genera inseguridad jurídica, tanto para los trabajadores como para las empresas. Una reforma integral permitiría cerrar vacíos normativos, garantizar derechos laborales básicos y establecer mecanismos claros de fiscalización que se ajusten a las dinámicas de la economía digital.

4.2.2 Entrevista 2: Abg. John Escobar.

El Abg. Jhon Escobar explica que los trabajadores de plataformas digitales enfrentan altos niveles de estrés y presión psicológica debido a la incertidumbre económica y a la inestabilidad de sus ingresos. La necesidad de cumplir tiempos de entrega ajustados, sumada a la exposición constante a riesgos físicos en la vía pública, genera un impacto significativo en su bienestar emocional y en la percepción de seguridad laboral. Esta falta de respaldo institucional acentúa la sensación de precariedad y vulnerabilidad dentro del sector.

Además, el especialista destaca que la falta de reconocimiento formal de su relación laboral provoca aislamiento y desmotivación. Al no contar con beneficios sociales ni un marco legal que los ampare, muchos trabajadores se ven obligados a asumir los riesgos y costos de su propia actividad, lo que incrementa la sensación de abandono por parte del Estado y las plataformas. Esta desprotección jurídica refuerza los efectos emocionales negativos, incrementando la fatiga mental y la sensación de inestabilidad.

Por último, Escobar subraya que, aunque la flexibilidad horaria es percibida como una ventaja, en la práctica esta característica suele convertirse en un factor de autoexplotación. Los repartidores extienden sus jornadas para alcanzar ingresos mínimos, comprometiendo su salud física y emocional. Este escenario, según el experto, evidencia la urgencia de una reforma normativa integral que no solo regule la relación laboral, sino que también incorpore criterios de protección psicosocial, garantizando condiciones dignas y seguras para quienes trabajan en la economía de plataformas digitales.

4.3 Conclusiones de la investigación

La presente investigación permitió evidenciar que el trabajo realizado a través de plataformas digitales de delivery en Ecuador se caracteriza por altos niveles de informalidad, ausencia de vínculos contractuales formales, y la inexistencia de garantías laborales plenas. Este fenómeno responde a un modelo de empleo mediado por la tecnología que, si bien ofrece flexibilidad operativa, también expone a los trabajadores a condiciones de precariedad, desprotección social y falta de reconocimiento jurídico.

En relación con el primer objetivo específico, se identificó que las condiciones laborales de los repartidores digitales se desarrollan en un escenario de subordinación encubierta, ingresos variables, jornadas extensas y sin acceso a seguridad social. Aunque los trabajadores son considerados independientes por las plataformas, en la práctica existe control algorítmico, asignación de tareas y dependencia económica, lo que configura elementos suficientes para ser reconocidos como trabajadores en relación de dependencia, de acuerdo con el artículo 8 del Código del Trabajo.

Respecto al segundo objetivo, el análisis del marco normativo vigente reveló vacíos sustanciales frente a las nuevas formas de empleo digital. La legislación ecuatoriana, centrada en relaciones laborales tradicionales, no contempla la figura del trabajador de plataformas, lo que impide aplicar principios

como el derecho a la estabilidad, la remuneración justa o la afiliación obligatoria al IESS. A pesar de que la Constitución reconoce el trabajo como un derecho social (art. 33) y el principio de primacía de la realidad (art. 326), su aplicación se ve limitada en ausencia de una normativa específica.

Finalmente, con base en el tercer objetivo, se propusieron lineamientos normativos orientados a regular la actividad de los repartidores digitales. Estos incluyen el reconocimiento de la relación laboral cuando se verifiquen elementos de subordinación tecnológica o dependencia económica; la obligación de afiliación a la seguridad social por parte de las plataformas; y la creación de un régimen especial que garantice derechos mínimos. Asimismo, se tomaron como referentes buenas prácticas internacionales como la Ley Rider de España y el Convenio 190 de la OIT.

En conclusión, se constata la necesidad urgente de una reforma legal que permita reconocer y proteger los derechos de los trabajadores de plataformas digitales. Solo a través de la adecuación del marco normativo a las nuevas dinámicas del empleo digital será posible garantizar condiciones laborales dignas, fomentar la inclusión en el sistema formal de trabajo y avanzar hacia una economía más justa, equitativa y sostenible en el contexto ecuatoriano.

4.4 Propuesta

4.4.1 Diseño del marco jurídico para la informalidad laboral

La presente propuesta busca ofrecer una solución normativa integral frente a la situación de desprotección laboral de los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador. Se parte de los hallazgos empíricos que evidencian condiciones precarias, inestabilidad laboral y ausencia de derechos laborales fundamentales, lo cual contradice los principios consagrados en la CRE y en convenios internacionales ratificados por el país. En ese sentido, se plantea una reforma que articule mecanismos jurídicos claros, aplicables y progresivos.

4.4.1.1 Incorporación de categoría en el Código del Trabajo. Se propone la creación de una categoría específica dentro del Código del Trabajo para reconocer formalmente a los trabajadores de plataformas digitales. Esta figura jurídica debe contemplar las particularidades de la subordinación indirecta derivada del uso de algoritmos, penalizaciones, evaluación constante y asignación de tareas automatizadas, así como la dependencia económica que caracteriza a estos trabajadores, aun en ausencia de un contrato laboral tradicional. Esta propuesta se sustenta en el principio de primacía de la realidad (Constitución, art. 326.1) y en experiencias internacionales exitosas como la Ley Rider en España (Real Decreto-ley 9/2021).

La incorporación de esta categoría permitiría garantizar derechos laborales básicos como la afiliación obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el establecimiento de jornadas máximas de trabajo, la definición de remuneraciones justas, períodos de descanso obligatorio y el derecho a la negociación colectiva. Además, aseguraría que estos trabajadores puedan acceder a prestaciones como seguros médicos, pensiones y compensaciones por accidentes laborales, igualando sus derechos con los de otros sectores regulados.

El Ministerio de Trabajo tendría la responsabilidad de emitir una reglamentación específica que establezca los requisitos, obligaciones y beneficios dentro de esta modalidad. Esto incluiría normas sobre la transparencia en los algoritmos utilizados por las plataformas, criterios claros para la asignación de pedidos o tareas y la fiscalización de la relación económica entre empresa y trabajador. Así, se cerraría la brecha normativa actual y se promovería la formalización progresiva del empleo digital.

Finalmente, esta propuesta se alinea con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ha recomendado a los países adaptar su normativa a las nuevas formas de empleo derivadas de la digitalización. Reconocer jurídicamente a los trabajadores de plataformas digitales permitiría no solo garantizar la protección integral de sus derechos, sino

también construir un marco regulatorio moderno que favorezca la equidad, la inclusión y la justicia social en la economía digital ecuatoriana.

Esta nueva categoría permitirá garantizar derechos básicos como: afiliación al IESS, jornadas máximas de trabajo, remuneración justa, descanso obligatorio y derecho a la negociación colectiva. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo, deberá emitir una reglamentación específica sobre los requisitos, obligaciones y derechos dentro de esta modalidad.

4.4.1.2 Creación de un registro nacional de plataformas digitales y trabajadores vinculados. Se propone la implementación de un registro nacional obligatorio, administrado por el Ministerio de Trabajo, donde todas las plataformas digitales que operen en Ecuador bajo modelos de intermediación, como servicios de delivery, transporte o aplicaciones de servicios varios, deban inscribirse. Este registro deberá contener información detallada sobre los trabajadores activos, número de horas laboradas, ingresos promedio, zonas de operación y condiciones de prestación del servicio. Esta base de datos permitirá generar un marco normativo actualizado y adaptado a la realidad de la economía digital.

La creación de este registro permitirá al Estado monitorear el cumplimiento de los derechos laborales y fiscalizar los aportes a la seguridad social, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 34 de la Constitución, que establece la obligación estatal de garantizar un aseguramiento universal y progresivo. Al contar con datos actualizados, se podrán identificar brechas de cobertura, precariedad y desigualdades en la distribución de beneficios, además de controlar la correcta afiliación de los trabajadores al IESS y la aplicación de políticas públicas de protección social.

Adicionalmente, el registro servirá para generar estadísticas confiables y transparentes, esenciales para el diseño de políticas inclusivas y basadas en evidencia. Los datos permitirán medir el impacto económico de las plataformas digitales, analizar tendencias de empleo, estimar riesgos asociados a los ingresos variables y establecer mecanismos de compensación para los

trabajadores. También permitirá identificar aquellas plataformas que incumplen con sus obligaciones legales, fomentando así la formalización del sector y una competencia empresarial justa.

Este sistema podría integrarse con los registros tributarios del Servicio de Rentas Internas (SRI) y con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para lograr un control más eficiente y coordinado. De esta forma, se garantizaría que las plataformas digitales cumplan con sus obligaciones fiscales y laborales, promoviendo un entorno regulatorio sólido y equitativo. Este registro nacional se convertiría en una herramienta estratégica para fortalecer la gobernanza digital y avanzar hacia la formalización de la economía de plataformas en Ecuador.

Este instrumento permitirá generar estadísticas confiables para la toma de decisiones públicas, vigilar el cumplimiento de derechos laborales y fiscalizar el cumplimiento de aportes a la seguridad social, en cumplimiento del art. 34 de la CRE, que establece la responsabilidad estatal sobre el aseguramiento universal y progresivo.

4.4.1.3 Obligación de afiliación al IESS y acceso a seguridad social universal. En cumplimiento del Convenio 102 de la OIT y del artículo 367 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), se propone que todas las plataformas digitales que operan en el país tengan la obligación de afiliar a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Para lograrlo, se plantea implementar un sistema de cotización proporcional, calculado en función de los ingresos generados y las horas efectivamente trabajadas. Este modelo flexible permitiría adaptar las aportaciones a la realidad de los repartidores y conductores, garantizando inclusión sin comprometer la sostenibilidad financiera del sistema.

La afiliación propuesta debe incluir seguros de salud, pensiones y prestaciones por incapacidad, además de una cobertura robusta frente a accidentes laborales, dada la alta exposición a riesgos identificada en la investigación, como la circulación en tráfico denso, violencia en zonas inseguras

y condiciones climáticas adversas. Esto permitiría reducir los niveles de vulnerabilidad de los trabajadores de plataformas y otorgarles un respaldo económico y médico en caso de emergencias, equiparándolos en protección a los trabajadores formales.

Para garantizar su efectividad, el Estado deberá coordinar con el Ministerio de Trabajo, el IESS y las propias plataformas digitales la implementación de un sistema de control y fiscalización que asegure el cumplimiento de esta obligación. Además, se podrían establecer incentivos tributarios temporales para aquellas plataformas que adopten el modelo de afiliación de forma voluntaria y progresiva, promoviendo la corresponsabilidad empresarial y fomentando un proceso de formalización ordenado.

Este esquema de seguridad social universal no solo ampliaría la cobertura para miles de trabajadores, sino que también contribuiría a fortalecer la sostenibilidad del IESS y la equidad del sistema laboral ecuatoriano. La obligatoriedad de afiliación se convertiría en un paso esencial para cerrar brechas de desigualdad, garantizando que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a derechos fundamentales y a un entorno laboral más digno y protegido.

Esta afiliación deberá contemplar los seguros de salud y pensiones y, también cobertura frente a accidentes laborales, especialmente por la alta exposición a riesgos evidenciada en la investigación (violencia, tráfico, condiciones climáticas adversas).

4.4.1.4 Regulación algorítmica y derecho a la transparencia

digital. El crecimiento de las plataformas digitales ha transformado la relación laboral, y los algoritmos se han convertido en actores centrales en la asignación de tareas, la evaluación de rendimiento y la determinación de ingresos. En este contexto, se propone una regulación integral de la transparencia algorítmica inspirada en marcos internacionales como el Reglamento de Servicios Digitales de la Unión Europea (Digital Services Act). Esta normativa debe garantizar que los trabajadores comprendan cómo los algoritmos influyen en su desempeño laboral y en su acceso a oportunidades dentro de las plataformas.

Las plataformas digitales deberán informar de manera clara y accesible los criterios utilizados para determinar la visibilidad del trabajador, la asignación de pedidos, la priorización de tareas y las penalizaciones automáticas. Esta medida busca reducir la opacidad de los sistemas digitales, otorgando a los trabajadores mayor control sobre las condiciones en las que desarrollan su actividad. Además, la transparencia permitirá prevenir prácticas discriminatorias en la asignación de tareas y proteger el principio de igualdad establecido en la Constitución.

Se recomienda la creación de un mecanismo de reclamo administrativo y revisión independiente que permita a los trabajadores impugnar decisiones automatizadas que afecten sus ingresos, visibilidad o acceso a beneficios. Este mecanismo se basaría en los principios del debido proceso y la tutela judicial efectiva (Constitución, art. 76), asegurando que los trabajadores cuenten con canales claros y ágiles para defender sus derechos en un entorno digital cada vez más automatizado.

Asimismo, el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y la Agencia de Regulación de Tecnologías Digitales, deberá establecer protocolos de auditoría de algoritmos. Esto implica que las plataformas deberán entregar reportes periódicos sobre cómo operan sus sistemas de asignación y evaluación, permitiendo al Estado verificar que no existan sesgos o prácticas contrarias a la equidad laboral. La regulación debería incluir sanciones para aquellas empresas que incumplan con los estándares de transparencia.

Otro punto clave es la protección de los datos personales de los trabajadores, en línea con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales en Ecuador. Las plataformas deberán informar sobre el uso de datos para entrenar algoritmos, garantizando que estos no se empleen para prácticas abusivas o discriminatorias que afecten la reputación o los ingresos del trabajador.

Esta normativa debería obligar a las plataformas a informar a los trabajadores sobre los criterios que determinan su visibilidad, acceso a tareas y posibles sanciones. Asimismo, se deberá establecer un mecanismo de reclamo administrativo para impugnar decisiones automatizadas, de acuerdo con los principios del debido proceso y tutela efectiva (Constitución, art. 76).

4.4.1.5 Creación de mesas de diálogo social multisectorial. La creación de mesas de diálogo social multisectorial constituye una estrategia clave para garantizar la construcción de un marco normativo inclusivo y sostenible para el trabajo en plataformas digitales. Estas mesas estarían integradas por representantes del Estado, plataformas digitales, asociaciones de trabajadores, expertos jurídicos y organismos internacionales, permitiendo generar acuerdos consensuados que definan condiciones laborales mínimas, mecanismos de fiscalización y estrategias de protección social. Este modelo fortalece el principio de diálogo social promovido por la OIT, alineando la regulación nacional con los estándares internacionales de trabajo decente.

Además de definir lineamientos generales, estas mesas podrían actuar como espacios de monitoreo y seguimiento para evaluar el cumplimiento de las normas establecidas. Se encargarían de recopilar y analizar indicadores clave, como niveles de afiliación al IESS, jornadas laborales promedio, remuneraciones mínimas y acceso a beneficios complementarios. Este sistema permitiría detectar brechas en la aplicación de derechos y proponer reformas legislativas

adaptadas a las necesidades del sector, evitando la obsolescencia normativa frente a los avances tecnológicos.

Un objetivo esencial de estas mesas sería también la formación y capacitación de los trabajadores digitales en materia de derechos laborales, seguridad social y salud ocupacional. Las plataformas, junto con el Estado, podrían impulsar programas de educación jurídica, prevención de riesgos y acceso a mecanismos de resolución de conflictos. Esta estrategia fomentaría una mayor organización entre los trabajadores, fortaleciendo su capacidad de negociación colectiva y reduciendo los niveles de precarización laboral.

Finalmente, estas mesas multisectoriales serían articuladas dentro del Plan Nacional de Desarrollo y coordinadas con el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Compañías. Este enfoque no solo facilitaría la integración de políticas públicas inclusivas, sino que también permitiría establecer un sistema de gobernanza participativa, donde todos los actores involucrados en la economía digital colaboren en la generación de un modelo normativo flexible, transparente y eficiente. Así, se garantizaría una regulación que responda a los desafíos actuales y anticipe los escenarios futuros del mercado laboral.

Estas mesas también podrán proponer reformas adicionales, revisar indicadores de cumplimiento y promover capacitaciones en derechos laborales para los trabajadores digitales, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo.

4.4.1.6 Matriz de actores y responsabilidades. Para una implementación efectiva, es fundamental identificar a los actores clave y las responsabilidades que cada uno debe asumir.

Tabla 16. Matriz de actores y responsabilidades

Actor	Responsabilidad principal
Ministerio de Trabajo	Diseño normativo, registro de plataformas, fiscalización y promoción del diálogo social
Asamblea Nacional	Aprobación de reforma legal y seguimiento del cumplimiento
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)	Establecer modelo de afiliación flexible y adaptado

Plataformas digitales	Registro obligatorio, cumplimiento de condiciones laborales y transparencia algorítmica
Trabajadores	Registro voluntario, seguimiento de sus derechos y participación en las mesas de diálogo
Organizaciones de DDHH	Acompañamiento técnico, formación y observancia

Nota: Matriz de actores y responsabilidades

Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

4.4.1.7 Propuesta de indicadores de seguimiento. Para evaluar el impacto de la nueva regulación, se proponen indicadores mixtos que deberán ser medidos trimestralmente.

Tabla 17. Indicadores de seguimiento

Indicador	Unidad	Meta a 12 meses
Nº de plataformas registradas	Cantidad	100% de operadoras
Nº de trabajadores afiliados al IESS	Personas	70% de base estimada
Porcentaje de trabajadores satisfechos con la reforma	Encuesta semestral (%)	>60%
Nº de quejas o reclamos resueltos por vía administrativa	Casos	90% del total
Nº de capacitaciones realizadas	Eventos	Al menos 5

Nota: Se visualizan los indicadores de seguimiento hacia las metas propuestas

Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

4.4.1.8 Cronograma de implementación normativa. Se plantea una hoja de ruta estimada para la implementación progresiva de la regulación del trabajo en plataformas digitales. Este cronograma contempla fases clave desde la propuesta legislativa hasta su ejecución, a ser lideradas por el Ministerio de Trabajo y la Asamblea Nacional.

Tabla 18. Cronograma de implementación de normativa

Fase	Actividad principal	Periodo estimado
Fase 1: Diagnóstico y consulta	Elaboración de anteproyecto legal y mesas técnicas	Meses 1–2
Fase 2: Presentación legislativa	Ingreso del proyecto a la Asamblea Nacional	Mes 3
Fase 3: Debate y aprobación	Revisión en comisiones y votación final	Meses 4–5
Fase 4: Reglamentación ejecutiva	Emisión de normativa secundaria por el Ministerio de Trabajo	Meses 6–7
Fase 5: Registro y afiliación	Registro nacional y afiliación progresiva de trabajadores	Meses 8–10
Fase 6: Monitoreo y evaluación	Seguimiento, recepción de quejas y ajustes técnicos	Meses 11–12

Nota: Se visualizan los tiempos proyectados para la aprobación de la propuesta.

Elaborado por: Elizalde & Meza (2025)

PROPOSICIÓN DE LINEAMIENTOS NORMATIVOS

Que, durante los últimos años, el avance acelerado de las tecnologías digitales ha transformado radicalmente el mercado laboral a nivel mundial, y Ecuador no ha sido la excepción. Una de las manifestaciones más visibles de esta transformación es la proliferación de plataformas digitales de delivery, tales como Uber Eats, Rappi, PedidosYa, entre otras, que ofrecen servicios a través de aplicaciones móviles y gestionan su fuerza laboral por medios tecnológicos. Estas plataformas, si bien han dinamizado ciertos sectores económicos y ofrecido fuentes de ingreso a miles de ciudadanos, han generado también una forma de empleo caracterizada por alta informalidad, precarización y ausencia de derechos básicos.

Que, los repartidores que operan en estas plataformas enfrentan condiciones laborales inciertas: ingresos variables, ausencia de seguridad social, largas jornadas sin límites claros, falta de representación colectiva y vulnerabilidad frente a decisiones algorítmicas que pueden afectar su estabilidad. Lo más preocupante es que esta situación ocurre en un vacío legal evidente. El Código del Trabajo vigente no contempla las particularidades del trabajo intermediado por plataformas digitales, lo que impide que estos trabajadores accedan al marco de protección que garantiza nuestra Constitución.

Que, este vacío jurídico no solo representa una omisión en materia de protección laboral, sino también una deuda del Estado frente a una nueva clase trabajadora que ha surgido en el contexto de la economía digital. Ignorar esta realidad perpetúa la exclusión social, acentúa la desigualdad y debilita la cohesión institucional.

Que, en atención a ello, y en cumplimiento de los principios del Estado Social y Democrático de Derecho, es necesario establecer un conjunto de lineamientos normativos que orienten el diseño de una política legislativa integral y progresiva para regular el trabajo en plataformas digitales. Estos lineamientos no buscan obstaculizar la innovación, sino compatibilizar el desarrollo tecnológico con la dignidad humana, asegurando que ningún avance económico se logre a costa de los derechos fundamentales de quienes trabajan.

Que, ser parte del reconocimiento de que el trabajo en plataformas digitales es una realidad económica consolidada y, por tanto, debe ser objeto de regulación específica que contemple su naturaleza híbrida, flexible y tecnológica, pero sin desproteger a quienes la sostienen con su fuerza laboral.

Que, con esta exposición de motivos, se convoca a los diferentes actores del sistema político, económico y social del país a asumir con seriedad y compromiso el desafío de regular el trabajo digital, con visión de futuro, sensibilidad social y responsabilidad legislativa. garantice condiciones dignas para todos los trabajadores del siglo XXI.

Lineamientos normativos orientadores para la regulación del trabajo en plataformas digitales de delivery en Ecuador

1. Reconocimiento del fenómeno laboral digital como realidad socioeconómica emergente: El Estado ecuatoriano debe reconocer que las plataformas digitales de delivery representan una nueva forma de organización del trabajo, mediada por tecnologías de la información, que escapa a las figuras laborales clásicas contempladas en el Código del Trabajo, pero que reproduce relaciones de dependencia económica y funcional.

Este reconocimiento debe dar paso a un diagnóstico técnico multisectorial, que incluya datos del Ministerio del Trabajo, el INEC, y la academia, para establecer una línea base regulatoria.

2. Principio de dignificación del trabajo digital: En correspondencia con el artículo 33 de la Constitución y el artículo 1 del Código del Trabajo, se reafirma que toda forma de trabajo humano lícito y personal debe ser reconocida como fuente de derechos.

En consecuencia, los trabajadores de plataformas deben tener garantizadas condiciones dignas, justas y seguras, independientemente del canal a través del cual presten sus servicios.

3. Compromiso estatal de regulación adaptada al contexto tecnológico: Se requiere una actualización normativa progresiva, en sintonía con los principios de realidad, protección e irrenunciabilidad del derecho laboral (arts. 9 y 11 del Código del Trabajo). La regulación debe contemplar la naturaleza flexible, autónoma y digital de estas relaciones, sin por ello renunciar a la garantía de derechos mínimos universales.

4. Inclusión en el sistema de seguridad social: En aplicación del artículo 228 del Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social, se recomienda desarrollar mecanismos contributivos alternativos que permitan a los trabajadores de plataformas acceder a salud, pensiones, riesgos del trabajo y subsidios familiares, mediante esquemas proporcionales, voluntarios o híbridos.

5. Corresponsabilidad de las plataformas digitales: Dado que muchas plataformas ejercen control algorítmico, imponen tarifas, asignan rutas y pueden sancionar o desconectar a los repartidores, deben ser consideradas como empleadores indirectos o intermediarios laborales.

Se sugiere establecer un marco de corresponsabilidad empresarial, en el que asuman el pago de aportes, cumplimiento de condiciones mínimas y respeto al principio de primacía de la realidad (art. 9 del CT).

6. Promoción del diálogo social y organización colectiva: En armonía con el artículo 326 numeral 5 de la Constitución, se propone garantizar el derecho a la asociación laboral de los trabajadores de plataformas, así como su

participación en mesas de diálogo y consulta para la construcción de políticas públicas sectoriales. También se sugiere habilitar mecanismos de negociación colectiva digital.

7. Condiciones mínimas obligatorias de trabajo digital: Las condiciones mínimas que deberían garantizarse, con base en los principios generales del derecho laboral ecuatoriano, incluyen:

- Jornada máxima diaria y descanso mínimo obligatorio (art. 47 del CT)
- Remuneración justa y proporcional al tiempo y esfuerzo (art. 95 del CT)
- Derecho a desconexión en turnos extendidos
- Sistema de apelación frente a suspensiones o bloqueos de cuenta injustificados
- Entrega obligatoria de equipos de protección y seguros contra accidentes laborales (art. 415 del CT).

8. Régimen transitorio y progresivo de formalización: Mientras se desarrolla una legislación estructural, se recomienda que el Ministerio del Trabajo emita acuerdos ministeriales o resoluciones técnicas que regulen aspectos básicos como: registro de plataformas, declaración de trabajadores activos, y mecanismos de monitoreo. Se pueden fomentar pilotos regulatorios voluntarios y convenios de colaboración público-privados.

9. Impulso a una estrategia regional conjunta: Considerando el carácter transnacional de las plataformas, Ecuador debe impulsar a nivel de Comunidad Andina o ALADI, una estrategia regional de regulación mínima armonizada, que evite la competencia desleal entre países, garantice estándares laborales básicos y promueva prácticas responsables en el ecosistema digital.

Nota Final: Este documento de lineamientos normativos orientadores no constituye una propuesta de ley, sino un insumo técnico y político de referencia,

que busca servir de guía a la Asamblea Nacional del Ecuador en los debates futuros sobre la regulación del trabajo digital, con base en la Constitución, el Código del Trabajo y los compromisos internacionales en materia de derechos.

CONCLUSIONES

La investigación mostro que la informalidad en plataformas es una forma moderna de trabajo precario sostenida en vacíos legales que reducen la responsabilidad de las empresas el análisis doctrinario y practico evidencio que los modelos actuales de contratación como independientes no dan protección integral y van contra principios laborales básicos de normas nacionales e internacionales.

Los resultados sobre las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas en ecuador muestran una vulnerabilidad estructural la mayoría no se siente valorada ni protegida trabaja con riesgos sin cobertura social y ve injusto el sistema de asignación por algoritmos además casi todos coinciden en que hace falta una regulación especial que garantice derechos mínimos como seguridad social jornada justa y acceso a reclamos.

El estudio encontró que en ecuador no existe aún una norma que reconozca el trabajo en plataformas digitales, pero se vio la posibilidad de proponer una regulación basada en la progresividad de derechos el convenio 102 de la OIT y el artículo 33 de la constitución que obliga al estado a proteger el trabajo en todas sus formas se concluye que hay un vacío legal que debe resolverse con reformas que incluyan la subordinación algorítmica y la dependencia económica.

Los resultados del estudio muestran una nueva clase trabajadora precarizada joven y expuesta a riesgos sin protección social la investigación aporta datos recientes y un marco jurídico que puede servir para diseñar políticas publicas laborales acordes a los retos tecnológicos y económicos actuales.

La investigación propone una reforma legal innovadora con mecanismos concretos como cronograma matriz de actores presupuesto indicadores y estrategias de difusión lo innovador es que no se queda solo en lo normativo, sino que también incluye lo técnico lo institucional y lo social para lograr una transformación real del trabajo en plataformas digitales en ecuador.

RECOMENDACIONES

A partir del análisis teórico sobre la informalidad en plataformas digitales se recomienda impulsar investigaciones multidisciplinarias que analicen los efectos de la digitalización en los derechos laborales en América latina sobre todo en países con leyes frágiles también sería útil crear espacios académicos y técnicos para actualizar las categorías jurídicas frente a las nuevas formas de subordinación digital

Sobre las condiciones laborales identificadas se recomienda al Ministerio del Trabajo del Ecuador que promuevan un sistema de monitoreo específico para regular las plataformas digitales que permitan la generación de datos e información sobre acceso a seguridad social, ingresos, accidentes laborales y jornadas de trabajo.

En cuanto a la regulación, se sugiere la creación de una comisión técnica mixta para la elaboración de un proyecto de ley que incorpore elementos sobre protección laboral de acuerdo a los estándares establecidos por la OIT, adaptándolos a un entorno digital. Esta ley garantizaría derechos básicos como la afiliación obligatoria a la seguridad social, jubilación y mecanismos de queja frente a decisiones algorítmicas.

Se sugiere al Estado el desarrollo de campañas informativas orientadas al trabajador informal de plataformas digitales sobre derechos laborales y opciones disponibles para la formalización. Esto ayudaría a mitigar la precarización laboral.

La investigación no analizo a fondo el impacto en la salud mental de los trabajadores por eso se sugiere que futuros estudios incluyan este tema la inestabilidad la falta de horarios y la presión de los algoritmos pueden estar afectando emocionalmente y deben tratarse con un enfoque preventivo y de salud pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arredondo, M., López, F., & García, J. (2021). Informalidad laboral: Un análisis integral de las causas y factores que perpetúan su existencia. *Revista de Estudios Laborales*, 45(2), 150-167.
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial Suplemento 449. Recuperado de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- Asamblea Nacional. (2011). Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, Oficio No. T.4887-SNJ-11-664, Presidencia de la República, Quito, 28 de abril de 2011. Recuperado de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-economia-popular-solidaria>
- Ascarelli, T. (1950). *Teoría del Estado y Derecho Social*. Milán: Giuffrè.
- Bárcena, A. (2021). *La informalidad en América Latina: desafíos y oportunidades*. CEPAL.
- Baylos, A. (2018). *La economía digital y el derecho del trabajo: Nuevas relaciones laborales, nuevos derechos*. Editorial Trotta.
- Bello, R., González, P., & Martínez, L. (2021). El trabajo informal: una aproximación teórica en la plaza de mercado “villa de san diego” del municipio de Ubaté. *Revista de Salud Laboral*, 19(4), 33-50.
- Bensusán, G. (2017). *Trabajo, empleo y regulación laboral en América Latina*. Siglo XXI Editores.
- Bensusán, G. (2019). *Nuevos desafíos del derecho laboral en América Latina*. Fondo de Cultura Económica.
- Berg, J. (2016). *Income security in the on-demand economy: A global review of regulatory responses*. International Labour Office.

- Bonilla, M., Pérez, A., & Sánchez, E. (2019). El derecho al empleo informal y sus implicaciones socio-económicas en la economía ecuatoriana. *Revista Jurídica Latinoamericana*, 35(3), 200-215.
- Carreño, J. (2021). Análisis de la ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo y su reglamento de aplicación. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Enlace: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2088/1/T-ULVR-1887.pdf>
- Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale: Qu'est-ce qu'être protégé? Seuil*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2021). Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador. CEPAL, Enlace: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/62f60e1b-04e2-4389-9a41-313e20b7e34a/content>
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo, Codificación 2005-017. Recuperado de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- De Buen, N. (2020). *Derecho del trabajo y justicia social*. Tirant lo Blanch.
- De la Cueva, M. (2016). *El nuevo derecho del trabajo*. Fondo de Cultura Económica.
- De Soto, H. (1986). *El otro sendero: La revolución informal en el mundo en desarrollo*. Editorial Sudamericana.
- De Soto, H. (1989). *La economía informal: Impacto y desafíos*. Fondo Editorial.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig economy. *International Labour Review*, 155(3), 319–332.
- Fuentes, D., & Martínez, P. (2022). Diagnóstico socioeconómico de los comerciantes informales en el sector centro-sur en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Enlace:
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/5873/1/T-ULVR-4811.pdf>

Graham, M. (2017). Crowdwork and the gig economy: A research agenda. *The Information Society*, 33(2), 116-129.

Habermas, J. (1996). *Between Facts and Norms: Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*. MIT Press.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). Boletín técnico de empleo y desempleo en Ecuador. Recuperado de www.ecuadorencifras.gob.ec

López, A. (2021). Trabajo informal y protección social: Un análisis del marco jurídico internacional. *Revista Internacional de Derecho*, 28(1), 80-95.

Martínez, J., & Sánchez, D. (2022). La informalidad laboral en América Latina: retos y perspectivas. CEPAL.

Martínez, F. (2020). Consecuencias jurídicas por la vulneración de Los derechos ante la crisis sanitaria por Covid 19. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Enlace: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/5159/1/T-ULVR-4164.pdf>

Novillo, M. (2021). El trabajo informal y la vulneración del derecho constitucional al trabajo. Universidad regional autónoma de los andes “UNIANDES”, Enlace: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15053/1/UR-DER-PDI-104-2022.pdf>

OIT (2013). *Trabajo decente: Un enfoque para el futuro*. Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2020). *Estrategias para la formalización del empleo informal en América Latina*. Recuperado de www.ilo.org

OIT (2022). *Derechos laborales y protección social para trabajadores informales*. Organización Internacional del Trabajo.

- OIT (2022). Informe mundial sobre protección social 2022: La protección social para un futuro del trabajo inclusivo. Organización Internacional del Trabajo.
- Oñate, L. (2021). Las personas jurídicas como sujeto de protección de los derechos de autor por obras creadas bajo relación de dependencia en el código orgánico de la economía social de los conocimientos, creatividad e innovación. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Enlace: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3909/1/T-ULVR-3275.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Directrices sobre trabajo en plataformas digitales. Recuperado de <https://www.ilo.org>
- Perry, G. E., Maloney, W. F., Arias, O. S., & Fajnzylber, P. (2007). Informalidad: Explicaciones y consecuencias de un desafío persistente. Banco Mundial.
- Portes, A. (1995). The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries. Johns Hopkins University Press.
- Rea, F. (2022). La realidad jurídica del trabajo informal en el derecho comparado latinoamericano. Universidad Nacional de Chimborazo, Enlace: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/14490/1/Rea%20A.%2c%20J%c3%a9ssica%20A.%20%282024%29%20Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n%20para%20optar%20al%20t%c3%adtulo%20de%20Abogada%20de%20los%20Tribunales.pdf>
- Rodríguez, C., & Forero, S. (2021). Trabajo informal en espacio público desde la perspectiva de los derechos humanos. Revista de Derechos Humanos y Trabajo, 10(2), 45-60.
- Rodríguez, G. (2018). Trabajo precario y gig economy: Nuevas formas de precarización laboral. Revista de Estudios Sociales, 35(1), 25-39.
- Schneider, F. (2005). The Shadow Economy and Work in the Shadow: What Do We Know?. IZA Discussion Papers.

- Servicio de Rentas Internas (SRI). (2020, marzo 8). Resolución Nro. NAC-DGERCGC20-00000053. Servicio de Rentas Internas. <https://www.sri.gob.ec>
- Sinzheimer, H. (1919). El derecho laboral social: Una teoría de la protección del trabajador. Editorial Jurídica.
- Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. Bloomsbury Academic.
- Stiglitz, J. (2012). The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future. W.W. Norton & Company.
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2020). Normativa para plataformas digitales. Recuperado de <https://www.supercias.gob.ec>
- Tokman, V. (2007). Informalidad y precariedad laboral en América Latina. Revista Internacional del Trabajo.
- Vaughan, D. (2018). The future of work: The effects of digitalisation and automation on labor markets. International Labour Organization.
- Williams, C. C. (2006). The Hidden Enterprise Culture: Entrepreneurship in the Underground Economy. Edward Elgar Publishing.

ANEXOS

Anexo 1: Formato de cuestionario

Condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador

Instrucciones: Las siguientes preguntas son de carácter confidencial y tienen como finalidad conocer las condiciones laborales de quienes trabajan en plataformas digitales en Ecuador. Marque con una (X) la opción que mejor refleje su situación actual.

Dimensión	Indicador	Opciones de respuesta
Datos sociodemográficos	Edad	Menos de 18 años
		18 a 25 años
		26 a 35 años
		36 a 45 años
		Más de 45 años
	Género	Masculino
		Femenino
		Prefiero no decirlo
	Ciudad de origen	Guayaquil
		Quito
		Cuenca
		Otra ciudad de la costa
		Otra ciudad de la sierra
Condiciones laborales	¿Para qué tipo de plataforma trabaja actualmente?	Extranjero
		Otro
		Transporte de pasajeros (Uber, InDriver, etc.)
		Entrega de productos (PedidosYa, Rappi, UberEats, etc.)
		Otro
	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta actividad?	Menos de 6 meses
		Entre 6 meses y 1 año
		Entre 1 y 2 años
	¿Cuántas horas promedio trabaja al día?	Más de 2 años
		Menos de 4 horas
		Entre 4 y 6 horas
		Entre 6 y 8 horas
		Más de 8 horas
Condiciones laborales	¿Recibe ingresos fijos o variables?	Ingresos fijos
		Ingresos variables
		No tengo certeza
	¿Considera que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades básicas?	Totalmente en desacuerdo
		En desacuerdo
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo

		De acuerdo
		Totalmente de acuerdo
		Sí, estoy afiliado al IESS
	¿Cuenta con algún tipo de seguro médico o afiliación al IESS?	Sí, tengo seguro privado
		No cuento con ningún seguro
		Sí
	¿La plataforma le brinda algún tipo de protección o beneficio adicional (bonos, apoyo técnico, capacitación, etc.)?	No
		No lo sé
		Totalmente en desacuerdo
		En desacuerdo
	Me siento valorado/a por la plataforma.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
		De acuerdo
		Totalmente de acuerdo
		Totalmente en desacuerdo
		En desacuerdo
	Tengo libertad para decidir cuándo trabajar y cuánto tiempo.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
		De acuerdo
		Totalmente de acuerdo
		Totalmente en desacuerdo
		En desacuerdo
Percepción sobre el trabajo	El algoritmo de asignación de pedidos/carreras es justo y transparente.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
		De acuerdo
		Totalmente de acuerdo
		Totalmente en desacuerdo
		En desacuerdo
	Estoy expuesto/a a riesgos laborales (accidentes, violencia, enfermedades) en mi trabajo.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
		De acuerdo
		Totalmente de acuerdo
		Totalmente en desacuerdo
		En desacuerdo
	Considero que debería existir una regulación estatal específica para este tipo de trabajo.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
		De acuerdo
		Totalmente de acuerdo

Enlace de acceso a Google Forms:
<https://forms.gle/dZ1T6hfZbCivecuw9>

Anexo 2: Evidencia fotográfica

