

## **Protección de los derechos laborales de los trabajadores en la economía digital: retos y desafíos en el Ecuador**

### **Protecting workers' labor rights in the digital economy: challenges in Ecuador**

Alcívar-Quijano María José

Estudiante de la Maestría en Derecho Laboral  
Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador.

Correo: maria.alcivar01@utm.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7974-017X>

Navarrete-Ballen Eriko Teobaldo

Docente de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador.

Correo: eriko.navarrete@utm.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/009-008-0551-5587>

### **RESUMEN**

La economía digital está cambiando la manera en que trabajamos y ha traído consigo nuevos tipos de empleo que no siempre encajan con las leyes laborales tradicionales. Este artículo revisa cómo están protegidos los derechos de los trabajadores en Ecuador en relación con las plataformas digitales, y lo compara con las leyes de países como España, Francia y Colombia. La investigación se basa en un análisis de leyes tanto nacionales como internacionales. La conclusión es que Ecuador no tiene una legislación específica que regule estos nuevos trabajos digitales, a diferencia de otras naciones que ya han hecho cambios importantes. También se ofrecen algunas recomendaciones para crear políticas públicas que aseguren buenas condiciones laborales en el entorno digital.

**Palabras claves:** Economía digital, derechos laborales, trabajo en plataformas, legislación comparativa, Ecuador.

### **ABSTRACT**

The digital economy is changing the way we work and has brought with it new types of employment that do not always fit with traditional labor laws. This article reviews how workers' rights are protected in Ecuador in relation to digital platforms and compares it with the laws of countries such as Spain, France, and Colombia. The research is based on an analysis of both national and international laws. The conclusion is that Ecuador does not have specific legislation regulating these new digital jobs, unlike other nations that have already made significant changes. Some recommendations are also offered for creating public policies that ensure good working conditions in the digital environment.

**Keywords:** Digital economy, labor rights, platform work, comparative legislation, Ecuador.

**Información del manuscrito:**

**Fecha de recepción:** 03 de marzo de 2025.

**Fecha de aceptación:** 28 de mayo de 2025.

**Fecha de publicación:** 20 de julio de 2025.



## 1. INTRODUCCIÓN

La irrupción de la economía digital ha transformado profundamente el mundo del trabajo. Las plataformas digitales permiten conectar de manera inmediata la oferta y demanda de servicios, modificando las relaciones laborales tradicionales; este fenómeno plantea nuevos retos para la protección de los derechos laborales, especialmente en países como Ecuador, donde la legislación vigente no contempla explícitamente este tipo de relaciones. En un mundo cada vez más interconectado, la economía digital ha transformado no solo la manera en que operan los mercados, sino también la estructura de los derechos laborales.

La globalización y la digitalización han generado una creciente interdependencia económica, en la que los países enfrentan el desafío de adaptar sus marcos normativos a las nuevas realidades del trabajo en plataformas digitales y el teletrabajo (Castells, 2010). Las industrias y sectores han debido modificar sus modelos operativos para incorporar herramientas digitales, lo que ha impactado en la estabilidad laboral y en la configuración de nuevas formas de empleo (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Finalmente, los trabajadores experimentan cambios en sus dinámicas laborales, con un incremento en la flexibilidad, pero también con desafíos en materia de derechos y garantías laborales (De Stefano, 2016). Este estudio busca analizar la economía digital y su impacto en los derechos laborales, considerando su desarrollo teórico y metodológico, para contribuir a la construcción de un marco normativo más justo y adaptado a la realidad contemporánea.

Este artículo tiene como objetivo analizar el estado actual de la normativa ecuatoriana en comparación con la legislación de otros países que han avanzado en la regulación del trabajo en plataformas, identificando vacíos legales y proponiendo alternativas de solución.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Economía Digital y Derechos Laborales**

La economía en línea se ha convertido en un fenómeno global que está transformando el empleo y los derechos laborales; varios estudios han explorado cómo las leyes nacionales como la de Ecuador deben ajustarse a esta nueva realidad. En este escenario, varios expertos han examinado los desafíos y oportunidades que traen a las nuevas modalidades de trabajo, en particular en plataformas digitales.

Uno de los estudios más relevantes es el de Castillo (2018), quien en su libro “La transformación del trabajo en la economía digital: Desafíos y perspectivas” analiza como la digitalización ha reconfigurado el empleo en diversas partes del mundo. Castilla resalta que, si bien las plataformas digitales han abierto nuevas oportunidades económicas, también han dado lugar a una mayor precarización del trabajo, ya que los trabajadores, en su mayoría autónomos, carecen de los beneficios sociales y la protección legal que ofrecen los empleadores tradicionales. El autor concluye que en, muchas jurisdicciones, la legislación laboral no ha seguido el ritmo de la digitalización lo que provoca una evidente brecha en la protección de los derechos de los trabajadores. En este sentido, Castillo (2018) aboga por la creación de marcos legales específicos que incluyan a los trabajadores de plataformas digitales bajo la normativa laboral convencional.

En el Ecuador, Ramírez (2020), ofrece una visión más centrada en la realidad nacional. En su artículo “la economía digital en Ecuador: Retos en la protección de los derechos laborales”, destaca la falta de regulación clara en el país sobre los trabajadores de la economía digital. Según la autora, la digitalización ha incrementado la informalidad laboral, creando un vacío en las leyes laborales que no cubren adecuadamente a los trabajadores de plataformas como Uber, Rappi y otras.

Asimismo, Ramírez (2020) propone una reforma que contemple la creación de un marco jurídico inclusivo, que permita a los trabajadores acceder a derechos como seguridad social, salario mínimo y otros beneficios, sin perder la flexibilidad que caracteriza a la economía digital. Su estudio es fundamental para entender

como las normativas existentes en Ecuador no han logrado integrar adecuadamente a este sector emergente de la economía.

Por su parte Gómez (2021), en su trabajo “Derechos laborales y economías digitales: Nuevas Formas de trabajo en Ecuador”, ofrece una mirada crítica sobre como la falta de protección jurídica afecta a los trabajadores ecuatorianos en la economía digital. La autora argumenta que la ausencia de una legislación específica para estos trabajadores facilita la explotación y la precarización de sus condiciones laborales; asimismo sugiere que es urgente la creación de políticas públicas que protejan a estos trabajadores, garantizando derechos básicos como el descanso remunerado, el salario mínimo y el acceso a la seguridad social. Según Gómez (2021), la resistencia a regular el trabajo digital es un obstáculo para garantizar condiciones laborales dignas y sostenibles para los trabajadores de plataformas.

Finalmente, Ortega (2020) en su artículo “Desafíos de los derechos laborales en la era digital: El caso de Ecuador”, también aborda la desconexión entre regularización laboral ecuatoriana y las nuevas modalidades de empleo. Destaca que la economía digital en Ecuador ha hecho que muchos trabajadores pasar de ser empleados formales a trabajadores autónomos en plataformas, lo que ha dificultado su inclusión en los beneficios del sistema de seguridad social y otros derechos. Ortega (2020), propone una adaptación de la Ley Orgánica del Trabajo que contemple expresamente a los trabajadores de economía digital, garantizando su inclusión en los sistemas de seguridad social y su derecho a una remuneración justa.

Revisando expresiones anteriores, es de coincidir que en la economía digital trae consigo los desafíos significativos para la protección de los derechos laborales en el Ecuador. Pues es notable que la mayoría de los autores coincide que es urgente hacer una reforma laboral que contemple las particularidades del trabajo digital, garantizando la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores sin sacrificar la flexibilidad que garantiza este tipo de empleo.

## **2.2. La Economía Digital**

La economía digital ha emergido como una nueva configuración económica basada en el uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación

(TIC), lo que ha transformado los modelos de negocio, la relación entre empleadores y trabajadores, y la regulación laboral (Brynjolfsson & McAfee, 2014). En términos generales, la economía digital abarca desde la automatización industrial hasta la proliferación de plataformas digitales que intermedian servicios y bienes.

Según Castells (2001), la economía digital es una de las principales características de la sociedad red, donde el conocimiento y la información se han convertido en los principales motores del desarrollo económico. Este cambio ha permitido la creación de empleos en línea, el teletrabajo y la economía colaborativa, aunque también ha planteado retos significativos en la garantía de los derechos laborales.

Uno de los impactos más notables de la economía digital es la disrupción del empleo tradicional. De acuerdo con Autor (2015), la automatización y la digitalización han desplazado empleos en sectores tradicionales, mientras que han creado nuevas oportunidades en sectores tecnológicos. No obstante, el crecimiento del empleo en plataformas digitales ha generado condiciones laborales precarias, con falta de estabilidad y derechos laborales limitados (De Stefano, 2016).

En los últimos años, la economía digital ha experimentado un crecimiento notable gracias a la ampliación de plataformas tecnológicas que conectan a trabajadores y empleadores a través de internet. Dentro de este panorama se encuentran servicios de transporte como Uber y entregas de comida como Rappi, así como otras actividades comerciales y de servicios que funcionan a través de aplicaciones y plataformas digitales. En todo el mundo, esta situación ha modificado la dinámica laboral de manera significativa; ha generado nuevas posibilidades mientras también ha puesto al descubierto debilidades en cuanto a la salvaguarda de los derechos laborales.

En Ecuador se ha observado un incremento a gradual en la utilización de métodos de trabajo digital, especialmente en áreas como el transporte privado mediante aplicaciones móviles es, la entrega de alimentos y el comercio electrónico. Sin embargo, aunque este avance avanza progresa rápidamente, el marco legal relativo al trabajo digital sigue estando anclado en normas

tradicionales que no tienen en cuenta las peculiaridades de esta modalidad laboral. La normativa laboral del país establecida por la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), que rige las interacciones laborales desde un enfoque tradicional conllevado por el tiempo; se encuentra desconectada de la naturaleza adaptable y distribuida de la labor digital. Esta desconexión normativa es precisamente donde surge la problemática. Los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador, a menudo catalogados como "trabajadores autónomos" o "colaboradores independientes", no tienen acceso a derechos laborales fundamentales que los empleados formales disfrutaban, tales como el salario mínimo, el acceso a la seguridad social, el pago de horas extras, la indemnización por despido, y otras garantías laborales esenciales. Esto ha dado lugar a una situación de precarización laboral, donde muchos trabajadores dependen de estos empleos para su sustento, pero sin contar con una protección legal adecuada. Además, las condiciones laborales en plataformas como Uber o Rappi son marcadamente asimétricas, con los trabajadores asumiendo todos los riesgos asociados a la actividad (como el uso de su propio vehículo o el pago de gasolina), mientras que las empresas se benefician de la flexibilidad del modelo sin asumir las responsabilidades laborales que corresponden a un empleador tradicional.

Un aspecto esencialmente crítico de esta problemática radica en que mientras la flexibilidad de las plataformas digitales es en el momento una ventaja para proveedores y empleadores, en el futuro se convertiría en una de impacto para empleadores en materia de derechos laborales. Aunque los trabajadores tienen gran flexibilidad con respecto a su jornada de trabajo y cantidad de trabajo, la falta de clara vulnerabilidad y falta de seguridad jurídica, sobre la base de que las plataformas de trabajo no los consideran trabajadores sino prestadores de servicio autónomo. No tienen derecho al seguro de salud, a ser pensionados, a tomar vacaciones, salario de horas extras y ningún otro tipo de derecho laboral asociado con un empleo formal.

Además, la informalidad laboral en Ecuador sigue siendo un problema estructural, y la economía digital no hace sino profundizarlo. Muchas de las plataformas que operan en el país no están sujetas a las regulaciones laborales tradicionales, lo que ha generado un vacío normativo que deja a los trabajadores

sin mecanismos de defensa o recursos legales para exigir sus derechos.

El contexto global y regional también influye en esta situación. A nivel internacional, muchos países están empezando a adaptar sus marcos legales para regular el trabajo digital, pero en América Latina, la legislación en torno a la economía digital es aún incipiente o inexistente en muchos casos. Ecuador, al igual que otros países de la región, enfrenta el desafío de actualizar sus leyes laborales para adaptarse a una realidad digital que no solo afecta la economía, sino también las relaciones laborales, la seguridad jurídica y el bienestar social.

### **2.3. La Regulación del Trabajo en la Economía Digital**

El trabajo en plataformas digitales ha sido objeto de debate en el derecho laboral contemporáneo. Estas plataformas, como Uber, Rappi y Glovo, operan bajo un modelo de intermediación en el que los trabajadores son considerados “colaboradores” o “socios” en lugar de empleados formales, lo que los excluye de los beneficios de la seguridad social y protecciones laborales (Prassl, 2018).

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) ha advertido sobre la necesidad de regular estos nuevos modelos de empleo para garantizar condiciones laborales dignas. Algunos países han implementado legislaciones que buscan reconocer a los trabajadores de plataformas como empleados formales, otorgándoles derechos básicos como salario mínimo, seguridad social y protección contra despidos injustificados (Berg et al., 2018).

En el caso de Ecuador, la regulación del tema del trabajo en plataformas digitales no es una regulación. Si el Código del Trabajo en su sencillez establece normas generales para toda la relación laboral, no considera específicamente las formas modernas de empleo digital. Esto deja sin firma a los trabajadores a la baja incertidumbre ya que operan sin contratos formales ni ante el beneficio social.

### **2.4. Implicaciones Sociales y Económicas**

El auge de la economía digital también ha impactado la distribución del ingreso y la estructura del mercado laboral. Mientras que algunas plataformas han generado oportunidades de empleo para sectores marginados de la población, también han exacerbado la desigualdad salarial y la informalidad laboral (Graham et al., 2017).

Según datos de la OIT (2021), más del 60% de los trabajadores de plataformas digitales en América Latina carecen de acceso a seguridad social, lo que evidencia la necesidad de un marco regulador más robusto. En países como España, la “Ley Rider” ha sido un intento de regular la relación laboral en este sector, obligando a las empresas a reconocer a los repartidores como empleados y no como contratistas independientes (Pérez, 2021).

La economía digital representa un cambio estructural en la forma en que se concibe el empleo y la regulación laboral. Si bien ofrece nuevas oportunidades de trabajo, también plantea desafíos importantes en términos de protección de derechos. Es fundamental que los gobiernos, sindicatos y empresas trabajen en conjunto para diseñar regulaciones que equilibren la flexibilidad laboral con la garantía de condiciones dignas para los trabajadores.

La informalidad laboral es un fenómeno extendido en Ecuador, y la economía digital ha venido a incrementar esta situación. Muchos de los trabajadores que operan en plataformas digitales no están reconocidos como empleados, sino como prestadores de servicios autónomos. Esto les impide acceder a los beneficios del trabajo formal, lo que afecta gravemente su calidad de vida. Al no tener acceso a servicios de salud, pensiones, ni otros beneficios de seguridad social, estos trabajadores enfrentan una fragilidad económica que se agrava en situaciones de crisis, como la pandemia de COVID-19. La falta de protección jurídica también aumenta su vulnerabilidad ante posibles abusos o explotación por parte de las plataformas.

## **2.5. Derechos Laborales en la Era Digital**

Los derechos laborales, entendidos como garantías fundamentales de los trabajadores, han enfrentado nuevos desafíos con la digitalización. El principio de irrenunciabilidad, que protege al trabajador de la renuncia a sus derechos esenciales, se ha visto amenazado por el auge de los contratos de trabajo flexibles y la deslocalización de los servicios (De Stefano, 2016). Además, la continuidad laboral ha sido erosionada por la proliferación de contratos temporales y la expansión del trabajo autónomo en plataformas digitales, como Uber o Rappi (Berg, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha enfatizado la necesidad de

un marco normativo actualizado para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en la economía digital (OIT, 2019). En particular, se ha destacado la importancia de la negociación colectiva como un mecanismo para equilibrar las asimetrías de poder entre empleadores y trabajadores, especialmente en un contexto donde las plataformas digitales han fragmentado las relaciones laborales tradicionales (Freedland & Kountouris, 2020).

Otro aspecto crucial es la primacía de la realidad, que establece que, más allá de la forma contractual, lo que prevalece es la naturaleza real de la relación laboral. En el contexto digital, este principio cobra especial relevancia en la determinación de la relación laboral en el trabajo de plataformas, donde muchas empresas han clasificado a sus trabajadores como autónomos para eludir responsabilidades laborales (Prassl, 2018). La jurisprudencia en distintos países ha comenzado a reconocer la relación de dependencia en estos casos, estableciendo precedentes para la protección de los derechos de los trabajadores digitales (Cherry & Aloisi, 2017).

## **2.6. Desafíos y Perspectivas**

El avance de la economía digital presenta desafíos significativos en la regulación de los derechos laborales. Uno de los principales retos es la adecuación de las normativas tradicionales a las nuevas formas de trabajo, sin menoscabar la protección de los trabajadores; en este sentido, la Unión Europea ha avanzado con la Directiva sobre Trabajo en Plataformas Digitales, que busca establecer criterios claros para definir la relación laboral en estos entornos (EU Commission, 2021).

En América Latina, países como Argentina y Chile han iniciado debates legislativos sobre la regulación del trabajo digital, mientras que en Ecuador se han presentado propuestas para reformar el Código de Trabajo en función de los nuevos modelos laborales (Casale, 2020). Sin embargo, persisten desafíos en la implementación y fiscalización de estas normativas, así como en la garantía de acceso a la seguridad social y otros derechos fundamentales para los trabajadores de la economía digital (ILO, 2022).

Un desafío adicional es la falta de claridad en cuanto a la naturaleza de la relación laboral entre los trabajadores de plataformas digitales y las empresas

que operan estas plataformas. Las plataformas tienden a clasificar a sus trabajadores como autónomos, lo que les permite evitar responsabilidades laborales tradicionales (como el pago de seguridad social o prestaciones laborales). Sin embargo, muchos de estos trabajadores ejercen funciones de forma regular, dependiente y bajo control de las plataformas, lo que en otros contextos podría ser considerado una relación laboral subordinada; esta ambigüedad jurídica dificulta la defensa de los derechos de los trabajadores y genera una disparidad en el trato y las condiciones laborales.

## **2.7. Normativa Vigente en Ecuador**

Se examinó la legislación ecuatoriana relacionada con el trabajo en plataformas digitales, identificando vacíos normativos y posibles propuestas de regulación. Asimismo, se consideró referencias comparadas con otros países para evaluar las mejores prácticas en la protección de los derechos laborales en la economía digital.

En Ecuador, no existe actualmente una regulación específica para los trabajadores de plataformas digitales. El Código de Trabajo ecuatoriano mantiene una estructura tradicional que no contempla nuevas modalidades de empleo surgidas en la economía digital. Los trabajadores de plataformas como Uber o Rappi quedan generalmente fuera del sistema de seguridad social obligatorio y de la protección laboral mínima.

No obstante, algunos proyectos de ley han sido presentados en la Asamblea Nacional en años recientes, buscando reconocer una nueva categoría de trabajadores de plataformas digitales, aunque ninguno ha sido aprobado hasta el momento.

En 2021, España aprobó la conocida Ley Rider, que presume la relación laboral entre repartidores de plataformas y las empresas, obligando a estas últimas a registrar a sus trabajadores en la seguridad social. Esta ley ha sido pionera en Europa en garantizar derechos laborales a los trabajadores digitales.

Desde 2016, Francia regula las plataformas digitales a través de la Loi Travail, que reconoce ciertos derechos laborales mínimos para los trabajadores independientes de plataformas, como el acceso a seguros y formación profesional, aunque sin llegar a calificarlos como empleados formales.

En Colombia, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que los repartidores de plataformas tienen una relación laboral cuando cumplen horarios y reciben órdenes directas. Aunque aún no existe una ley específica, se han dado avances judiciales que tienden a formalizar estas relaciones laborales.

La comparación muestra que mientras España y Francia han establecido mecanismos específicos para proteger a los trabajadores de plataformas digitales, Ecuador carece de normativa adecuada, dejando a estos trabajadores en una situación de alta vulnerabilidad. Adaptar la legislación ecuatoriana podría implicar el reconocimiento de una nueva categoría laboral o la ampliación de los conceptos existentes en el Código de Trabajo para incluir el trabajo mediado por plataformas.

Los trabajadores de la economía digital en Ecuador no tienen protección alguna por la falta de una legislación que contemplara sus realidades. Por lo tanto, ha sido endosada una sucesión de precarización laboral en la medida en que derechos fundamentales del trabajador están siendo vulnerados-salario, seguridad social, estabilidad laboral; el atractivo flexo de plataformas digitales es tomado por las empresas sin que ofrezca deber de protección “el trabajador”, dado que un “incentivo” a trabajos menos favorables no logren por ganar. La ausencia de una reforma legal adecuada ha generado un vacío normativo que pone en peligro el bienestar de miles de trabajadores del país.

En consecuencia, el desafío radica en cómo adaptar el marco legal laboral ecuatoriano a la nueva realidad del trabajo digital, asegurando que los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales sean reconocidos y protegidos sin que se pierda la flexibilidad propia de la economía digital.

### **3. METODOLOGÍA**

La investigación adopta un enfoque cualitativo con un diseño socio-jurídico, lo que permite analizar el fenómeno desde una perspectiva normativa y doctrinal. El alcance del estudio es analítico-sintético, ya que busca descomponer los elementos clave de la problemática y proponer soluciones viables.

### **3.1. Métodos:**

Se empleó el método inductivo-deductivo para identificar patrones en la regulación laboral de la economía digital y extraer conclusiones aplicables al contexto ecuatoriano.

### **3.2. Técnicas e instrumentos:**

La investigación utilizó la revisión documental de legislación y doctrina, así como entrevistas estructuradas a expertos en derecho laboral.

### **3.3. Población y muestra:**

Se trabajó con trabajadores activos en plataformas digitales en Ecuador, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia, basado en la disponibilidad de contacto con los participantes.

Con este diseño, la investigación pretende aportar un análisis integral sobre la protección de los derechos laborales en la economía digital, generando insumos para el debate académico y la formulación de propuestas normativas.

## **4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

A partir de la aplicación de la encuesta a dos profesionales del ámbito jurídico, con experiencia en derecho laboral y vinculados al análisis de las nuevas dinámicas de empleo en entornos digitales, se obtuvieron respuestas que permiten observar perspectivas complementarias, pero también diferencias conceptuales y prácticas frente al trabajo en plataformas digitales en el contexto ecuatoriano.

Ambos participantes coinciden en identificar al trabajo en plataformas como una modalidad emergente, acelerada en su expansión por la pandemia de la COVID-19, aunque reconocen que su origen es previo a esta. Sin embargo, mientras uno de los encuestados abordó el tema desde una visión más práctica, destacando las complejidades inherentes al uso de estas plataformas y las escasas regulaciones que rigen actualmente estas actividades, el otro adoptó una mirada más conceptual, definiéndolo como una forma de trabajo que, en

muchos casos, se realiza al margen de una relación de dependencia clásica, predominando la autonomía del trabajador en entornos digitales.

Respecto a las diferencias entre el trabajador tradicional y el trabajador de plataformas, ambos destacan elementos comunes, como la temporalidad, la flexibilidad y la ausencia de derechos laborales tradicionales en la modalidad digital. Uno de los encuestados profundizó en las nuevas formas de contratación que emergen en este contexto, centradas en tareas específicas y puntuales, lo que contrasta con la estabilidad y continuidad propias del trabajo tradicional.

Uno de los puntos que marcó divergencia en sus respuestas fue la valoración de la normativa laboral ecuatoriana vigente. Mientras uno de los profesionales manifestó que la legislación nacional no se encuentra actualizada frente a estas nuevas formas de trabajo y por tanto resulta insuficiente, el otro sostuvo que la normativa actual, particularmente el Código de Trabajo, contempla reglas generales que aún son aplicables y efectivas, por lo que la creación de una legislación paralela o específica podría considerarse innecesaria o excesiva. Este contraste evidencia la discusión aún abierta sobre la necesidad o no de una reforma integral o, en su defecto, de ajustes puntuales al marco jurídico existente.

En cuanto a los vacíos legales, ambos identifican aspectos críticos, aunque desde perspectivas distintas. Por un lado, se señala la ausencia de regulación clara sobre la relación laboral dentro de las plataformas y la falta de mecanismos eficaces de control, por otro lado, se considera que el principal vacío radica en la carencia de límites en el uso de la virtualidad, especialmente en la protección de derechos en entornos digitales, pero se insiste en que estos vacíos podrían ser abordados mediante reformas dentro del marco legal actual, sin necesidad de crear nuevas leyes.

Sobre las iniciativas existentes en Ecuador para regular este tipo de trabajo, las respuestas reflejan un limitado conocimiento de esfuerzos concretos desde la esfera laboral. Mientras uno de los encuestados manifestó desconocer tales iniciativas, el otro hizo referencia a medidas tributarias impulsadas por el

organismo fiscal nacional, lo que pone en evidencia que, al menos hasta ahora, el enfoque regulatorio ha sido más fiscal que laboral.

En cuanto a referencias internacionales, ambos coinciden en señalar a España como un modelo relevante, mencionándose también a Chile como país pionero en la implementación de normativas laborales para trabajos en plataformas digitales. Esta coincidencia refuerza la necesidad de observar las buenas prácticas internacionales como insumos útiles para el contexto ecuatoriano.

Cuando se abordó la discusión sobre la naturaleza jurídica del trabajador de plataformas, ambos profesionales sostuvieron que dependerá de las condiciones concretas de la relación laboral, descartando una clasificación única y apostando por un análisis caso a caso. Si la prestación de servicios cumple con elementos de subordinación, habitualidad y dependencia, debería ser considerado trabajador formal; en caso contrario, podría catalogarse como autónomo.

Al referirse a los elementos esenciales que debería contemplar una futura legislación en el país, uno de los encuestados hizo énfasis en aspectos clásicos como la temporalidad, la modalidad de contratación y la estabilidad. El otro planteó la necesidad de incluir derechos emergentes vinculados al entorno digital, como la protección de la intimidad, la propiedad intelectual y el acceso a mecanismos alternativos de resolución de conflictos, lo que evidencia una visión más integral y adaptada al nuevo ecosistema laboral.

Finalmente, en cuanto a los actores que deberían liderar la discusión sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales, también surgieron visiones distintas. Por una parte, se defendió la idea de que sean los propios trabajadores quienes lideren estos procesos, dado que son los más directamente afectados. Por otra, se sostuvo que el Estado debe asumir un rol protagónico, considerando la necesidad de controlar y regular a actores transnacionales que intervienen en estas plataformas, contando con el acompañamiento tanto de trabajadores como de empresas.

En síntesis, los resultados de la encuesta reflejan tanto coincidencias en torno a la complejidad y necesidad de abordar normativamente el trabajo en plataformas digitales, como divergencias claras sobre el alcance y la forma en que dicho

abordaje debe realizarse. Estas diferencias evidencian la urgencia de abrir espacios amplios, multidisciplinarios y participativos de diálogo y construcción normativa, que recojan las voces de los diversos actores involucrados y que permitan diseñar marcos regulatorios flexibles, innovadores y adaptados a las necesidades del mercado laboral digital en el contexto ecuatoriano.

## 5. CONCLUSIONES

La observación directa realizada permitió constatar en terreno muchas de las afirmaciones esbozadas por los profesionales entrevistados en el ámbito jurídico-laboral. Se evidencia que, aunque el trabajo en plataformas digitales en el contexto ecuatoriano presenta rasgos de autonomía formal -como la libre conexión a la aplicación o la posibilidad de rechazar pedidos-, en la práctica existen claros indicios de subordinación tecnológica y control algorítmico que configuran un vínculo laboral atípico y ambiguo.

Las condiciones observadas reflejan aspectos críticos previamente señalados, como la ausencia de cobertura de seguridad social, la falta de estabilidad económica y la inexistencia de garantías mínimas de derechos laborales clásicos, lo que reafirma la preocupación de uno de los profesionales encuestados sobre la insuficiencia del actual marco jurídico para abordar estas nuevas formas de trabajo.

Por otra parte, la constatación del control de tareas, tiempos y la imposición de sanciones virtuales refuerza la postura de que, más allá de la denominación contractual utilizada por la plataforma, existen elementos materiales de subordinación y dependencia económica que podrían ser susceptibles de ser reconocidos jurídicamente bajo la categoría de relación laboral encubierta, siguiendo criterios doctrinarios y jurisprudenciales tanto nacionales como internacionales.

La observación también evidencia la desprotección frente a derechos emergentes en entornos digitales, como la protección de datos personales, la propiedad intelectual de las aplicaciones utilizadas, y la falta de mecanismos

alternativos de resolución de conflictos, aspectos que fueron subrayados por uno de los profesionales como elementos clave que deberían integrarse en una futura legislación adaptada al ecosistema laboral digital.

En definitiva, tanto la observación como la consulta a expertos coinciden en señalar la necesidad urgente de abrir un debate normativo amplio, participativo y multidisciplinario en Ecuador, que permita analizar la pertinencia de reformas integrales o específicas al Código de Trabajo, evitando la invisibilización de una creciente masa laboral que, pese a operar bajo nuevas dinámicas digitales, sigue reproduciendo relaciones asimétricas de poder, precarización y desprotección social.

## REFERENCIAS

- Berg, J. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. International Labour Office.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. W. W. Norton & Company.
- Casale, G. (2020). Labour law and the gig economy: challenges posed by the digitalization of labour processes. Hart Publishing.
- Castells, M. (2010). The rise of the network society. Wiley-Blackwell.
- Castillo, F. (2018). La transformación del trabajo en la economía digital: Desafíos y perspectivas. Editorial Jurídica, p. 122.
- Cherry, M. A., & Aloisi, A. (2017). Dependent contractors in the gig economy: a comparative approach. *American University Law Review*, 66(3), pp. 635-689.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), pp. 471-503.
- EU Commission. (2021). Proposal for a directive on improving working conditions in platform work.
- Freedland, M., & Kountouris, N. (2020). The Legal Construction of Personal Work Relations. Oxford University Press.
- Gómez, S. (2021). Derechos laborales y economía digital: Nuevas formas de trabajo en Ecuador. Editorial Andina, p. 89.

- ILO. (2022). Global employment trends for youth 2022: investing in transforming futures for young people. International Labour Office.
- OIT. (2019). Trabajo decente en la economía digital. Organización Internacional del Trabajo.
- Ortega, J. C. (2020). Desafíos de los derechos laborales en la era digital: El caso de Ecuador. *Revista de Derecho Laboral*, 34(2), p. 67.
- Pérez, M. (2021). La “ley riders”: ¿problema o solución?. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 4, p. 189-196.  
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i4.10>
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.
- Ramírez, M. (2020). La economía digital en Ecuador: Retos en la protección de los derechos laborales. *Revista de Derecho Laboral*, 35(1), p. 50.