RELIGACIÓN
REVISTA

Plataformas digitales: un análisis de la existencia de relación laboral

Digital platforms: An analysis of the existence of an employment relationship

Stalin Andrés Gómez Loyola, Joanna Carolina Ramírez Velásquez

Resumen

Producto de la evolución tecnológica, han surgido nuevas modalidades de trabajo por medio de plataformas digitales, especialmente en transporte y reparto, el cual permite que las personas puedan realizar diferentes transacciones de manera rápida y efectiva. La incidencia de esta modalidad presenta dinamismo en las esferas laborales, por lo que, es necesario una regulación clara y específica a través de las normas internacionales y el ordenamiento jurídico ecuatoriano. El objetivo del presente estudio fue analizar la existencia de relación laboral de los trabajadores con las empresas de plataformas digitales y proponer los lineamientos jurídicos para la regulación de la relación laboral en estas nuevas formas de trabajo. La metodología que se utilizó fue de tipo descriptiva, desarrollada bajo el paradigma cualitativo de la investigación, haciendo uso de los métodos deductivo y analítico. La técnica empleada fue la revisión bibliográfica a fin de establecer fundamentos teóricos, utilizando las bases de datos científicas, tales como Scielo, Scopus, Redalyc, Dialnet. Los repartidores y transportistas que se desempeñan en plataformas digitales son considerados autónomos, por ende, no gozan de los beneficios laborales previstos en el marco jurídico, y laboran bajo condiciones absolutamente precarias. Ante ello, se considera importante que se establezcan parámetros de regulación a estas formas de empleo donde se garanticen salarios y remuneraciones justas, seguridad social y todos los beneficios de una relación de trabajo bajo relación de dependencia.

Palabras clave: Economía colaborativa; plataformas digitales; precarización; relación laboral.

Stalin Andrés Gómez Loyola
Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | stalin.gomez62@est.ucacue.edu.ec
https://orcid.org/0009-0004-5794-4405
Joanna Carolina Ramírez Velásquez
Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | joanna.ramirez@ucacue.edu.ec
https://orcid.org/0000-0003-3266-7195

http://doi.org/10.46652/rgn.v10i47.1537
ISSN 2477-9083
Vol. 10 No. 47 octubre-diciembre, 2025, e2501537
Quito, Ecuador

Enviado: abril 01, 2025
Aceptado: agosto 03, 2025
Publicado: septiembre 03, 2025
Publicación Continua

CC BY NC ND

RELIGACIÓN CICSHAL
Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina

Abstract

As a result of technological advances, new forms of work have emerged through digital platforms, especially in transportation and delivery, which allow people to carry out different transactions quickly and effectively. The impact of this modality is dynamic in the labor sphere, which is why clear and specific regulation is necessary through international standards and Ecuadorian law. The objective of this study was to analyze the existence of an employment relationship between workers and digital platform companies and to propose legal guidelines for the regulation of the employment relationship in these new forms of work. The methodology used was descriptive, developed under the qualitative research paradigm, using deductive and analytical methods. The technique used was a literature review to establish theoretical foundations, using scientific databases such as Scielo, Scopus, Redalyc, and Dialnet. Delivery drivers and transporters who work on digital platforms are considered self-employed, and therefore do not enjoy the employment benefits provided for in the legal framework and work under extremely precarious conditions. In view of this, it is considered important to establish regulatory parameters for these forms of employment that guarantee fair wages and remuneration, social security, and all the benefits of an employment relationship under a dependent relationship.

Keywords: Collaborative economy; digital platforms; precariousness; labor relationship.

Introducción

En los últimos años se han incrementado nuevas formas de trabajo, lo que ha evolucionado la economía colaborativa, entre éstas se encuentra el uso de plataformas digitales, que tienen como finalidad intercambiar bienes y servicios, como es el caso de los repartidores a domicilio y el transporte, dejando en constancia la incidencia que tienen las plataformas virtuales para las relaciones laborales, brindándoles a los usuarios de estos servicios comodidad para la realización de una compra o transportación y evolucionando el proceso de oferta y demanda. Ahora bien, uno de los factores principales al analizar esta actividad es verificar si existe una relación laboral entre la plataforma digital y el empleado, a fin de determinar si esta relación estaría regulada por la legislación nacional e internacional dentro del derecho del trabajo.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), presenta un proyecto de investigación en el cual expone que, la evolución y desarrollo de la economía digital en el país y el mundo representan desafíos cruciales en las esferas del trabajo, debido a que las plataformas virtuales han incrementado la informalidad en el trabajo en razón a la poca o nula regulación, son varios los países que se han preocupado por abordar el impacto que tiene esta forma de trabajo por medio de diferentes estrategias a fin de mitigar las negativas repercusiones; el crecimiento económico y el bienestar social son afectados en cuanto a la informalidad laboral (p. 63).

Según Arias (2020), en su informe investigativo CEPAL, dentro del panorama macroeconómico de un empleo adecuado en Ecuador, a partir del año 2015, el país comienza a perder empleo de calidad, en una disminución del 42.2% en 2018, y 52% en los siguientes años (p. 23). Lo que tendría una gran relación en cuanto al uso de las plataformas digitales en los trabajos y la poca estabilidad laboral que éstos tendrían, lo que se denominaría un empleo de poca calidad.

En este sentido, el uso de las plataformas digitales para la producción y comercialización de bienes y servicios ha generado a nivel global el surgimiento de diferentes tipos de relaciones jurídicas de carácter civil, mercantil y laboral, entre clientes, proveedores y trabajadores, siendo estos últimos en muchas ocasiones desconocidos como tal. Al respecto, Porcelli (2022), refiere que, "se simula una relación jurídica distinta a aquella que en la realidad desempeñan, negando así la existencia de un vínculo laboral" (p. 46). Es decir, se niegan los elementos de dependencia, ajenidad, subordinación, que existen entre los trabajadores y la empresa de plataformas digitales.

En razón a lo expuesto, surge la necesidad de realizar el presente estudio, siendo que, uno de los factores que ha generado mayor preocupación en la proliferación del uso de plataformas digitales, son las condiciones bajo las cuales los trabajadores se desempeñan, así como, la falta de regulación jurídica de estas actividades, y el reconocimiento de los derechos laborales de estos trabajadores y trabajadoras, ya que, muchos se considerarían trabajadores autónomos, independientes o colaboradores, y tal como lo indican Ramírez-Velásquez & Trelles-Vicuña (2023) "la existencia de la relación laboral determina la naturaleza jurídica y el alcance de los derechos constitucionales de los trabajadores, así como, las obligaciones que tiene el empleador frente a éstos" (p. 49). Ello implica la aplicación de un conjunto específico de leyes y regulaciones que rigen las interacciones entre empleadores y empleados.

Esto puede incluir normativas relacionadas con el salario mínimo, las horas de trabajo, la seguridad social, derecho a la libertad para constituir sindicatos, la igualdad de trato, la protección contra la discriminación y el derecho a buenas condiciones de trabajo, entre otros aspectos importantes de la relación laboral. Por tal razón, se reconoce la importancia en la actualidad, que implica conocer si existen los elementos que conforman la relación de trabajo en las actividades que se desempeñan mediante plataformas digitales, puesto que, el avance del mundo tecnológico involucra una constante evolución, donde la tecnología de la información y la comunicación se integran en todos los ámbitos sociales.

Este dinamismo permanente requiere que las leyes se adapten y progresen en concordancia con los cambios que surgen en la sociedad. A tales efectos, la investigación se planteó como objetivo analizar la existencia de relación laboral de los trabajadores con las empresas de plataformas digitales, a fin de proponer los lineamientos jurídicos para la regulación de la relación laboral en estas nuevas formas de organización del trabajo.

Metodología

El enfoque de esta investigación fue cualitativo, el cual desarrolla características e interpretaciones propias de la digitalización en la economía ecuatoriana. Al efecto, Ordóñez (2021), sostiene que "es un método que está en la búsqueda de elementos esenciales del problema en discusión que contribuye la búsqueda del desarrollo y evolución de la investigación" (p. 194).

El método deductivo, se aplicó para realizar un estudio desde lo general a lo particular, se analizaron los informes emitidos por el CEPAL, la OIT y además articulados científicos e instrumentos internacionales que regulan el problema de investigación, de los que se encuentra adherido el país, y luego se abordó la normativa interna del Ecuador.

El método analítico, es otra herramienta utilizada para añadir los puntos claves de la evolución de la normativa, y el análisis de las formas de vulneración de los derechos al trabajador como subordinado a una empresa que representa las plataformas digitales, que contiene términos y condiciones que deben ser cumplidos por parte del empleado.

En cuanto a la técnica, se utilizó la revisión bibliográfica de la literatura científica nacional y extranjera, para establecer fundamentos teóricos, empleando las bases de datos científicas para la revisión de los artículos en revistas indizadas, utilizando como criterio de inclusión aquellos publicados durante los últimos 5 años, con determinadas excepciones y partiendo de los descriptores: economía colaborativa; plataformas digitales; precarización; relación laboral.

Aunado a ello, se realizaron entrevistas semiestructurada a tres trabajadores que prestan servicios en las plataformas: Uber, Indriver, y Pedidos Ya. La entrevista fue guiada por preguntas abiertas en torno al tema de estudio, previamente los trabajadores dieron su consentimiento informado y manifestaron estar de acuerdo con participar en la investigación, dando cumplimiento a todos los aspectos éticos que garantizaron su confidencialidad.

Desarrollo

El trabajo, es un derecho humano fundamental y eje esencial para el desarrollo económico de un país, se encuentra reconocido por de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales, así como la Constitución de la República del Ecuador y leyes ordinarias de la legislación laboral ecuatoriana.

De acuerdo a Castellanos (2019), "El trabajo es un fenómeno y una actividad social, humana, universal y necesaria, por ello, su prestación requiere ser objeto de la más adecuada protección jurídica interna e internacional" (p. 45). De esta manera, el hombre que presta servicios por cuenta ajena bajo cualquier modalidad debe gozar de todas las garantías constitucionales en materia laboral. De modo que, en esta interacción, se generan no solo medios de subsistencia, sino también identidad, dignidad y sentido de pertenencia. Por ende, la protección jurídica del trabajo garantiza condiciones laborales justas y seguras, así como también preserva la cohesión social y el desarrollo humano en un contexto globalizado. Es un compromiso tanto nacional como internacional, una salvaguarda necesaria para asegurar el respeto y la equidad en todas las formas de empleo. A tales efectos, la Carta Magna dispone en su artículo 326 los principios del derecho al trabajo, de los cuales caben destacar:

> 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 326)

Estos principios son fundamentales, en virtud de que se busca que el trabajador goce de estabilidad en un espacio donde se garantice la dignidad humana y se promuevan sus derechos como subordinado. Por ende, en el enfoque de esta investigación, se considera importante ahondar en los derechos y principios constitucionales del trabajador que se desempeña en las esferas de la digitalización.

La norma laboral establece: "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores" (Código del Trabajo, 2005, art. 7). Es decir, que, al existir dudas respecto al alcance de la ley, éstas se deben aplicar con favorabilidad al trabajador, con el objeto de establecer mecanismos que resguarden su dignidad, así como el derecho a una vida digna y al libre desarrollo.

Asimismo, desde el momento de la existencia de la relación laboral bajo cualquier modalidad contractual expresa o tácita entre el patrono y el trabajador, todos los derechos y garantías constitucionales inherentes a esta relación deben ser respetados. De modo pues, se considera que existe la relación laboral, cuando se encuentran presente los elementos de subordinación, dependencia, ajenidad, y remuneración.

¿Cómo impactan las plataformas digitales en el empleo tradicional?

El trabajo es un derecho humano fundamental, que debe ser libre o aceptado, nadie puede prestar un servicio de manera gratuita, ni de forma obligatoria, salvo las excepciones que estén prevista en la Ley. Según la norma laboral, el contrato individual del trabajo es:

> … el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código del Trabajo, 2005, art. 8)

De esta definición, se observa la conexión estrecha que tiene el empleador con el trabajador y de la existencia de derechos y obligaciones que nacen entre ellos una vez que surgen el vínculo laboral.

En muchas plataformas digitales, los trabajadores son considerados como contratistas independientes o autónomos, en lugar de empleados dependientes. Esto significa que no tienen un contrato de trabajo en el sentido convencional, sino que, prestan servicios de manera temporal y flexible a través de la plataforma. Por ello, la naturaleza innovadora de las plataformas digitales plantea desafíos legales y reglamentarios en términos de determinar la relación laboral entre las plataformas, los trabajadores y los clientes. Aunque este modelo de trabajo basado en tecnología ofrece cierto grado de autonomía, existe una dependencia específica en cuanto a las funciones laborales.

Esto significa, que quien desee incorporarse a este tipo de empleo debe aceptar los términos y condiciones impuestos por la empresa digital, lo que limita su libertad y requiere cumplir con tareas y horarios establecidos para recibir la remuneración acordada, la cual se basa en evaluaciones del desempeño (Canossa, 2020). La autonomía en las plataformas digitales es una característica que ya hemos mencionado y que Canossa, ha abordado, pues es una particularidad de la cual el legislador debe someterse al momento de presentar un proyecto de ley que regule este tipo de trabajos, pues la facultad de limitar tiempo de trabajo solo la tiene la empresa digital contratante.

En definitiva, las plataformas digitales han revolucionado el empleo tradicional al crear nuevas formas de trabajo que son más flexibles y basadas en la conexión directa entre oferentes y demandantes de servicios. Este cambio ha permitido que muchas personas accedan a empleos temporales o por proyecto, con horarios adaptables y sin la necesidad de un contrato laboral formal. Sin embargo, esta flexibilidad también puede traer incertidumbre en términos de estabilidad laboral, beneficios sociales y derechos laborales, aspectos que tradicionalmente estaban asegurados en el empleo convencional.

Tipos de plataformas digitales en Ecuador

A partir del año 2018, en el Ecuador se ha utilizado Uber, ésta es una aplicación que permite solicitar pedidos de transportación o reparto de un artículo en específico. Adicional, Ramírez-Velásquez & Trelles-Vicuña (2023), añaden que. Glovo actúa como una plataforma intermediaria entre diversas entidades que ofrecen productos, coordinando la entrega de los mismos a los usuarios mediante repartidores conocidos como “glovers”, quienes se consideran independientes. Para unirse a esta plataforma y ofrecer sus servicios, los aspirantes deben cumplir ciertos requisitos, como poseer un medio de transporte, un teléfono móvil inteligente y cumplir con una edad mínima establecida, además de poseer un documento de identidad ecuatoriano (p. 4).

En este sentido, las plataformas digitales de reparto son un modelo de trabajo que se cataloga como aplicaciones o herramientas tecnológicas con un rol de intermediación cuyo objetivo es facilitar la conexión entre quienes buscan vender y comprar un determinado producto. Las personas repartidoras que hacen uso de estas plataformas son consideradas contratistas independientes, o colaboradores, debido a que no son empleados por las plataformas mediante un contrato laboral, como lo señalan en sus términos y condiciones.

Ballestero (2020), señala que, estos trabajadores "no suelen tener los beneficios laborales que establece el Código del Trabajo, como es el caso del salario, horario definido, vacaciones, asistencia del Instituto de Seguridad Social, coberturas de salud, pago de pensiones de vejez, o cesantía" (p. 20). La dinámica de esta forma de trabajo ha permitido la creación de fuente de empleo para quienes se encargan de la repartición de productos para el consumidor final. Es así que, cada plataforma maneja sus propios términos y condiciones, por ejemplo, los que reparten en auto deben cumplir ciertos requisitos como gozar al menos la edad mínima requerida o la verificación del tipo de auto, asimismo, hay entidades que sugieren no tener antecedentes penales.

Por otra parte, las plataformas digitales de transporte son aquellas en las que se utiliza el servicio de transporte y otras formas de movilidad compartida, con el fin de trasportar personas o mercadería. La Organización Internacional del Trabajo, en el informe titulado "El trabajo en las plataformas digitales de trabajo y transporte en el Ecuador" añade porcentajes interesantes respecto a este tipo de transportación:

Es una forma de trabajo que se maneja por comisiones que la plataforma cobra a los conductores, y que varían de acuerdo a la aplicación, por ejemplo, pueden representar el 25 % del valor total del viaje en el caso de Uber, un 9,5 % en Indriver, o dependiendo del tipo de transporte y zona (OIT, 2020, p. 21).

Sobre las tarifas, únicamente en Indriver, se observa que se puede llegar a un acuerdo entre quien solicita el servicio que es el cliente y el conductor, debido a que en las demás aplicaciones la tarifa que se cobra es designada directamente desde la plataforma por medio de los diversos algoritmos. En este caso Ballesteros (2020), se pronuncia manifestando que, "Los conductores que prestan servicios a estas plataformas tienen la misma desprotección que los servidores de reparto puesto que no gozan de protección social y los horarios no están definidos" (p. 23).

Ballesteros indica un punto importante en este estudio, debido a que, si bien la Constitución de la República del Ecuador, siendo una norma suprema que protege los derechos y estabilidad del trabajador, estos derechos se encuentran limitados para las personas que trabajan por medio de estas plataformas digitales.

Estudio de las nuevas tendencias de trabajo digital en el Ecuador

Desde el punto de vista jurídico, en las nuevas modalidades de trabajo que se han venido abordando, no existe la manera tradicional de regulación, puesto que, no hay una persona contratada ni desvinculada. Por ello, al ser un modelo relativamente nuevo, puede atentar contra los derechos que establece la Constitución de la República del Ecuador. Sevilla (2019), respecto a la regulación jurídica de los trabajadores, sostiene que:

> es imprescindible que se regule todo tipo de relaciones laborales pese a los cambios que pueda generar el uso de tecnologías propio de la evolución de cada país y que la flexibilidad de un trabajo no implica la falta de garantías. (p. 12)

Además, el uso y evolución de las tecnologías ha generado nuevas formas de organización laboral a las que debe adaptarse el ordenamiento jurídico. En la legislación ecuatoriana, la carta fundamental señala que:

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

De modo pues, que la Constitución se enfatiza al declarar al trabajo, como un derecho fundamental para los ecuatorianos, en virtud de que es fuente de desarrollo económico de la sociedad, promoviendo la dignidad humana en cualquier modalidad contractual que tenga naturaleza laboral. De acuerdo a lo previsto en el artículo 325 del prenombrado cuerpo legal "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 325).

Es decir, en el ámbito normativo legislativo ecuatoriano se identifica plenamente el trabajo formal. No obstante, la Ley de Seguridad Social y el Código del Trabajo, genera limitaciones por parte de las instituciones públicas y entidades privadas lo que menoscabaría la regulación del uso de plataformas en la economía del país, relacionado con trabajos en los que está inmerso la digitalización en la esfera de las plataformas digitales. En este sentido, es importante señalar lo que indica la norma fundamental:

> La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327)

En este artículo, expresamente se prohíbe la precarización laboral y el contrato por horas, incluida la intermediación y tercerización en actividades esenciales y regulares de la empresa o persona empleadora. En línea con los principios de equidad y justicia laboral, es fundamental establecer una relación laboral directa y bilateral entre las personas trabajadoras y las empleadoras, donde se respeten los derechos y garantías de ambas partes. Para asegurar el cumplimiento de estas disposiciones y prevenir abusos, se establece que cualquier incumplimiento de obligaciones laborales, fraude, simulación o enriquecimiento injusto en materia laboral será objeto de sanciones establecidas por la ley. Esta medida busca proteger la integridad de las relaciones laborales y garantizar condiciones de trabajo justas y dignas para todos los trabajadores.

A los fines de analizar el contexto actual en el que se desempeñan los trabajadores que laboran mediante plataformas digitales, debido a su importancia global y por el hecho de constituir un problema actual, se procede a describir los elementos de la relación de trabajo que confluyen en esta forma de prestación de servicio, de acuerdo a lo expuesto por la literatura científica, normativa nacional e internacional conforme se indica en la tabla 1.

Tabla 1. Elementos de la Relación Laboral

Elementos de la relación de trabajo	Fuente	Descripción
Trabajador o empleado	Código del Trabajo (2005).	"La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero" (Art. 9).
Empresa o empleador	Código del Trabajo (2005).	"La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador" (Art. 10).
Subordinación y dependencia	Organización Internacional del Trabajo (2021). Recomendación 198 Resolución 098- 0217 (Corte Nacional de Justicia) Lizama Portal y Lizama Castro (2019). Organización Internacional del Trabajo (2006).	"El trabajo debe realizarse bajo las instrucciones y control de otra persona y que implica "la integración del trabajador en la organización de la empresa". "Existe relación de dependencia cuando la o el trabajador se encuentra bajo la dirección del empleador y que se confirma la subordinación cuando las actuaciones de la persona trabajadora responden a las órdenes del empleador". "La dependencia o subordinación no solo se traduce en órdenes e instrucciones del empleador al trabajador, sino que también en la posición del trabajador en el proceso productivo de la empresa" (p.210). (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa (Recomendación sobre la relación de trabajo, No. 198, Numeral 13).
Ajenidad	Gil (2020).	"ausencia de una estructura productiva propia por parte del trabajador que le permita desarrollar la actividad por sí mismo en el mercado" (p.44).
Remuneración	Constitución de la República del Ecuador Código del Trabajo (2005).	"La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia" (Art. 3). "Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente" (Art. 3).

Fuente: elaboración propia

Las innovaciones tecnológicas han tenido un impacto evidente en las nuevas formas de organización laboral, lo cual se expresa en las distintas modalidades y escenarios laborales. Gracias

a procesos y técnicas como la telemática, y la digitalización, se facilita la descentralización de los empleos y se simplifica el contenido de las responsabilidades laborales.

Por ello, una de las grades controversias que transciende en el empleo de plataforma digitales es, si existen todos los elementos necesarios para considerar que esta forma de organización del trabajo se desarrolla bajo una relación de dependencia y subordinación; por ende, es necesario poder distinguir si concurre una relación de carácter netamente civil o de índole laboral. En cuanto este particular, es menester hacer mención a lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (2006):

> La existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario. (Recomendación sobre la relación de trabajo, No. 198)

De lo expuesto se colige que, en el derecho del trabajo, a los fines de determinar la existencia de la relación laboral priva el principio de la primacía de la realidad, considerando que prevalece la realidad sobre las formas o contratos, es decir las actividades que verdaderamente realiza el trabajador y de qué manera las ejecuta. En este sentido, para que una persona sea considerada empleado o trabajador, debe existir en primer lugar el elemento de dependencia y subordinación, someterse a parámetros que establezca el patrono en cumplimiento de las funciones determinadas. Por lo tanto, es preciso conocer tal como lo ha señalado la literatura científica y la doctrina jurídica, si quien presta el servicio interviene económicamente en los medios de producción.

Ahora, uno de los factores que expresan las organizaciones de plataformas digitales para eludir el elemento de subordinación y dependencia, y evadir la responsabilidad patronal, es que estas plataformas se organizan para servir de intermediario comerciales entre los prestadores de servicios que se suscriben a las plataformas y los clientes. Así pues, ante ello, es importante reflexionar sobre ¿quién tiene a cargo el diseño u organización de la plataforma? además, ¿quién establece las reglas de funcionamiento de la plataforma? y ¿quién dispone los requisitos para acceder a las plataformas bien como cliente o prestador del servicio? la respuesta a todas estas interrogantes, llevan a expresar que el empleado o trabajador no tiene injerencia en el proceso productivo que se desarrolla mediante plataformas digitales y menos aún participa de las decisiones operativas que estas dispongan. En consecuencia, son los representantes o dueños de las plataformas digitales quienes llevan la organización, dirección y vigilancia de sus procesos, los trabajadores sólo se incorporan a prestar un servicio en beneficio de un tercero.

Tal como lo expone Gil (2020), se supone que, dentro de su autonomía, la persona decide qué días y horas estará disponible para ofrecer sus servicios. No obstante, el funcionamiento de las plataformas digitales puede generar condiciones que hagan que esa libertad sea, en realidad, limitada o relativa. La prestación de servicio la realiza el trabajador de forma licita y personal, cumpliendo los requisitos determinados por la plataforma digital para poder ingresar a ésta,

recibiendo una remuneración que puede ser variada y dependerá de la modalidad impuesta por la plataforma, bajo las instrucciones que dispone la plataforma y con una vigilancia con características particulares del trabajo digital, que para algunos tiene apariencia de un trabajo autónomo o independiente, lo que hace que estas relaciones de trabajo sean calificadas como una relación conflictiva o especial dentro de la esfera del Derecho del Trabajo.

No obstante, en la prestación de servicios en plataformas digitales ciertamente "la libertad teórica se vuelve inexistente cuando su ejercicio se traduce en penalizaciones futuras, de tal modo que la dependencia se observa en la tolerancia o la respuesta que otorga la plataforma para un comportamiento de rechazo" (Gil, 2020, p.40). La remuneración es uno de los elementos que más destacan en la relación de dependencia laboral, pues es la contribución que recibe el trabajador por la actividad pactada con la empresa digital. Es esa remuneración la que se determina conforme a las horas establecidas en un trabajo dependiente que debe ser considerado digno.

Finalmente, en cuanto al elemento de ajenidad, es una característica que contribuye a especificar que el trabajo es prestado por cuenta ajena, es decir, que la persona considerada trabajadora, no asume los riesgos propios de la empresa digital, ya que, es solo la persona acreditada a una remuneración, "en el fenómeno de las plataformas digitales gran parte de la estructura y organización de la actividad empresarial recae, precisamente, en la plataforma de la que es titular la empresa" (Gil, 2020, p. 45), el trabajador en las plataformas digitales no es el titular de los medios de producción.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos y el análisis producto de las entrevistas realizadas:

Con la finalidad de materializar la existencia de la precarización en el trabajo por medio de plataformas digitales, como es el caso de la transportación y reparto, se realizó entrevista a tres trabajadores que prestan dichos servicios en las plataformas: Uber, Indriver, y Pedidos Ya, para ello, la entrevista fue guiada por preguntas abiertas en torno al tema de estudio, las cuales se describen a continuación*: ¿Cómo se desarrolla la prestación de servicios? ¿Celebró por escrito un contrato de trabajo? ¿Se encuentra afiliado a la seguridad social? ¿Dentro de la jornada de trabajo son reconocidas las horas suplementarias y extraordinarias? ¿Quién establece las condiciones bajo las cuales presta sus servicios?*

El trabajador de la plataforma Uber, quien se identifica para los efectos de confidencialidad como *trabajador A*, manifiesta que, la empresa no los afilió a la seguridad social y que el transporte con el que se moviliza es de su propiedad, también señaló que no existen horas extraordinarios ni suplementarias, puesto que, no tienen un horario fijo de trabajo, no suscribió un contrato de trabajo escrito, y que asimismo, su empresa no tiene un Reglamento Interno de Trabajo compartido, pues más bien se manejan con términos y condiciones socializadas y aceptadas por cada empleado de la empresa.

Igualmente, se entrevistó un trabajador de la empresa Indriver que también es muy frecuentada en la actualidad a nivel nacional. De lo narrado, por el sujeto identificado como *trabajador B*, cabe destacar que expresó que, no se encuentra afiliado al Instituto de Seguridad Social, pues más bien, la afiliación que él mantiene es voluntaria por la necesidad de dicho seguro público. También señala que su horario es muy flexible, y no cuenta con beneficio como: el pago de horas extraordinarios ni complementarias y que no cuenta con contrato de trabajo bajo ninguna modalidad.

Pedidos Ya es una empresa de plataforma virtual de reparto que tiene amplia acogida en el mercado ecuatoriano, es por esto que el último entrevistado es un empleado de dicha empresa: al sujeto identificado como *trabajador C*, de acuerdo a los resultados de la entrevista, se le observa la presencia contundente de la falta de beneficios de ley, como remuneración inadecuada en relación a su horario laboral, lo que afecta a la seguridad laboral de los trabajadores de esta empresa y que permite exponer que el trabajo en estas plataformas es precario al no tener goce de derechos fundamentales previstos en la Constitución de la República del Ecuador. El trabajador asegura que únicamente les entregan una camiseta como identificador de su empresa y que los horarios de trabajo no son respetados, por lo que es identificado como trabajador autónomo.

De estos resultados es preciso destacar que, la precarización del trabajo ha sido entendida como un proceso mediante el cual las condiciones laborales empeoran, debilitando la seguridad, estabilidad y calidad de los empleos. Este fenómeno puede manifestarse de diversas maneras y afectar a diferentes aspectos del trabajo, se caracteriza por presentar inestabilidad laboral, bajos salarios, falta de beneficios laborales, entre otros. Sevilla (2019), manifiesta que: "Se entiende por trabajos precarios a los empleos que no cumplen con las normas nacionales o internacionales o que no ofrecen ingresos suficientes para llevar una vida digna o que carecen de protección social" (p. 23).

El Parlamento Europeo, en la Resolución del Parlamento Europeo sostiene como indicadores para considerar que un trabajo es precario:

> Falta de estabilidad en el trabajo; Protección social escasa cuando existe despido; Remuneración insuficiente; Protección social limitada o nula; Discriminación; Poca o nula perspectiva de progreso, formación o desarrollo; Escaso nivel de derechos colectivos; Ausencia de normas salud y seguridad en el trabajo. (Parlamento Europeo, 2017)

Al respecto, Carrión (2018), sostiene que los trabajadores que viven esta situación laboral desconocen la importancia de hacer valer sus derechos y se identifican como autónomos por la poca adherencia que tienen con su empresa, sin embargo, deberían conocer que sus derechos laborales son vulnerados. La tendencia creciente de los trabajadores que dependen de dichas plataformas para obtener ingresos, enfrentan condiciones laborales inestables, bajos salarios, falta de beneficios laborales y una falta de protección social.

Esta condición promueve la degradación de laborales y perjudica especialmente a individuos que no cuentan con las protecciones legales del mercado laboral. Esto plantea la necesidad de salvaguardar ciertos tipos de empleo donde existe una manipulación deshonesta por parte del beneficiario del trabajo. Esto se debe a una posición económica predominante que le permite dictar todas las condiciones de la prestación de servicios, en algunos casos llevando a situaciones de fraude laboral al intentar disfrazar verdaderas relaciones de empleo subordinado (Ruiz, 2019).

Tal como queda evidenciado, los trabajadores que dependen de estas plataformas digitales a menudo carecen de contratos formales y tienen una relación laboral ambigua con las empresas, lo que los deja vulnerables a la inestabilidad laboral. Los trabajadores suelen ser contratados como independientes o autónomos, teniendo la libertad de elegir sus horas de trabajo. Sin embargo, el incumplimiento de los horarios elegidos suele ser sancionado por la plataforma, por cuanto, éstas utilizan algoritmos para asignar trabajos y evaluar el desempeño de los trabajadores, por ello, en estos casos, los empleados pueden ser despedidos o penalizados basándose en métricas automatizadas.

Ahora bien, en cuanto a la regulación jurídica de estas formas de empleo, el Código Civil ecuatoriano es bastante extenso y descriptivo respecto a conceptualizaciones y características en las relaciones contractuales, establece que contrato es un: "acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas" (Código Civil, 2005), es un pacto mediante el cual una de las partes tiene el compromiso de realizar un tipo de prestación a cambio de un beneficio.

También se debe destacar lo relacionado al artículo 1461 al referirse a las declaraciones de las voluntades que nacen validas por medio de la capacidad de cada una de las partes, es decir, la facultad que tienen los intervinientes de ser partícipes de la creación de obligación. Se debe tomar en consideración que dicho contrato debe estar libre de vicios de acuerdo a lo que estipula el Código Civil Ecuatoriano.

La norma laboral conceptualiza al contrato individual como "el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre" (Código del Trabajo, 2005, art. 8).

Hay dependencia ante la existencia de un contrato y el pago de una remuneración, en el Ecuador se establece como pago mínimo el salario básico unificado para que pueda ser considerado salario digno y no incurrir en vulneraciones constitucionales. Asimismo, el horario laboral del trabajador debe consistir en un máximo de 40 horas que deberán repartirse acorde a la función que establece el empleador, siendo lo eventual 8 horas diarias, si aumentara dicha jornada de trabajo, se debe pagar un adicional por horas extraordinarias y suplementarias.

No obstante, las condiciones de trabajo en las plataformas digitales incumplirían lo que establece la normativa vigente, puesto que, no está determinada una jornada de trabajo, éstas son

extensas y sin remuneración de horas adicionales, no existe una remuneración justa, vacaciones, seguridad social, entre otros beneficios de la relación laboral.

De mues que, la Asamblea Nacional de Ecuador debe considerar la creación de una Ley que reforme el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social para que se reconozcan por medio del Derecho positivo, la relación laboral existente en los trabajadores de los establecimientos que operan por medio de plataformas digitales.

En atención a preceptos constitucionales, el artículo 11 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que: "Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales" (Constitución de la República del Ecuador, art. 11).

Esta reforma debe incluir un catálogo en el que enumere definiciones que corresponden a esta innovadora forma de trabajo, el cual servirá de esclarecimiento en primer lugar, de quiénes son los sujetos que forman parte de este dinamismo de trabajo. De igual manera, se debe abordar cuáles son las obligaciones a las que se encuentra ligada la empresa que se maneja por medio de estas plataformas digitales y a su vez, las obligaciones correspondientes a los trabajadores de dichos establecimientos.

Por lo tanto, se deberá determinar de manera expresa la jornada laboral, remuneración, la seguridad social y en general, la protección de los derechos del trabajador de la mencionada empresa a fin de crear estipendios mínimos que no serán transgredidos por empresas digitales, a través de los términos y condiciones que dispongan para sus trabajadores.

Las plataformas virtuales impactan significativamente los modelos de gestión de recursos humanos, provocando cambios en los contratos laborales tradicionales y en las responsabilidades asignadas a los empleados. Por esta razón, el avance de estas plataformas contribuye a incrementar las modalidades no convencionales de empleo en la sociedad (Madariaga, 2019). Así pues, las plataformas virtuales, también conocidas como plataformas digitales o en línea, están transformando radicalmente la forma en que las organizaciones gestionan sus recursos humanos. Tradicionalmente, el contrato de trabajo se establecía de manera presencial y con una estructura más rígida, pero estas plataformas han introducido nuevas formas de empleo, más flexibles y adaptables a las necesidades cambiantes del mercado y de la fuerza laboral.

En virtud de las características propias de la actividad de trabajo que realizan las personas que hacen uso de las plataformas digitales, estos trabajadores se encuentran dispersos, es decir, carecen de contacto entre ellos, por lo que, no responden a derechos laborales individuales, ni colectivos. Estas plataformas son herramientas que se caracterizan por ser espacios en donde se intercambia información que guarda relación con la oferta y la demanda. Por medio de las aplicaciones se puede contratar a un trabajador por un plazo determinado, con atribuciones específicas y con la aceptación de términos y condiciones que propone dicha aplicación. Madariaga (2019), hace referencia a las funciones de estas plataformas señalando que, aunque numerosas plataformas digitales como BlablaCar, Uber o Airbnb conectan directamente a numerosos usuarios que

demandan y ofrecen servicios, otras, como Amazon, funcionan como agregadores de mercados, donde un único proveedor ofrece acceso a diversos mercados dentro de una estructura tradicional, lo que disminuye los costos de transacción, pero no promueve la colaboración entre las partes.

De modo que, estas plataformas no solo facilitan la transacción entre demandantes y oferentes, sino que también, concentran múltiples mercados en un solo lugar, ofreciendo una amplia gama de productos y servicios a los consumidores. En este modelo, la plataforma juega un papel fundamental como intermediario entre vendedores y compradores, reduciendo los costos de transacción y proporcionando una experiencia de compra conveniente y eficiente.

Por consiguiente, el Derecho regula las relaciones jurídicas y realiza coerciones cuando los preceptos no son cumplidos, es pues necesario que el dinamismo que tiene el Derecho, se materialice al momento de regular la comunicación de virtualidad entre una persona que ofrece un servicio por una plataforma digital y el cliente que busca eficacia y rapidez en su compra. Arias (2020), añade: "1. Evita barreras de entrada. 2. Facilita la generación de ingresos económicos. 3. Modela períodos de transición de empleos, contribuyendo a la baja de desempleo" (p. 67). Es evidente que la transformación que han tenido los modelos de trabajo con el uso de las plataformas virtuales, por su naturaleza, facilita la capacidad o productividad económica diseñando incentivos que mejoran el sistema económico de la sociedad.

Son características que sirven de herramienta para las personas que buscan una alternativa más flexible y autónoma de adquirir ingresos que están sujetos a los términos y condiciones de las aplicaciones que se utilicen para reparto o transportación de algún artículo o la prestación de un servicio de manera virtual. No obstante, es necesaria la regulación jurídica de estas actividades, y el resguardo de los derechos laborales constitucionales, cuando la prestación de servicios de personas que se desenvuelven mediante las plataformas digitales cumpla con todos los elementos de una relación laboral.

Además, estas plataformas modifican las dinámicas de gestión y supervisión del trabajo, al centralizar el control a través de algoritmos y términos contractuales establecidos por las empresas digitales. Esto reduce la autonomía absoluta del trabajador, quien debe ajustarse a reglas específicas para poder ofrecer sus servicios y recibir una retribución. Por tanto, aunque las plataformas digitales amplían las oportunidades laborales, también plantean desafíos importantes en cuanto a la regulación, protección social y condiciones laborales que requieren de una actualización normativa adecuada para equilibrar innovación y derechos laborales.

Conclusión

El uso de plataformas digitales a nivel global es una realidad desde hace muchos años, lo que ha llevado a que se transforme muchas esferas sociales, y las relaciones laborales no son excepción.

El Ecuador se ha enfrentado a cambios en cuanto a modalidad de trabajo a partir del 2016, y se ha incrementado aún más en la crisis sanitaria global del año 2020 que provocó despidos masivos en los lugares de trabajo y resurgimientos laborales de los ecuatorianos.

Es importante destacar los derechos y principios fundamentales de los ecuatorianos contemplados en los artículos 33, 325 y 327, ya que se ha vuelto recurrente la transgresión de los mismos por la escasa y casi nula seguridad laboral a raíz de trabajar para plataformas digitales que solo se regulan por términos y condiciones que se entablan de manera unilateral.

Si bien las plataformas digitales han generado nuevos empleos y facilitan el intercambio de bienes y servicios, éstas han incrementado el trabajo precario y la economía informal en el país que debe ser estudiado a profundidad por el derecho internacional. Y por tanto requiere una regulación jurídica clara que garantice los derechos laborales constitucionales en estos ámbitos.

Referencias

Arias, K. (2020). *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. https://doi.org/10.14201/scero2020513726.

Ballesteros, N. (2020). *El trabajo de las plataformas digitales del reparto y transporte en el Ecuador.* Organización Internacional del Trabajo.

Canossa, M. (2020). Retos para la economía en un mundo digitalizado. *Economía y Sociedad, 25*(58), 50-68. http://dx.doi.org/10.15359/eys.25/58.4

Castellanos Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica, 3*(30).

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial No. 449.*

Delgado-Hito, P., & Romero-García, M. (2021). Elaboración de un proyecto de investigación con metodología cualitativa. *Enfermería Intensiva,* 1, 1-6.

Díaz, J. (2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia, 24*(85).

Flores, J., & Álava, M. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Revista Espacios, 41*(40), 206-217.

Gil, L. (2023). El Derecho de Trabajo y la Seguridad Social en España. *Revista General del Derecho de Trabajo y la Seguridad Social, 67*(40).

Heras, V. (2018). inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review, 26*(12), 101-109.

Hidalgo, M. (2019). Tipología de los Contratos en el Ecuador. Las consecuencias de pandemia. *Revista científica Derecho y Sociedad, 10*(18), 71-84.

Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista científica Sociedad & Tecnología,* 5, 170-183. https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Registro oficial N° 796.*

López, A., & Ramos, G. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado, 17*(3), 22-31.

Madariaga, J. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC.

Nicomenes, L. (2018). Proyecto de investigación Científica. *Revista científica, 4*(1), 16-38. https://doi.org/10.35381/racji.v4i1.536

Ordóñez, C. (2021). Método de investigación científica. *Revista Sapientía, 13*(25), 6-15. https://doi.org/10.54278/sapientia.v13i25.85

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.*

Parlamento Europeo. (2017). *Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario. (2016/2221(INI))*.

Porcelli, A. (2022). ¿Plataformas digitales colaborativas o capitalismo de plataforma? Un punto de inflexión en la jurisprudencia laboral argentina en cuanto a la naturaleza jurídica de la relación entre las plataformas "VTC" y el conductor. *Lex social: revista de los derechos sociales, 12*(2), 1-61.

Reyes, R., & Torres, R. (2020). *Inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica* [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte].

Rivadeneira, T. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza, 2*(1), 47–63. https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747

Ruiz, R. (2019). Situaciones conflictivas de las relaciones de trabajo: la función correctora de la subordinación y la ajenidad*. Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (8), 65-87.

Sánchez, J., Sánchez, J., Sánchez, J. H., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 4*(8), 39-63. http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.354

Vargas-Merino, J., & Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal, 6*(3.1), 1-18. https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827

Autores

Stalin Andrés Gómez Loyola. Destacado profesional del Derecho, se desempeña en el libre ejercicio de la profesión y con habilidades para la escritura jurídica y la investigación científica.

Joanna Carolina Ramírez Velásquez. Destacada profesional del derecho, con maestrías en el área del Derecho Laboral, Salud Ocupacional y del Derecho Constitucional, docente-investigadora, Directora de la Carrera de Derecho en la Universidad Católica de Cuenca, se destaca por sus publicaciones en estas áreas jurídicas y su compromiso con la excelencia académica.

Declaración

Conflicto de interés
No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.
Financiamiento
Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.
Agradecimientos
Queremos expresar nuestro agradecimiento a la Universidad Católica de Cuenca.
Notas
El artículo es el resultado de un proyecto de fin de carrera.