



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y**

**ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO**

Efectos de la informalidad laboral en los derechos de los  
trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en  
Ecuador

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogados de los Tribunales y Juzgados  
de la República del Ecuador**

**Autor:**

Cabay Llerena, Luis Fabricio

Guerrero Morocho, Oscar Gonzalo

**Tutor:**

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez Mag.

**Riobamba, Ecuador. 2025**

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, **Luis Fabricio Cabay Llerena** con cédula de ciudadanía **0604179804** y **Oscar Gonzalo Guerrero** con cédula de ciudadanía **0604751867**, autores del trabajo de investigación titulado: **“Efectos de la informalidad laboral en los derechos de los trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en Ecuador”**, certificamos que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

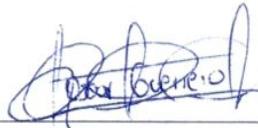
Asimismo, cedemos a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de nuestra entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a la fecha de su presentación.



**Luis Fabricio Cabay Llerena**

**C.I: 0604179804**



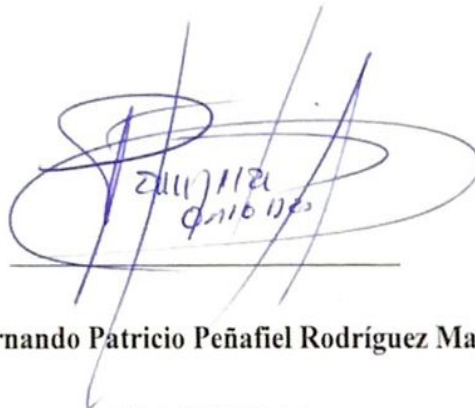
**Oscar Gonzalo Guerrero Morocho**

**C.I: 0604751867**

## **DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR**

Quien suscribe, **Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez Mag.** catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **“Efectos de la informalidad laboral en los derechos de los trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en Ecuador”**, bajo la autoría de **Luis Fabricio Cabay Llerena y Oscar Gonzalo Guerrero Morocho**; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los veintidós días del mes mayo de 2025.



**Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez Mag.**

**C.I: 060234196-8**

## CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación: "Efectos de la informalidad laboral en los derechos de los trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en Ecuador" por Luis Fabricio Cabay Llerena con cédula de ciudadanía 0604179804 y Oscar Gonzalo Guerrero con cédula de ciudadanía 0604751867, bajo la tutoría de Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez Mag; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a la fecha de su presentación.

Jorge Eudoro Romero Oviedo/ Mgs.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

Firma

Ana Lucia Machado Ashqui/ Mgs.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Firma

Tanya Dolores Martinez Villacres/ Mgs.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Firma



## CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Que, **Cabay Llerena Luis Fabricio** con CC: **060417980-4**, & **Oscar Gonzalo Guerrero Morocho** con C.C: **060475186-7** estudiantes de la Carrera **de Derecho**, Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"Efectos de la informalidad laboral en los derechos de los trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en Ecuador"**, cumple con el **7%**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **COMPILATIO**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 21 de mayo de 2025



Mgs. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez  
TUTOR(A)

## **DEDICATORIA**

Dedicamos el presente trabajo de investigación a nuestros padres, cuyo esfuerzo incansable y amor incondicional nos han inspirado a seguir con nuestras metas profesionales y nunca rendirnos. A cada una de nuestras familias, por su apoyo permanente, constante y confianza en nosotros. A cada uno de nuestros amigos y compañeros de estudio, con su compañía y aliento nos impulsaron a terminar este reto. Y, con especial gratitud, a todos y cada uno de los trabajadores de plataformas digitales de transporte, con su ejemplo de superación lucha y lucha diaria por una mejor calidad de vida nos motivó a realizar la presente investigación. Este logro es también suyo.

**Fabricio Cabay y Oscar Guerrero**

## **AGRADECIMIENTO**

Nos sentimos inmensamente agradecidos con Dios, fuente de fortaleza y sabiduría, por protegernos durante todo nuestro camino académico. Gracias a nuestros padres, por su amor incondicional, su sacrificio y apoyo permanente, que han sido el pilar en cada paso de nuestras vidas personales y académicas. A cada uno de nuestros profesores y tutores, por su guía, esmero, paciencia y conocimientos que hicieron posible la finalización del presente proyecto. A nuestros amigos y compañeros, por estar a nuestro lado en cada uno de los momentos de dificultad, brindando consejos y motivación. Finalmente, agradecemos a la Universidad Nacional de Chimborazo, y a la sempiterna carrera de Derecho por formarnos como hombres y profesionales leales, honestos y comprometidos con el cambio social.

**Fabricio Cabay y Oscar Guerrero**

## ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....                                                     | 15 |
| 1.1. Planteamiento del problema .....                                             | 16 |
| 1.2. Justificación.....                                                           | 19 |
| 1.3. Objetivos.....                                                               | 19 |
| 1.3.1. Objetivo General.....                                                      | 19 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos .....                                                | 20 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....                                                   | 20 |
| 2.1. Unidad I - Informalidad laboral y su Impacto en el mercado laboral .....     | 21 |
| 2.1.1. Ventajas y Desventajas de la Informalidad Laboral y el Trabajo Formal..... | 21 |
| 2.1.1.1. Ventajas de la Informalidad Laboral.....                                 | 21 |
| 2.1.1.2. Desventajas de la Informalidad Laboral .....                             | 21 |
| 2.1.1.3. Ventajas del Trabajo Formal.....                                         | 22 |
| 2.1.1.4. Desventajas del Trabajo Formal. ....                                     | 22 |
| 2.1.2. La Evolución de la Informalidad Laboral en Ecuador .....                   | 23 |
| 2.1.3. Causas y Consecuencias del Trabajo Informal .....                          | 25 |
| 2.2. Factores Estructurales.....                                                  | 25 |
| 2.3. Factores Económicos.....                                                     | 26 |
| 2.4. Factores Institucionales .....                                               | 26 |
| 2.5. Factores Sociales .....                                                      | 26 |
| 2.6. Consecuencias para los Trabajadores.....                                     | 26 |
| 2.7. Consecuencias Económicas .....                                               | 27 |

|                                                                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.8. Consecuencias Sociales.....                                                                                                                                        | 27 |
| 2.9. Consecuencias Institucionales.....                                                                                                                                 | 27 |
| 2.10. Unidad II - Implementación de Plataformas Digitales de Servicio de Transporte en Ecuador.....                                                                     | 28 |
| 2.10.1. Incorporación Digital de Plataformas de servicio de transporte .....                                                                                            | 28 |
| 2.10.2. Riesgos y Seguridad de los Conductores y Pasajeros. ....                                                                                                        | 29 |
| 2.10.3. Desafíos Económicos de las Plataformas Digitales frente a los Sistemas Tradicionales de Transporte .....                                                        | 30 |
| 2.11. Unidad III – Plataformas Digitales como Neomodelo de organización laboral.....                                                                                    | 32 |
| 2.11.1. Plataformas Digitales como Modalidad Emergente de Empleo.....                                                                                                   | 32 |
| 2.11.2. Comparativa Internacional con otros Modelos de Regulación Laboral en Plataformas Digitales de Transporte.....                                                   | 33 |
| 2.11.3. El contexto laboral de Ecuador en relación con las Plataformas Digitales de Transporte .....                                                                    | 35 |
| CAPÍTULO III. METODOLOGIA. ....                                                                                                                                         | 38 |
| 3.1. Tipo de Investigación .....                                                                                                                                        | 38 |
| 3.1.1. Dogmática .....                                                                                                                                                  | 38 |
| 3.1.2. Jurídica exploratoria.....                                                                                                                                       | 38 |
| 3.2. Diseño de Investigación.....                                                                                                                                       | 38 |
| 3.3. Técnicas de recolección de Datos .....                                                                                                                             | 38 |
| 3.3.1. Técnica.....                                                                                                                                                     | 38 |
| 3.3.2. Instrumento de investigación .....                                                                                                                               | 38 |
| 3.4. Población de estudio y tamaño de muestra .....                                                                                                                     | 39 |
| 3.5. Métodos de análisis, y procesamiento de datos .....                                                                                                                | 39 |
| CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....                                                                                                                                | 40 |
| 1.1. Identificación de las características de informalidad laboral en los trabajadores de transporte en plataformas digitales .....                                     | 40 |
| 1.2. Aplicación de normativa internacional respecto a la regularización de plataformas digitales de servicio de transporte en contraste con la realidad de Ecuador..... | 40 |
| 1.3. Resultado de la afectación a los derechos laborales causada por la condición legal, social y económica de la informalidad laboral .....                            | 41 |
| Análisis e Interpretación.....                                                                                                                                          | 44 |
| Resultados .....                                                                                                                                                        | 53 |
| 4.2. Discusión de Resultados .....                                                                                                                                      | 54 |

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... | 58 |
| 5.1. Conclusiones.....                           | 58 |
| 5.2. Recomendaciones .....                       | 59 |
| BIBLIOGRAFÍA .....                               | 60 |
| ANEXOS .....                                     | 63 |
| 1. Encuesta .....                                | 63 |
| Parámetros: .....                                | 64 |



## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1:</b> Condiciones de Trabajo .....                    | 42 |
| <b>Tabla 2:</b> Seguridad Social.....                           | 43 |
| <b>Tabla 3:</b> Flexibilidad de Horario Laboral .....           | 44 |
| <b>Tabla 4:</b> Ingresos Económicos .....                       | 46 |
| <b>Tabla 5:</b> Marco Legal Regulatorio.....                    | 47 |
| <b>Tabla 6:</b> Salud Física y Mental .....                     | 48 |
| <b>Tabla 7:</b> Reconocimiento Formal de Relación Laboral ..... | 49 |
| <b>Tabla 8:</b> Sanción en Plataforma Digital.....              | 50 |
| <b>Tabla 9:</b> Sindicato .....                                 | 51 |
| <b>Tabla 10:</b> Tarifas Aplicadas .....                        | 52 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Gráfico 1:</b> Características de la Informalidad Laboral.....                                                      | 40 |
| <b>Gráfico 2:</b> Eficiencia de la regularización de plataformas digitales de servicio de transporte en el Mundo ..... | 41 |
| <b>Gráfico 3:</b> Condiciones de Trabajo.....                                                                          | 42 |
| <b>Gráfico 4:</b> Seguridad Social.....                                                                                | 43 |
| <b>Gráfico 5:</b> Flexibilidad de Horario Laboral .....                                                                | 44 |
| <b>Gráfico 6:</b> Ingresos Económicos.....                                                                             | 46 |
| <b>Gráfico 7:</b> Marco Legal Regulatorio.....                                                                         | 47 |
| <b>Gráfico 8:</b> Salud Física y Mental .....                                                                          | 48 |
| <b>Gráfico 9:</b> Reconocimiento Formal de Relación Laboral .....                                                      | 49 |
| <b>Gráfico 10:</b> Sanción en Plataforma Digital.....                                                                  | 51 |
| <b>Gráfico 11:</b> Sindicato .....                                                                                     | 52 |
| <b>Gráfico 12:</b> Tarifas Aplicadas.....                                                                              | 53 |

## RESUMEN

El mercado laboral en el Ecuador se encuentra polarizado frente al trabajo formal e informal, evidenciando una notable diferencia en el contexto de las plataformas digitales que prestan servicio de transporte. El objetivo general de este estudio es analizar las consecuencias de la falta de regulación en este sector y su impacto en los derechos laborales. La metodología empleada fue de enfoque mixto, armonizando el análisis de tipo cuantitativo mediante la aplicación de encuestas dirigidas a trabajadores de plataformas digitales en Riobamba, Provincia de Chimborazo, junto al análisis cualitativo. Los resultados comprueban que, si bien algunos trabajadores definen la conformidad con sus ingresos económicos, una parte considerable de encuestados determina que estos son insuficientes para cubrir todas sus necesidades básicas, certificando inestabilidad financiera. Todos carecen de seguridad social, estabilidad económica y protección legal, enfrentando distintas sanciones sin mecanismos efectivos de defensa; se determinó una brecha notable entre la normativa internacional y la realidad de Ecuador, evidenciando la necesidad de implementar reformas el marco legal vigente. La investigación concluye que la informalidad laboral vulnera derechos fundamentales, lo que recalca la importancia de implementar políticas inmediatas e integrales que impulsen la formalización laboral, salvaguarde a los trabajadores y certifique un entorno laboral justo y equitativo.

**Palabras clave:** Informalidad Laboral, Derechos Laborales, Plataformas Digitales, Transporte.

## ABSTRACT

The labor market in Ecuador is polarized in terms of formal and informal work, showing a notable difference in the context of digital platforms that provide transportation services. The general objective of this study is to analyze the consequences of the lack of regulation in this sector and its impact on labor rights. The methodology used was of mixed approach, harmonizing quantitative analysis through the application of surveys directed to workers of digital platforms in Riobamba, Province of Chimborazo, together with qualitative analysis. The results show that although some workers are satisfied with their economic income, a considerable part of those surveyed determine that their income is insufficient to cover all their basic needs, certifying financial instability. All of them lack social security, economic stability and legal protection, facing different sanctions without effective defense mechanisms; a notable gap was determined between international regulations and the reality of Ecuador, evidencing the need to implement reforms to the current legal framework. The research concludes that labor informality violates fundamental rights, which emphasizes the importance of implementing immediate and comprehensive policies that promote labor formalization, safeguard workers and certify a fair and equitable labor environment.

**Key words:** Labor Informality, Labor Rights, Digital Platforms, Transportation, Labor Informality.



Reviewed by:

Lic. Sandra Abarca Mgs.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0601921505

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación analiza los derechos del trabajador. Según la doctrinaria Daniela Guzmán (2023), “se conoce como trabajo informal a la actividad laboral sin la existencia de una relación contractual formal, fuera de la normativa” (p. 26), el presente tipo de relación laboral obstaculiza el acceso a derechos laborales esenciales como la seguridad social. La presente investigación cuenta con las siguientes variables; como variable independiente se encuentra la informalidad laboral en el contexto de las plataformas digitales; la variable dependiente la conforman los derechos de los trabajadores, tales como la estabilidad laboral, la seguridad social, el acceso a condiciones dignas de trabajo.

Como lo menciona el doctrinario Diego Bonilla (2022), “la llamada inestabilidad favorece a una situación de precariedad en la economía” (p. 23); los ingresos de cada uno de los trabajadores estriban en gran proporción del conjunto de labores o viajes que consiguen completar, mencionando que por lo general los pagos son deficientes en relación con el tiempo y esfuerzo invertido. La escasez de un ingreso mínimo y básico que garantice y proteja las laborales causas que estos trabajadores obtengan ingresos de carácter irregular, su ganancia se limitada y su capacidad de ahorro sea casi nula, sin dejar espacio para la inversión y vulnerando la satisfacción de necesidades básicas humanitarias.

La problemática actual afecta principalmente a los trabajadores informales, otorgando una posición de vulnerabilidad en dicha realidad, esta escasez de regulación se convierte en la inequívoca falta de contratos formales, las contribuciones a la seguridad social escasean y la ausencia de derechos laborales es evidente, Ante esta realidad, se emparejan diversas acciones; iniciando con la actualización de toda la legislación laboral ecuatoriana, generar un marco de carácter normativo especializado para el trabajo digital. Otra posible alternativa es la integración de las plataformas digitales al sistema de seguridad social, como siguiente medida se maneja “la creación de diversos incentivos para la respectiva formalización del trabajo en plataformas digitales” (Abramo, 2022, p. 23).

La metodología aplicada es de carácter cualitativo; con la finalidad de examinar la problemática se incorporará los métodos de carácter jurídico-descriptivo, deductivos. El presente estudio es considerado como una investigación de carácter jurídico dogmático y descriptivo; mismo estudio posee un diseño no experimental, de esta manera no se manipularan las variables en cuestión, la metodología utilizada dentro de la presente investigación será inductiva, deductiva, histórica lógica y bibliográfica documental; la correspondiente recolección de datos se efectuará mediante la realización de encuestas con preguntas cerradas dirigidas a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte de la ciudad de Riobamba; para la tabulación de datos y de la información compilada, se aprovecharán técnicas de carácter matemático, estadístico e informático.

La presente investigación posee interés desde la perspectiva laboral; contexto social y económico; identificar cada una de las causas y respectivas consecuencias de la informalidad laboral dentro del sector de las plataformas digitales otorga una base firme de datos

relevantes para la creación y formulación de distintas políticas públicas que impulsen todas las condiciones de trabajo en Ecuador. Los efectos del presente estudio direccionarán a cada uno de los legisladores y distintas autoridades laborales del sector hacia la generación de diversas regulaciones que incorporen y salvaguarden a estos trabajadores, acoplándose a la transformación continua de la tecnología y realidad laboral.

El proyecto estará conformado según las directrices establecidas en el articulado 17 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, definiendo los siguientes parámetros: única portada; junto a la introducción, respectivo planteamiento del problema, justificación acompañada del objetivo general y tres objetivos específicos, posteriormente se encuentra el estado del arte, para dar paso al marco teórico, a continuación se detalla la metodología utilizada en la investigación; a continuación describe el análisis de los resultados y discusión del proyecto, finalmente se dará pasó a las conclusiones y recomendaciones para concluir con referencias de carácter bibliográficas y anexos.

El objetivo de la presente investigación busca analizar las consecuencias de la informalidad laboral en las plataformas digitales de servicio de transporte y su afectación a los derechos laborales en Ecuador. Se pretende contribuir a la búsqueda de una solución al aumento de la informalidad laboral presente en cada una de las distintas plataformas digitales, ha transmutado profundamente todo el mercado laboral, forjando nuevas y emergentes oportunidades, incluso llegándose a despenalizar el transporte comercial mediante el uso de aplicaciones digitales.

### **1.1. Planteamiento del problema**

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador es clave para entender que los derechos laborales han de ser garantizados para todos los trabajadores sin excepción, del mismo modo se valora positivamente el derecho de los trabajadores para realizar actividades económicas por cuenta propia. Además, el Art. 2 del Código del Trabajo establece que el trabajo es un considerado como un derecho y un deber social, y debe efectivizarse con cada una de las condiciones establecidas en la Constitución y las leyes respectivas, este precepto es clave para recalcar que el trabajo informal quebranta este principio al no estar regulad adecuadamente.

Su Art. 3 manifiesta que nadie está obligado a laborar sin contrato ni sin remuneración respectiva, excepto en diversas situaciones excepcionales. Este artículo robustece la idea de que cada uno de los trabajadores de plataformas deben tener un vínculo legal y contractual. El Art. 4 detalla que cada uno de los derechos laborales son irrenunciables, lo cual es innecesario para que muchas plataformas digitales no eludan la relación laboral de carácter formal, y con ello se privan cada uno de derechos irrenunciables. El Art. 5 impone a cada una de las autoridades laborales la obligación de salvaguardar todos los derechos de los trabajadores, lo cual fundamenta la efectiva necesidad de intervención del Estado ante diversas situaciones de informalidad.

El primer antecedente al problema es la falta de regulación específica; los encargados de

formular políticas públicas se enfrentan a la dificultad de certificar cada una de las condiciones laborales. En Latinoamérica, Según la CEPAL, el tardío desarrollo de carácter económico y la posterior expansión mundial de la economía digital aportaron al menoscabo de las oportunidades laborales tradicionales, incrementando el desempleo y la posterior informalidad. Como segundo antecedente se encuentra el crecimiento de la informalidad laboral, ocasionada en muchos casos por desigualdades laborales, representadas por la permanente inestabilidad; “cabe recalcar que aquellas sociedades con normativas consideradas como flexibles, no poseen la rigurosidad ni la eficiencia adecuadas” (Guzmán, 2023, p. 16). Esto genera una brecha legal que evidencia la falta legislación para nuevas modalidades laborales, donde la tecnología funge como pilar de conexión.

Como tercer antecedente se encuentra el incremento de desempleo en trabajos formales y bajo contrato; el desempleo hostiga al sector económico de cada uno de los hogares hogares, evidenciando una demarcada diferencia económica en los diversos estratos sociales, esto a causa de la cadencia de empleo formal, “vislumbrar la correlación entre desempleo y pobreza en la nación es primordial para entender la urgencia de delinear estrategias eficientes para enfrentar dicha realidad socioeconómica” (Soto, 2024, p. 26).

La corrupción se presenta como el siguiente antecedente, deteriora el adelanto económico dentro de la zona y se revela de distintas maneras, como por ejemplo en sobornos, compra de puestos en el sector laboral; el robustecimiento de condiciones laborales, con la finalidad de erradicar la pobreza, mejorar la educación, infraestructura y oportunidades de desarrollo. Como antecedente final se encuentra la vulnerabilidad de grupos sociales específicos; aunque preexisten diversas causas que pueden trasladar a un individuo a conformar el sector laboral informal, “evidenciando de esta manera que el desempleo e informalidad juvenil es un desafío y problema de carácter público que demanda del cuidado del estado” (Figueroa, 2024, p. 19).

Cada uno de los trabajadores de plataformas digitales, como los son conductores de Indrive, repartidores de Uber o repartidores de Rappi, afrontan precariedad de carácter económico constante; en muchas ocasiones, su entrada económica está condicionada del total del volumen de trabajo que afrontan al día, lo que simboliza la escasa garantía de un salario estable. Las plataformas trabajan bajo cierto tipo de demanda, y el conjunto de trabajo que se encuentra disponible varía ampliamente por diversas circunstancias, como por ejemplo “las condiciones del clima, el contexto económico, incluso la misma competencia entre conductores o repartidores de dichas aplicaciones” (Silva, 2022, p. 12).

Estos ingresos volubles no garantizan un salario básico, sin certificar ajusten conforme a circunstancias como la inflación; esto ha causado que muchos trabajadores de esta modalidad no alcancen a solventar sus necesidades cotidianas y básicas, dejando de lado el ahorro necesario para enfrentar contingencias. En Ecuador, la normativa laboral no se adapta completamente a las peculiaridades del trabajo en las plataformas digitales; aunque el país ha evolucionado en varias transformaciones laborales, estas no han solventado adecuadamente la temática de las relaciones laborales interconectadas por tecnología, “la

mayoría de los trabajadores de las presentes aplicaciones son definidos como trabajadores autónomos, independientes o informales” (Fernandez, 2022, p. 7).

Como primer efecto del problema se encuentra la precariedad e inestabilidad laboral, misma realidad característica del presente mercado laboral, con un número de trabajadores informales muy superior al sector formal en nuestra nación; en este contexto, el empleo informal, es fundamental garantizar que “cada una de estas oportunidades laborales sean direccionadas con las normativas de carácter nacional y si no están presentes en la legislación, deben instaurarse de manera urgente con único objetivo de impulsar la justicia” (Silva, 2022, p. 15).

La migración laboral se presenta como segundo efecto de la problemática, atenta de manera exponencial el ambiente laboral tanto en las naciones de origen, como en los países elegidos para migrar; analizado desde un enfoque económico, Según Gaspar (2023) “reduciendo el flujo y la cantidad de remesas enviadas a nuestra nación, desbalanceado de esta manera la economía local junto a la estabilidad de carácter financiera de diversos hogares” (p. 23). Como tercer efecto tenemos la falta de protección de condiciones laborales. “Cabe mencionar que el pequeño porcentaje de la población universal que ostenta con protección social formal es testigo de la incapacidad de cada una de las medidas incorporadas hasta la fecha” (López, 2022, p. 18).

Como otro efecto se encuentra el aumento de la vulnerabilidad económica y social, la existencia de una realidad que garantice cada una de las necesidades básicas al trabajador de aplicaciones digitales para fomentar su proyecto de vida es necesario e inminente. Como quinto efecto se encuentra la violación de derechos laborales y sociales, la Constitución de la República del Ecuador determina de manera contundente e inequívoca como objetivo trascendental dentro del contexto del derecho al trabajo es salvaguardar la calidad de vida del trabajador y la dignidad humana en sus artículos 33 y 67; es fundamental certificar cada uno de los derechos laborales, otorgando a los trabajadores la oportunidad de satisfacer cada una de sus necesidades primordiales, así como las de sus familias.

Como sexto efecto se encuentra el riesgo del proyecto de vida a largo plazo del ciudadano; Fajardo (2022), menciona que “es significativo considerar esta realidad social, pues otorga un impacto negativo a cada una de las personas, afectando el desarrollo del Ecuador y de Latinoamérica en general” (p. 23). En Ecuador, las estadísticas de desempleo evidencian fluctuaciones cada año, hasta el presente periodo, se ha evidenciado un crecimiento significativo ocasionado por la pandemia de COVID-19 vivida años ataras, llegando a un 13,3% (INEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2024).

Como subefectos del presente problema se encuentra la pérdida del capital humano calificado, el incremento de dependencia económica familiar para cada uno de los trabajadores informales dentro de plataformas digitales al no alcanzar estabilidad económica permanente. Del mismo modo la realidad laboral de los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador pone en evidente vulnerabilidad el principio del Sumak Kawsay o Buen Vivir



estipulado en los art. 14, 275, 387 de la Constitución de la República del Ecuador, mismo principio impulsa un “equilibrio entre cada uno de los aspectos sociales, económicos y ambientales de la vida del ser humano” (CRE, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La cadencia de estabilidad laboral en el contexto de plataformas digitales es considerada como uno de los problemas con mayor notoriedad, la relación laboral existente entre el trabajador y la plataforma se considera como flexible, dando como consecuencia la evidente audiencia de vínculo de carácter formal que certifique estabilidad continuidad o prolongada en el empleo. Cada uno de los trabajadores, por lo general son definidos como independientes, su realidad económica depende en gran medida del enorme flujo de solicitudes otorgadas por las diversas plataformas, sin ninguna garantía respecto al volumen o cantidad de trabajo existente, disponible o el tiempo que dicha relación laboral deba permanecer vigente.

## **1.2. Justificación**

La presente investigación emerge ante la expansión y crecimiento de las plataformas digitales y la posterior precarización laboral que enfrentan quienes trabajan en todo el presente sector. La falta de un marco legal que regule y administre adecuadamente la presente modalidad de trabajo ha generado distintas vulneraciones a los derechos laborales de carácter fundamental, tales como la ausencia de seguridad social, la inestabilidad económica, y desprotección permanente ante cada uno de los conflictos laborales.

La importancia del presente estudio radica en visibilizar y dar a conocer las condiciones laborales de cada uno de los trabajadores de plataformas digitales de transporte en nuestra nación, quienes desempeñan un rol importante y crucial en la economía digital, pero que en varias ocasiones carecen de garantías laborales básicas o mínimas. Este fenómeno ha aumentado e incrementado debido al crecimiento desmesurado y acelerado de la economía colaborativa, exponiendo a miles de trabajadores a diversas situaciones de informalidad que afectan y alteran su bienestar y calidad de vida.

Esta investigación posee pertinencia no solo para el ámbito académico, sino también para la necesidad de formular políticas públicas, al ofrecer y distinguir un análisis detallado de cada una de las condiciones de informalidad y su impacto en cada uno de los derechos laborales, lo que permitirá sugerir y direccionar distintas reformas legales orientadas y direccionadas a mejorar la protección de estos trabajadores. Se contribuirá al debate sobre la necesidad de adaptar la legislación laboral actual a cada una de las nuevas dinámicas del trabajo en el campo digital, tomando como referencia distintas experiencias internacionales de éxito.

La relevancia social radica en la dignificación del trabajo en cada una de las plataformas digitales, promoviendo un sistema equitativo donde cada uno de los derechos laborales sean respetados y garantizados, la finalidad es desarrollar una herramienta para que cada uno de los trabajadores, empleadores y distintas autoridades comprendan cada una de las implicaciones de la informalidad laboral e intervengan para reducirla y mitigar cada uno de sus efectos negativos.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Analizar las consecuencias de la informalidad laboral en las plataformas digitales de servicio de transporte y su afectación a los derechos laborales en Ecuador.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

Identificar las características de informalidad laboral en los trabajadores de transporte en plataformas digitales.

Examinar la aplicación de normativa española, americana, mexicana y británica respecto a la regularización de plataformas digitales de servicio de transporte en contraste con la realidad de Ecuador.

Establecer la afectación a los derechos laborales causada por la condición legal, social y económica de la informalidad laboral.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.**

## **2.1. Unidad I - Informalidad laboral y su Impacto en el mercado laboral**

### **2.1.1. Ventajas y Desventajas de la Informalidad Laboral y el Trabajo Formal**

El mercado laboral en el Ecuador, claramente desfavorable frente al trabajo formal e informal, se ve muy marcado en el caso de las plataformas digitales que prestan servicio de transporte, ya que el modelo de negocio de este tipo de plataformas se basa generalmente en vínculos de tipo laboral flexible, “planteando interrogantes con relación a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de las plataformas” (Peralta, 2021, p. 110). Del análisis realizado se han determinado las siguientes ventajas y desventajas:

A pesar de que la informalidad en el campo laboral puede concebirse como una vía de acceso rápido al ostentar un empleo para cada uno de los sectores marginados del mercado formal, sus aparentes ventajas, como por ejemplo la flexibilidad horaria y la ausencia de una relación directa y jerárquica, resultan ser aparentes cuando se analizan y estudian desde la óptica en defensa de los derechos laborales. En el contexto de los trabajadores de plataformas digitales de transporte en nuestro país, esta informalidad encubre una evidente relación de dependencia disimulada, donde el ciudadano asume cada uno de los riesgos del negocio sin ostentar protección social, ni mucho menos estabilidad ni beneficios como por ejemplo la afiliación al IESS, anexión de licencias remuneradas o indemnización por despido respectivamente.

Si bien el trabajo formal adjudica diversas obligaciones fiscales y se direcciona por normativas más estrictas, certifica derechos fundamentales que fortalecen y robustecen la seguridad jurídica del trabajador en cuestión; la falta de regulación específica sobre cada una de estas nuevas formas de empleo ocasiona una zona gris legal, que perjudica a quienes sostienen, desde la informalidad, una parte importante del sistema de transporte urbano actual y contemporáneo. Por tanto, es menester repensar cada una de las estructuras jurídicas laborales para que satisfagan cada uno de desafíos del trabajo digital y salvaguarden de forma efectiva a estos nuevos actores dentro del mercado laboral.

#### **2.1.1.1. Ventajas de la Informalidad Laboral.**

La informalidad laboral, si bien no garantiza el acceso a derechos laborales ni tampoco a la seguridad social, presenta ciertas características señaladas por un grupo de trabajadores que pueden ser consideradas ventajosas:

- a) **Flexibilidad horaria:** los trabajadores tienen la potestad de decidir sus horarios de trabajo de acuerdo con sus conveniencias. “La flexibilidad horaria es un punto positivo para personas que buscan ingresos adicionales o tienen otras obligaciones” (Cruz, 2022, p.7).
- b) **Bajos requisitos de ingreso:** la informalidad no exige requisitos para acceder al trabajo, como por ejemplo tener titulación académica, declaración de ingresos o experiencia laboral, facilitando la inserción de personas con poca educación formal al mercado laboral.
- c) **Menores costos operativos:** para los empleadores, el contratar a trabajadores informalmente les exime del costo que conlleva el proporcionar a los trabajadores los beneficios laborales, contribuir al IESS, así como ejecutar los pagos por indemnización.
- d) **Autonomía:** Los trabajadores informales son Autónomos, lo que les permite gestionar sus actividades prescindiendo de la supervisión directa

#### **2.1.1.2. Desventajas de la Informalidad Laboral**

No obstante, la forma en la que se trabaja también puede presentar una serie de inconvenientes que afectan mayoritariamente a los trabajadores:

- a) **Falta de estabilidad laboral:** “Los trabajadores que actúan de forma informal

carecen de contratos que garanticen el empleo al menos de acuerdo con los datos establecidos en el contrato” (Katrin, 2022, p. 10). Dicha cita enfatiza la realidad del trabajador ecuatoriano, dejando de lado la seguridad formal necesaria para el salvaguardo de cada uno de los derechos laborales.

**b) Ausencia de seguridad social:** Uno de los resultados de la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de los trabajadores informales es que no tienen acceso a servicios de salud, pensiones ni protección en caso de accidentes laborales.

**c) Ingresos inestables:** Como no hay un salario estable, son los ingresos que obtiene un trabajador que actúa de forma informal cambian y dependen de factores externos, como por ejemplo las necesidades del mercado o la política de las plataformas.

**d) Precarización laboral:** “Los trabajadores informales presentan jornadas excesivas, bajos ingresos y condiciones laborales que no cumplen con estándares mínimos de seguridad y salud” (Ahumada, 2020, p. 23). Ahumada enfatiza la excesiva carga laboral que enfrentan los trabajadores informales, encausados a laborar sin seguridad económica ni mucho menos legal, presionados por la cantidad de labores en beneficio de su remuneración.

### **2.1.1.3. Ventajas del Trabajo Formal.**

La forma de trabajo conforme lo da la ley regulada por la legislación ecuatoriana da diferentes y múltiples ventajas para cada uno de los trabajadores y la persona empleador:

**a) Seguridad laboral:** Los contratos formales garantizan estabilidad en el empleo, al menos conforme a lo descrito por los criterios que establece el Código de Trabajo o el contrato firmado.

**b) Acceso a la seguridad social:** Las personas trabajadoras con un contrato formal tienen la posibilidad de estar afiliadas al IESS, “de manera que obtienen beneficios como la atención sanitaria, pensiones, seguros por el riesgo de accidentes laborales y hasta licencias retribuidas por maternidad o enfermedad” (Puente, 2019, p. 10).

**c) Protección de derechos laborales:** En la forma de trabajo formal o conforme lo da la ley, los trabajadores tienen derechos a vacaciones, décimos, utilidades, indemnizaciones y demás beneficios que da la ley.

**d) Acceso a capacitación y crecimiento profesional:** Muchas empresas formales invierten en capacitaciones laborales para sus trabajadores, de manera que pueden incrementar sus conocimientos y, funcionar de esta manera, sus posibilidades de crecimiento profesional” (Camisassa, 2021, p. 17). El autor enfatiza el asesoramiento constante que ostentan los trabajadores formales en empresas pública y privadas, siendo garantía de calidad y progreso en su formación profesional.

### **2.1.1.4. Desventajas del Trabajo Formal.**

No obstante, sus ventajas, el trabajo formal presenta también ciertos aspectos considerados desventajas para ciertos sectores:

**a) Rigidez horaria:** El trabajo formal normalmente exige cumplir horarios estrictos, lo que restringe la flexibilidad de aquellos que tienen otras obligaciones.

**b) Altos costos laborales:** Para los empleadores, las contrataciones que se hacen por vía formal conllevan costos elevadísimos en salarios y beneficios, pagar aportes patronales al IESS y cumplir con la normativa laboral.

**c) Burocracia:** “Tanto los trabajadores como las empresas se ven abocados a seguir trámites administrativos extensos, desde la contratación hasta la finalización de una relación

laboral” (Cavijo, 2023, p. 16). Como se menciona en la cita, la debilidad de todo sistema es la innecesaria burocracia y posterior retardo injustificado de los servidores, que al poseer estabilidad económica y sueldo asegurado, descuidan la calidad del servicio que ofertan.

### **2.1.2. La Evolución de la Informalidad Laboral en Ecuador**

Se puede afirmar que la informalidad a nivel global nació con el trabajo y en Ecuador no fue la excepción; la informalidad laboral está caracterizada por la falta de acceso a cada una de las condiciones laborales reguladas por la ley (seguridad social, estabilidad en el empleo y privilegios en general que protegen a los trabajadores). Este fenómeno está íntimamente ligado a las diferentes condiciones de naturaleza estructural, por ejemplo: “desigualdad de carácter económico; escasez de empleo formal; progresiva proliferación de actividades económicas informales” (Nicolalde, 2020, p. 25). Cada una de estas desigualdades influyen progresivamente en el crecimiento de la informalidad, la falta de oportunidad y notoria diferencia de clases sociales limita las distintas vacantes en el sector formal.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) también clasifica a las personas que laboran sin estar afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), que no poseen contratos formales. Según datos recientes, “la tasa de empleo informal ha sido consistente siendo más del 50% de la población ocupada” (INEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2024).

### **Etapas de la Evolución de la Informalidad Laboral en Ecuador**

#### **1. Periodo Previo a la Reforma Laboral de 1990.**

Antes de la década de los noventa, Ecuador tuvo un escaso desarrollo económico, completo en su realidad, por el predominio de la agricultura y la exportación de productos, también primarios, como el cacao, el café o el banano. En este contexto, la informalidad laboral estaba profundamente arraigada en las zonas rurales, donde existía la práctica laboral tradicional que no se ajustaba a la formalidad. “En ausencia de un estado que regulara y fiscalizara dicha relación laboral, la posibilidad de que el empleador prescindiera de ciertas obligaciones laborales” (Oleas, 2017, p.13), se puede concluir que, desde la existencia de un contrato formal hasta la afiliación a la seguridad social o el pago de salarios justos, estaba garantizada.

La informalidad en las zonas urbanas se situaba esencialmente en el comercio minorista, en el trabajo autónomo, bajo el turismo, en la manufactura de pequeña escala, “en respuesta al crecimiento poblacional urbano y a la migración de carácter interno desde el campo hacia cada ciudad” (Bustos, 2023, p. 28). Se concluye que la débil industrialización del país y el acceso restringido de la educación formal perpetuaron la exclusión progresiva de grandes porciones de la población y de la ciudadanía del mercado laboral formal.

#### **2 La Crisis Económica de 1999 y sus Consecuencias**

La crisis financiera de 1999 supuso una de las etapas críticas de la economía ecuatoriana y presenció las condiciones más adversas para el mercado laboral, ya que la quiebra del sistema bancario, la fuga masiva de capitales y la hiperinflación provocaron un gran número de quiebras empresariales, “así como la pérdida de miles de puestos de trabajo formales, obligando a muchas personas a insertarse en el sector informal como forma de sobrevivencia económica” (Salgado, 2019, p.10). Es por ello que la nota que caracterizaba al comercio informal en calles y mercados, así como al autoempleo en actividades de baja productividad, fue la explosión del comercio informal.

La explosiva emigración hacia países como España, Italia y Estados Unidos viene a sumarse como otra característica destructora de la presión del mercado laboral, pero al mismo tiempo ha creado una serie de familias vulneradas por la dependencia de las remesas enviadas desde

el extranjero. Las empresas que sobrevivieron a la crisis trasladaron sus respuestas a la reducción de costos, conduciendo a una mayor contratación de trabajadores para la economía informal (lo cual significa que dicha contratación no incluía beneficios laborales ni reposición de sueldos mediante el IESS). “La dolarización de la economía a inicios de siglo daría la ocasión de estabilizar algunos aspectos de macroeconomía” (Bustos, 2023, p. 29), pero las secuelas de la crisis aumentaron la precariedad del empleo en el país, consolidando la informalidad como una característica estructural de la economía.

### **3 Reformas Laborales del Siglo XXI y la Constitución de 2008**

Con la llegada del siglo XXI, Ecuador implementó reformas que apuntaban a consolidar los derechos laborales, comenzando por la promulgación de la Constitución de 2008, en cuyo texto reconoce el derecho de los trabajadores a un empleo digno y universalizando la seguridad social, y culminando en la realización de procesos orientados a formalizar a un grupo de trabajadores que históricamente habían sido excluidos, como fueron los trabajadores domésticos y autónomos, a partir de su afiliación al IESS y se promovieron procesos de regularización de los trabajadores independientes, “a más de potenciar la fiscalización de las relaciones laborales incrementando las inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo” (Bustos, 2020, p. 7); sin embargo, a pesar de los avances legislativos ocurridos, la informalidad laboral continuaba siendo elevada por múltiples factores estructurales.

Entre estos, cabe señalar la resistencia de ciertos empleadores para asumir los costos de la conformación de la ley laboral, así como las limitadas capacidades logísticas y presupuestarias del Estado para fiscalizar el cumplimiento de la ley en los espacios rurales y también en zonas urbanas marginales, “de tal suerte que a pesar de que había un esbozo de mejora en las condiciones de ciertos sectores laborales, la informalidad laboral se mantenía como un reto significativo” (Ruiz, 2020, p. 17).

### **4 Contexto Post-Pandemia (2020–Presente)**

La pandemia como consecuencia del COVID-19 supuso y evidenció un reto sin precedentes en cuanto al sector laboral en nuestro país, a su vez que este reto incrementó los umbrales del empleo informal. El cierre de empresas, las restricciones a la movilidad de las personas y la contracción económica que generó dicho estado de emergencia conllevaron la pérdida total del empleo formal, “lo que obligó a todas y cada una de las personas a buscar diferentes opciones en el contexto del empleo informal” (Burgos, 2023, p. 945). Es por ello

que cada una de las plataformas digitales de transporte y entrega expandieron con fuerza su desarrollo en este periodo, siendo una de las fuentes bases de ingresos para los ciudadanos que se encontraron sin trabajo.

No obstante, el aumento de la presencia del empleo informal en el entorno del transporte y la entrega digital para la provisión de bienes y/o servicios también fue testimonio de la precarización de los trabajadores bajo este modelo laboral. Los trabajadores de las plataformas digitales no únicamente presentaban los riesgos sanitarios por la exposición constante al virus (los cuales implicaban la proliferación de contagios), sino que también mostraban la falta de beneficios sociales, ingresos que se volvían fluctuantes, y una cada vez mayor dependencia sobre las tecnologías digitales, como plataformas digitales y teléfonos inteligentes, entre otras.

La pandemia hizo evidentes las insuficiencias del tejido del marco normativo ecuatoriano para hacer frente a las nuevas formas del empleo informal, “donde se resaltó la urgencia por parte de políticas públicas que garanticen no sólo la protección de los derechos del trabajo formal y de sus trabajadores sino también la dinámica del trabajo informal” (Burgos, 2023,

p. 940).

## **5 Era Digital y el Impacto de las Plataformas Digitales**

La última década ha traído consigo una transformación en las dinámicas laborales derivadas de la economía digital, de las plataformas tecnológicas en expansión. Uber, Cabify, DiDi y similares han producido una nueva forma de informalidad laboral, en el que los trabajadores son clasificados como socios o autónomos, quedando separados de los beneficios y derechos que están regulados en el Código de Trabajo ecuatoriano. Puede que las plataformas digitales proporcionen beneficios percibidos como de flexibilidad horaria, o la posibilidad de generar ingresos acordes con la disponibilidad de tiempo, “pero este tipo de características también enmascaran las condiciones precarias a las que se encuentran sometidos los trabajadores” (Abramo, 2022, p. 23).

Los conductores, repartidores de las plataformas digitales no tienen acceso a la seguridad social, a vacaciones, a la indemnización por despido, ni a la protección en caso de accidentes laborales. Tienen ingresos variable e incierto, que dependen de la demanda de los servicios, de los costes operativos de sus vehículos, y de las políticas impuestas unilateralmente por las plataformas. La carencia de un marco normativo que regule estas

actividades ha dado paso a un vacío jurídico que ensancha la vulnerabilidad de los trabajadores digitales, “consolidando esta modalidad de informalidad laboral como una nueva forma de informalidad laboral en el país” (Abramo, 2022, p. 34).

### **2.1.3. Causas y Consecuencias del Trabajo Informal**

#### **1 Causas del Trabajo Informal**

El trabajo informal dentro del Ecuador, especialmente en el ámbito concreto de las plataformas digitales de transporte, tienen como causas principales la ausencia de oportunidades de empleo formal, junto la rigidez del marco legal laboral que lo alberga, y la escasa fiscalización realizada por parte del Estado. A esto se incorpora la rapidez con la que se expanden modelos de negocio digitales que laboran en una zona gris normativa, permitiendo evadir distintas responsabilidades propias de un empleador. Muchos trabajadores optan por este tipo de empleo a causa del buscar ingresos inmediatos y flexibilidad en cuanto a tiempo, sin considerar que dicha autonomía encubre y socaba una relación de dependencia sin derechos laborales, garantías, ni protección social, dicha situación refleja la necesidad emergente y urgente de adaptar el marco jurídico actual a las nuevas dinámicas laborales para certificar condiciones justas y dignas. La informalidad laboral en el Ecuador tiene profundas y heterogéneas raíces de orden estructural y coyuntural. Las razones que la explican se encuentran entre las siguientes.

#### **2.2. Factores Estructurales.**

**Débil Industrialización:** La escasa capacidad del sector productivo formal para generar empleo adecuado, “conduce a buena parte de la población a dedicarse a la informalidad laboral, en particular a la industria del comercio y a la de los servicios en particular” (Bustamante, 2020, p. 10). La presente cita denota la falta de industria que existe en la ciudad de Riobamba, las grandes cadenas productivas se encuentran en la capital o ciudades aledañas como Ambato, la falta de inversión privada en la ciudad ha facilitado el crecimiento exponencial del trabajo informal.

**Deficiencia en la Educación y Capacitación:** Un sistema de educación deficiente en cuanto a cobertura y calidad restringe al acceso de las personas a empleos de formalidad que requieren competencias técnicas o profesionales concretas.

**Desigualdad Regional:** Las zonas rurales presentan mayores niveles de informalidad por la progresiva escasez de trabajo de formalidad, "lo que reitera el carácter de subsistencia y relaciones laborales precarias" (Fajardo, 2022, p. 279).

### 2.3. Factores Económicos

**Crisis Económicas Recurrentes:** "Hechos como la crisis de 1999 y la pandemia de COVID-19 han aumentado la salida de empleo formal, llevando a la población a la auto empleabilidad o a las actividades informales para poder sobrevivir" (Arévalo, 2020, p.10).

**Altos Costos de Formalización:** "Los requerimientos legales, tributarios de los empleadores y trabajadores dificultan la adecuación al mercado de la formalidad, sobre todo, de las micro y pequeñas empresas" (Fajardo, 2022, p. 280).

### 2.4. Factores Institucionales

**Débil Fiscalización:** La falta de capacidad del Estado para asignar la normativa laboral permite la evasión de obligaciones legales a los empleadores

**Marco Legal Inadecuado:** "La inexistencia de una normativa específica para nuevas modalidades de trabajo, como el de las plataformas digitales, hace que se incremente la informalidad en sectores emergentes " (Fajardo, 2022, p. 281).

### 2.5. Factores Sociales

**Cultura de la Informalidad:** En algunos casos, la informalidad laboral es socialmente homologada a prácticas informales como la de proporcionan mayor flexibilidad o ingentes ingresos inmediatos.

**Migración Interna y Externa:** "Los movimientos migratorios hacia las ciudades y desde el exterior provocan una oferta laboral desbordante, la cual tiene como consecuencia la informalidad cuando hay ausencia de oferta de trabajo formal" (Fajardo, 2022, p. 283).

## 3 Consecuencias del Trabajo Informal

El trabajo no formal tiene implicaciones de gran magnitud para varias dimensiones en las que se produce el fenómeno del trabajo, ya que afecta tanto a los trabajadores como a la economía y la sociedad. De esta forma, dentro de las consecuencias, son fundamentalmente enumeradas las siguientes:

### 2.6. Consecuencias para los Trabajadores

**Ausencia de Seguridad Social:** Los trabajadores no formales no tiene acceso a salud, jubilación, seguro de riesgos laborales, etc., lo que le aproxima a una situación de vulnerabilidad frente a cualquier personal (accidentes, enfermedades, vejez, etc.)

**Inestabilidad Laboral:** La carencia de contratos en regla imposibilita la continuidad de la relación laboral, manteniendo a los trabajadores en riesgo de despidos cíclicos e inestabilidad de sus ingresos.



**Ingresos Precarios:** Al no estar sujetos al salario básico unificado, los trabajadores no formales perciben ingresos que no aseguran su dignidad.

**Exposición a Riesgos:** En los trabajos por plataformas: los trabajadores deben asumir riesgos de sus trabajos (accidentes de tránsito, etc.) sin contar con protección legal o aseguradora.

## **2.7. Consecuencias Económicas**

**Evasión Tributaria:** El trabajo informal contribuye a la falta de recaudación, lo que impide al Estado financiar políticas públicas o los servicios más esenciales.

**Productividad Limitada:** Los sectores informales funcionan con bajo rendimiento, y por lo tanto no sostienen el crecimiento del país.

**Competencia Desleal:** “El trabajo informal genera competencia de alta presión, donde la deslealtad en cada una de las empresas formales es cotidiana” (Aria, 2020, p. 24), en dicha situación tanto los trabajadores como el empleador hacen caso omiso a las formalidades legales y mucho menos a las normas morales y de convivencia a causa de la necesidad de los demás

## **2.8. Consecuencias Sociales**

Cada una de las consecuencias sociales del trabajo informal son profundas y atentan contra el individuo como al tejido social en su conjunto en general; en el caso de los trabajadores de plataformas digitales de transporte en Ecuador, la ausencia constante de un vínculo laboral formal los margina de distintos sistemas de protección como por ejemplo la seguridad social, anexión al acceso a salud, sin jubilación, no existen licencias remuneradas o estabilidad laboral, lo cual mantiene desigualdad y la vulnerabilidad económica. Esta evidente precarización contribuye al quebrantamiento de la cohesión social, ya que ensancha la brecha entre quienes gozan de derechos laborales en trabajos formales y quienes deben sobrevivir en condiciones de inestabilidad inestables.

Al no tributar ni estar afiliados a ningún sistema de seguridad social, se mitiga la base contributiva del Estado, afectando a largo plazo la sostenibilidad de cada uno de los servicios públicos y provocando una sobrecarga progresiva para los trabajadores formales. Cabe recalcar que el estatus social en dichos trabajos informales se ve denigrado por cada uno de los factores, y la aceptación dentro de un grupo social con aspiraciones profesionales y formalidad laboral presente. Dejando de lado a dichos ciudadanos que laboran en la informalidad, generando discriminación y desigualdad.

**Pobreza y Desigualdad:** La precariedad en las compensaciones e la ausencia de derechos laborales mantiene ciclos de pobreza, especialmente para cada uno de los grupos vulnerables como lo son mujeres, junto a jóvenes y migrantes.

**Falta de Protección Legal:** “Cada uno de los trabajadores informales no cuentan con herramientas legales eficaces para exigir derechos, lo cual contribuye a su exclusión social y económica” (Ugalde, 2024, p. 27)

**Fragmentación Social:** El aumento progresivo de la informalidad está alimentando la desigualdad y hace que la cohesión social sea más difícil, además de debilitar la forma en que la justicia y la equidad se construyen en el país.

## **2.9. Consecuencias Institucionales**

**Débil Estado de Derecho:** La alta prevalencia de la informalidad es una representación de la incapacidad del Estado para hacer cumplir la normativa laboral debilitando la confianza en las instituciones.

**Desafíos Regulatorios:** "La falta de adecuación del marco jurídico a las nuevas realidades laborales, como las plataformas digitales, limita cada una de las capacidades de salvaguardo de los derechos de los trabajadores" (Sumba, 2020, p. 18).

## **2.10. Unidad II - Implementación de Plataformas Digitales de Servicio de Transporte en Ecuador**

### **2.10.1. Incorporación Digital de Plataformas de servicio de transporte**

La digitalización en el transporte ha dado lugar a nuevas formas de movilidad en Ecuador, "donde las plataformas digitales de transporte como Uber, Cabify y DiDi, inDrive han alterado las formas tradicionales de prestar el servicio de transporte, favoreciendo la relación entre conductor y pasajero a través de aplicaciones móviles" (Vera, 2022, p. 4).

#### **1. Evolución de las Plataformas Digitales en Ecuador**

En las últimas décadas, la transformación digital ha impactado drásticamente la economía mundial, así como el nacimiento de múltiples plataformas digitales que han revolucionado todos los sectores de actividad, incluido el del transporte. Ecuador no ha sido ajeno a este proceso, ya que ha ido poco a poco asumiendo el uso de plataformas digitales en su economía, con una acelerada adopción de estas en los años recientes. "Este proceso ha generado tanto oportunidades como amenazas en el terreno laboral" (Arias, 2020, p. 10); pero sobre todo pone de relieve el debate con relación a los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios a través de estas aplicaciones.

**2008-2012: Primeros indicios del transporte digital:** El sector del transporte ecuatoriano, en este periodo, se mantenía en un esquema tradicional, basado en taxis tradicionales, cooperativas de servicio de taxi o transporte; a nivel mundial, por su parte, surgían las primeras plataformas digitales de movilidad, como es el caso Uber (fundada en 2009 en EE.UU.) y Cabify (fundada en 2011 en España). En Ecuador, si bien no había una plataforma consolidada para el transporte digital, sí se iba viendo un incremento importante en la utilización de aplicaciones móviles para la gestión del transporte público y la geolocalización de taxis en ciudades como Quito y Guayaquil.

**2013-2016: Llegada de las plataformas internacionales:** El año 2013 marcó el inicio de la proliferación de plataformas como Uber y Cabify en América Latina. En Ecuador, Cabify en el año 2016 comienza a ofrecer sus servicios en Quito y Guayaquil a

través de una aplicación que conecta los conductores y pasajeros y que propone una alternativa al servicio de taxi. Ese mismo año, Uber intentó ingresar al mercado ecuatoriano, pero tuvo que enfrentarse a la oposición del gremio de taxistas y de los reguladores locales. "En esta fase se comienza a modificar el modelo de trabajo" (Arias, 2020, p. 20) ; como consecuencia conductores de estas plataformas comienzan a practicar un modelo de trabajo atípica y sin contrato que desconoce derechos laborales, abriendo así el debate en torno a su condición jurídica

**2017-2019: Expansión y conflictos regulatorios:** La expansión de las plataformas digitales experimentó un crecimiento drástico a partir de este periodo, destacándose sobre todo la llegada de aplicaciones como DiDi y Beat, las cuales comenzaron a operar en Ecuador en el año 2019. Estas plataformas fijaron tarifas bastante competitivas para sus pasajeros y lograron captar un masivo número de conductores, los cuales comenzaron a migrar desde los sectores del transporte tradicionales o a insertarse en la actividad del transporte como una fuente extra de ingresos.

Sin embargo, la informalidad laboral se convirtió rápidamente en el tema protagónico del debate. Los conductores trabajaban sin contratos formales, sin acceso a la seguridad social y

a la vez sin un conjunto de derechos laborales reconocidos. Esto causó movilizaciones del gremio taxista por la exigencia de que existan regulaciones más estrictas, así como limitaciones para la operación de estas plataformas, argumentando la existencia de competencia desleal. “El gobierno ecuatoriano puso en discusión posibles regulaciones para esta tipología de servicios, pero sin llegar a establecer un marco normativo formal” (Arias, 2020, p 10).

**2020-2022: Impacto de la pandemia y la entrada de InDrive:** La crisis de sanitarias provocada por la pandemia de COVID-19 en 2020 más bien disparó la dependencia que se generó por las plataformas digitales. Durante los períodos de confinamiento, la demanda de los servicios de transporte se redujo, pero sí aumentó exponencialmente el uso de las aplicaciones de entrega de alimentos y mensajería, como Glovo, Uber Eats y Rappi, ampliando y aumentando el modelo de trabajo por plataformas en Ecuador. En este contexto, inDrive, una plataforma de origen ruso, ingresó al mercado ecuatoriano con un modelo de negocio disruptivo; permitiendo que pasajeros y conductores negociaran la tarifa del viaje de forma directa. Este modelo disruptivo cautivó a muchos

conductores que querían mayores ingresos, así como a usuarios que preferían una alternativa más barata frente al Uber, Cabify y DiDi.

**2023-Actualidad: Regulación y perspectivas futuras:** En los últimos años ha crecido la discusión sobre los derechos laborales de los trabajadores de las plataformas digitales. En un número considerable de países de la región, como es el caso de Colombia o de Chile, normas de derecho positivo respaldan el propósito de dotar de estatus de dependientes a este grupo o, al menos, el reconocimiento de ciertos derechos irrenunciables de carácter básico (como el acceso a la seguridad social).

## **2.10.2. Riesgos y Seguridad de los Conductores y Pasajeros.**

### **1 Riesgos para los conductores**

Los choferes de plataformas digitales padecen diferentes riesgos en su trabajo cotidiano que pueden ser clasificados en riesgos de seguridad personal, riesgos laborales, riesgos financieros.

#### **a) Riesgos de seguridad personal**

Uno de los principales problemas que expone a los choferes en Ecuador es la posibilidad de sufrir delitos como robos, asaltos, y agresiones físicas. Debido a que trabajan con desconocidos y en muchas ocasiones lo hacen en horarios nocturnos y en sectores peligrosos, pues están en una situación de vulnerabilidad constante.

Los casos denunciados en ciudades como Guayaquil y Quito evidencian que los delincuentes hacen uso de la flexibilidad del sistema para pedir viajes con fines delictivos. En algunos casos, los atacantes utilizan perfiles falsos, evadiendo así cualquier posible búsqueda. “La falta de un filtro estricto en cuanto a la verificación de la identidad de los pasajeros es un factor de riesgo importante” (Puente, 2019, p. 23).

#### **b) Riesgos laborales**

El modelo de trabajo bajo plataformas digitales deja fuera los derechos laborales y la protección social de los choferes, lo cual considera a éstos en una situación de precarización. Entre los principales riesgos son:

**Falta de cobertura de salud y seguridad social:** Como no son considerados trabajadores formales, los choferes no tienen acceso a beneficios como seguro médico, vacaciones, y compensaciones en caso de accidente de trabajo.

**Fatiga y estrés:** La mayoría de los choferes debe trabajar largas jornadas para obtener ingresos suficientes, lo que aumenta el riesgo de accidentes de tránsito.

**Falta de indemnización en caso de incidentes:** En caso de accidentes graves o robos del vehículo siniestrado, los choferes asumen con la carga eventual la carga económica de dichas situaciones, ya que las plataformas no son acordes con coberturas suficientes en la mayoría de los casos.

### **c) Riesgos financieros**

Las plataformas digitales de transportes en Ecuador, como Uber, DiDi, e inDrive, aplican comisiones a los ingresos de los conductores, con distintas magnitudes dependiendo de la empresa y la ciudad, “así Uber y DiDi fijan unas comisiones que oscilan entre el 15% y el 25% del valor de cada viaje y en cambio inDrive aplica una comisión fija más reducida, entre un 9% y un 10%, al permitir que los pasajeros y los conductores negocien las tarifas” (Gaibor, 2018, p. 34). Del mismo modo se debe considerar como otro inconveniente financiero es la posibilidad de fraudes o estafas, como el uso de pagos electrónicos mediante tarjetas robadas o perfiles de conductores que cancelan los viajes cuando ya han llegado a recoger a los viajeros.

#### **1 Riesgos para los pasajeros**

De la misma forma que los conductores de las plataformas de transporte tienen diversos riesgos, los pasajeros están expuestos a los mismos peligros que aquellos que utilizan medios de transporte.

##### **a) Riesgos de seguridad personal**

De acuerdo con los reportes de pasajeros, algunos de los delitos más reportados son:

**Agresiones y acoso sexual:** En las principales ciudades de Ecuador se han reportado casos de acoso y/o agresiones sexuales por parte de conductores. Si bien la plataforma permite reportar los incidentes, muchas de las víctimas se ven de frente a trámites burocráticos o a la falta de respuestas efectivas por parte de la empresa.

**Secuestros y robos:** En ocasiones, pasajeros han sido víctimas de secuestradores al utilizar la plataforma, ya sea por parte de falsos conductores o porque alguien se sirve de la plataforma para intentar secuestrar a los pasajeros.

**Accidentes de tránsito:** Hay conductores que no cumplen con las normas de tránsito, también existen conductores que manejan de forma imprudente porque quieren hacer más viajes en menor tiempo. “Esto agranda la posibilidad de que ocurran accidentes en los cuales los pasajeros pueden perder la vida” (Yanza, 2024, p. 34).

##### **a) Riesgos financieros y de privacidad**

El cobro de tarifas dinámicas en aplicaciones como Uber y DiDi puede suscitar que los pasajeros paguen tarifas excesivas en momentos de alta demanda. Además, el uso de los datos personales dentro de la plataforma es un riesgo. Se han reportado personas que han hecho acoso a través de la aplicación con pasajeros al contactarlos fuera del servicio.

### **2.10.3. Desafíos Económicos de las Plataformas Digitales frente a los Sistemas Tradicionales de Transporte**

Las plataformas digitales de transporte han cambiado de manera considerable la movilidad urbana en Ecuador, ofreciendo alternativas más accesibles y eficientes para los usuarios. Sin embargo, “dicha modificación ha desencadenado una serie de retos económicos tanto para las

plataformas mismas como para los sistemas tradicionales de transporte, como los autos de taxis y el transporte colectivo” (Gaspar, 2023, p. 20). Dicha competencia se puede analizar desde diferentes coordenadas, la competencia desleal, la estructura de costes, la regulación, la figura de la informalidad laboral y la sostenibilidad financiera.

### **1 Competencia con los Sistemas Tradicionales**

Un reto económico importante de las plataformas digitales es la propia competencia con los taxis tradicionales. Los taxistas, efectivamente, deben lidiar con algunos requerimientos legales, como los permisos, la matrícula comercial, el seguro de responsabilidad civil y las revisiones técnicas obligatorias; pero los conductores de las plataformas digitales no llevan a cabo, en muchos de los casos, las mismas regulaciones. “Dicha realidad es ostentada como competencia desleal por los gremios de taxistas, mismos que han protestado y demandado distintas regulaciones más estrictas para cada una de estas aplicaciones” (Fernandez, 2020, p. 14). Es importante recalcar que en ciudades como Quito y Guayaquil se han llevado a cabo prohibiciones y operativos de control para evitar el crecimiento desmesurado del transporte por aplicaciones.

### **2 Costos de Operación y Comisiones**

Desde el aspecto económico, los conductores de plataformas digitales poseen una estructura de costos totalmente distinta a la de los taxistas tradicionales. Los taxistas tradicionales cuentan con tarifas fijas que deben pagar por operar sus unidades (tasas municipales y permisos), mientras que los conductores de plataformas digitales como Uber, DiDi o inDrive deben asumir gastos que consideran más flexibles y menores (combustible, mantenimiento de la unidad, seguros) y, al mismo tiempo, “pagar las comisiones que las plataformas establecen sobre cada viaje e incluso que pueden oscilar entre el 9% y el 25%” (Perez, 2023, p.11). Si bien los conductores de plataformas digitales pueden conseguir ingresos más altos en ciertas horas del día, también se pueden evidenciar variaciones más importantes en sus ingresos por los vaivenes de la demanda y por los costos asumidos.

### **3 Regulación y Tributos**

Las plataformas digitales han funcionado en un vacío legal en Ecuador durante años. A diferencia de los taxis tradicionales que están obligados a pagar impuestos específicos y cumplir con normativas establecidas por la Agencia Nacional de Tránsito (ANT) y los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), las aplicaciones de transporte han tenido una regulación más laxa. Sin embargo, en los últimos años, el Estado ecuatoriano ha querido regularizar su actividad introduciendo los impuestos del IVA y el impuesto a la renta a los servicios de transporte digital. Todo esto ha incrementado la presión económica que sufren las plataformas y sus conductores ya que sus márgenes de ganancia han ido disminuyendo.

### **4 Informalidad y Protección Social**

También otro gran reto económico es la falta de estabilidad laboral y de seguridad social para los conductores de plataformas. A diferencia de los taxistas asociados a cooperativas que pueden acceder a beneficios como seguros o jubilaciones, los conductores de aplicaciones trabajan de forma independiente y sin garantías laborales. “En muchos de los casos, no tienen acceso a salud, a jubilaciones o a indemnizaciones ante accidentes” (Pallo, 2022, p. 28). Eso ha creado la discusión acerca de la necesidad de una regulación laboral para este sector y de la posibilidad de que las plataformas tengan más responsabilidad en relación con la protección de sus trabajadores.

### **5 Sostenibilidad Financiera y Futuro del Sector**

El modelo económico de las plataformas digitales se encuadra en captar muy buen número

de conductores y pasajeros para garantizar su rentabilidad, pero la competencia, la normativa emergente y el descontento de los taxistas han abierto un gran interrogante sobre su sostenibilidad en el tiempo. Estos mismos procesos han provocado que algunos de los bajos precios en los que las plataformas trasladan el coste de combustible, “junto al mantenimiento de los vehículos haya hecho que muchos conductores se replanteen su relación con estas aplicaciones” (Pallo, 2022, p. 7). Como consecuencia, dentro de la crisis, algunas empresas han establecido incentivos económicos para mantener a los conductores, pero esos incentivos no siempre son suficientes para incluir los costes de dicha actividad

## **2.11. Unidad III – Plataformas Digitales como Neomodelo de organización laboral**

### **2.11.1. Plataformas Digitales como Modalidad Emergente de Empleo**

#### **1 El Modelo de Empleo en Plataformas Digitales**

Las plataformas digitales para el transporte se desarrollan y reproducen mediante un modelo económico que se articula en la conexión de los trabajadores independientes (conductores) y los usuarios que requieren el servicio; “los conductores se registran en una aplicación para móviles, aceptan viajes y cobran por ellos, no existe contrato laboral como tal” (Campo, 2022, p. 17). Este modelo de trabajo, denominado trabajo por encargo o trabajos en plataformas ha sido considerado por un gran número de personas como la modalidad de trabajo flexible y adaptado en la que los conductores pueden manejar sus horarios y trabajar de forma más autónoma que en los trabajos tradicionales.

#### **2 La Flexibilidad como Ventaja y Riesgo**

Entre las principales ventajas que ofrecen las plataformas digitales se encuentra la flexibilidad laboral. Los conductores pueden ser libres de escoger sus horarios, de acuerdo con el tipo de trabajo y otras actividades, incluyendo trabajos del tipo más tradicional. Esta flexibilidad es contemplada de modo positivo por muchas personas, particularmente por aquellas que perciben la escasez del empleo formal, o donde los trabajos tradicionales no ofrecen suficientes garantías económicas.

Sin embargo, esta misma flexibilidad deriva en un juego de ambigüedad respecto a la naturaleza de la relación de trabajo. En la medida en que los trabajadores pueden ser libres de escoger cuándo trabajar, no obstante, enfrentan, en la misma dirección, la incertidumbre de no estar en posesión de una seguridad jurídica que los proteja frente a accidentes, enfermedades o despidos arbitrarios. Un riesgo asociado a esta ambigüedad es la precariedad económica, ya que los ingresos de los conductores dependerán de forma absoluta de la demanda de los usuarios, y por ello, de importantes fluctuaciones en sus ganancias, sin la certeza de una estabilidad económica.

#### **3 La Informalidad Laboral y la Falta de Regulación**

Entre las diversas modalidades de empleo que encontramos, el trabajo en plataformas digitales podría considerarse como una de las más comunes en la manera que siempre se ha dado. No obstante, de que esta ha sido una de las que más se ha estado dando, en países como Ecuador se han regulado de manera muy escasa o nula el trabajo en plataformas digitales, el cual no sólo afecta a los conductores, sino que resulta en la ausencia de quienes regulan el hecho de trabajar o bien a la informalidad laboral, comprendida como la falta de contrato formal de trabajo entre las plataformas, por una parte, y los conductores por la otra. Esto tiene que ver con la falta de derechos laborales básicos, tales como seguridad social, vacaciones, licencias y otras prerrogativas que hacen parte de los derechos de aquellos trabajadores que se encuentran sobre un contrato bajo un régimen laboral regular.

En el caso ecuatoriano, a pesar de que las plataformas Uber y DiDi han puesto en práctica

mecanismos para la afiliación a la seguridad social voluntaria, la mayor parte de los conductores carecen de cobertura en salud y pensiones. “Las plataformas suelen clasificar a los conductores como trabajadores independientes o autónomos, quedando” (Altamirando, 2023, p. 20). Sustentados o limpios de cualquier vínculo de responsabilidad laboral o contractual estricta. Esto ha originado en muchos casos un desajuste entre la configuración de los trabajadores y las propias condiciones de trabajo.

#### **4 Impacto en el Sistema de Seguridad Social**

Uno de los elementos que condicionan de forma más significativa el trabajo en plataformas digitales es la falta de afiliación de la seguridad social. Los conductores, al no tener un contrato formal, no tienen acceso a los servicios de salud, de pensiones, de cobertura por desempleo ni otros de los que disfrutaban los trabajadores formales. Ciertamente que algunas plataformas digitales han desarrollado mecanismos para paliar esta situación o seguros privados o programas de beneficios para conductores los cuales, “además de no ser obligatorios, no sustituye a la cobertura integral que se origina del sistema público de la seguridad social en Ecuador” (Fernandes, 2020, p. 21).

Esto, sin embargo, genera una gran vulnerabilidad para los trabajadores de plataformas digitales, pues se pueden presentar problemas de salud o accidentes laborales de los cuales no dispone la cobertura propia del sistema de seguridad social ecuatoriano. La falta de ingreso a la seguridad social también afecta a largo plazo ya que se computan menos aportes para la pensión de jubilación, lo que queda en un estado frágil en su vejez.

#### **5 Posibles Soluciones y Regulación del Sector**

Para dar respuesta a los problemas ocasionados por un trabajo informal y la precarización del trabajo de las plataformas digitales, es necesario que el Estado ecuatoriano comience a establecer una regulación que brinde seguridad jurídica a las plataformas digitales y a las personas trabajadoras que en ellas desarrollan su actividad profesional. Dicho marco regulador debe considerar caudales concretos como los que se indican a continuación:

**Clasificación adecuada de los trabajadores:** Para establecer si las/os conductoras/es habrán de considerarse trabajadoras/es por cuenta ajena o autónomas/os.

**Acceso a la seguridad social** Para asegurar el disfrute del acceso a la salud, pensiones y otros beneficios sociales.

**Normas laborales claras:** Para regular los derechos y obligaciones de las plataformas y de las/os conductoras/es y asegurar condiciones laborales dignas.

**Condiciones de trabajo seguras:** Para proteger la salud de las/os conductoras/es a partir de las normas de seguridad con el fin de evitar accidentes laborales.

#### **2.11.2. Comparativa Internacional con otros Modelos de Regulación Laboral en Plataformas Digitales de Transporte.**

##### **1 España: El Modelo de Trabajo Autónomo Dependiente**

En el contexto de España, el auge de las plataformas, como Uber y Cabify, ha abierto un férvido debate respecto a la naturaleza de la relación laboral entre la plataforma y los conductores que prestan servicios para aquellas. En este sentido, el Tribunal Supremo de España, ya en el año 2021, consideró que los conductores de las plataformas de transporte no eran simplemente trabajadores autónomos, “ya que mantenían una relación de dependencia dado que la propia plataforma apropiaba de las condiciones de trabajo a precios, horarios, pagos, acceso a la clientela, etc.” (Garces, 2019, p. 23).

Consecuentemente, España aprobó una nueva regulación conocida como Ley Rider que se hizo pública en 2021, mediante la cual se regulan a los trabajadores de las plataformas digitales que se encuentran en una modalidad conocida también como trabajo autónomo dependiente. La nueva regulación otorgaba a los trabajadores de las plataformas una serie de derechos laborales (acceso a la seguridad social, regulación de horas de trabajo, salarios mínimos, etc.), lo que suponía un avance significativo respecto a la regulación de la economía de las plataformas.

## **2 Reino Unido: El Caso de los Trabajadores de Uber**

En el Reino Unido, el debate sobre la naturaleza de la relación laboral de los conductores de plataformas digitales con las empresas que operan este tipo de plataformas alcanzó un hito en el año 2021, favorecido por el fallo del Tribunal Supremo en el caso *Uber BV vs. Aslam*, en el cual se determinó que los conductores de la plataforma Uber deben ser considerados como trabajadores y no autónomos. “Con tal consideración, estos conductores obtienen ciertos derechos laborales, como el derecho a un salario mínimo o a la obtención de días de vacaciones remunerados, o bien a poder beneficiarse de las garantías de protección de los derechos laborales básicos” (Valenzuela, 2017, p. 25). A diferencia de lo ocurrido en

nuestro país, donde los trabajadores de plataformas se han ido asimilando, progresivamente, a la figura de los trabajadores autónomos dependientes, en el Reino Unido se ha preferido una categoría intermedia entre el empleo formal en el sentido clásico y la total autonomía.

Esta sentencia es una inflexión del sistema, en especial en el Reino Unido, que además es considerada una victoria para las personas trabajadoras de las plataformas, ya que les otorga una protección legal que no existía en la actualidad. A pesar de dicho avance, el sistema continúa siendo limitador en tanto que la legislación laboral británica no perfila plenamente las características de la economía de plataforma, existiendo así una bolsa en la que se puede establecer una continuidad de prácticas que en ciertos casos son perjudiciales para las personas trabajadoras como la incertidumbre de los ingresos o la pérdida de estabilidad en el trabajo.

## **3 Estados Unidos: Enfoque Fragmentado por Estado**

En el contexto de los Estados Unidos, la normativa relacionada con el trabajo en plataformas digitales presenta profundas divergencias entre una y otra, dando como resultado una situación fragmentaria. Algunos de los estados, como California, han intentado hacer valer regulaciones que permitan que las plataformas incluyan a los conductores bajo la forma de empleados, con la posibilidad de acceder a los beneficios laborales, entre los cuales se incluye el seguro de salud o la obtención por parte de estos conductores de un salario mínimo, pero que finalmente se tradujeron en la Proposición 22 de California, que permitía a los conductores de Uber y Lyft seguir clasificados de la misma manera como contratistas independientes pero con un acceso limitado a beneficios (Tilly, 2024, p. 33).

No obstante, esta Proposición fue objeto de alegaciones en los tribunales, poniendo a la vista la dificultad de lograr la regulación de este tipo de relación laboral en la cultura estadounidense. Por el contrario, en lugares como Nueva York se ha aplicado una alternativa, en donde se deben clasificar a los conductores de plataformas como trabajadores, lo que les da acceso a diversos derechos como el salario mínimo, acceso a seguros o hasta beneficios. Este enfoque sigue siendo de los más favorables con los trabajadores, a pesar que las plataformas digitales continuarán intentando escapar de la clasificación como empleados.

## **4 México: Ley Federal del Trabajo en materia de Plataformas Digitales**

En México se planteó una reforma a la Ley Federal del Trabajo que regula el trabajo en cada



una de las plataformas digitales, incluyendo servicios de transporte y entrega como por ejemplo Uber, DiDi y Rappi. Esta reforma determina la relación laboral entre las cada una de las plataformas y sus trabajadores, salvaguardando derechos como seguridad social, creación de contratos formales y prestaciones laborales. “Se determina que las personas trabajadoras en plataformas digitales gozarán de todos los derechos reconocidos por la normativa actual, incluyendo los colectivos” (Goldin, 2020, p. 45); por consecuencia a cada una de las empresas de plataformas digitales deberán determinar y establecer mecanismos y sistemas que garanticen el ejercicio pleno de los derechos laborales del trabajador.

Se estipula que las plataformas digitales están obligadas y son responsables a afiliar a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social o IMSS y proveer informes semanales de ingresos; “cada uno de los trabajadores tienen derecho a organizar y coordinar su horario laboral y recibir sus respectivos pagos semanales” (Pereyra, 2022, p. 50). México ha dado un paso significativo e importante al regular el trabajo en plataformas digitales, buscando equilibrar de manera óptima la protección de los derechos laborales con la flexibilidad que caracteriza a este sector productivo.

### **2.11.3. El contexto laboral de Ecuador en relación con las Plataformas Digitales de Transporte**

En Ecuador, la realidad laboral en torno a las plataformas digitales de transporte se caracteriza y diferencia por un vacío normativo que impide y dificulta la adecuada protección de cada uno de los derechos de los trabajadores que prestan diversos servicios mediante la incorporación de estas aplicaciones. El Código del Trabajo ecuatoriano, expedido en una época donde no se evidencio este tipo de modelos económicos digitales, no abarca de manera explícita la figura del trabajador de plataformas, causando incertidumbre jurídica respecto a su estatus y condición laboral.

Plataformas, como Uber, InDrive o DiDi, operan bajo el argumento de que los distintos conductores son considerados como socios independientes o colaboradores respectivamente, redireccionando de esta manera el reconocimiento de una relación de dependencia, a pesar de la existencia de elementos característicos la misma, como por ejemplo la subordinación económica, la respectiva prestación personal del servicio y la

continuidad. Esta realidad ha generado un escenario de precarización, donde cada uno de los trabajadores no acceden a la implementación de derechos fundamentales como el salario digno, la correspondiente afiliación al IESS o la posterior protección frente a diversos accidentes laborales. Sin embargo, la legislación actual si defiende y salvaguarda los derechos fundamentales y laborales del trabajador en distintas normativas y leyes:

### **1 Constitución de la República Del Ecuador**

**Art.33.-** Este artículo otorga el derecho a las personas a la obtención de un empleo digno y protegido, lo que implica la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Este artículo señala que, "El trabajo es un derecho, un deber y una función social. El Estado promoverá el pleno empleo, la estabilidad laboral y la seguridad social. El trabajo no será considerado como una mercancía ni puede ser objeto de abuso en sus condiciones laborales" (CRE, Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33).

Este artículo es clave para entender que los derechos laborales han de ser garantizados para todos los trabajadores sin excepción, entendido como toda modalidad de empleo independientemente de la forma si se trata de un trabajo no habitual (en el ámbito digital también).

**Art 34.-** Este artículo implica el derecho de los trabajadores a encontrarse sujetos a un

sistema de seguridad social, lo que puede resultar especialmente relevante para los trabajadores de plataformas digitales que encuentran en la incapacidad de someterse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de forma directa. El mismo manifiesta que toda persona tiene derecho a la seguridad social, la cual se entiende como un sistema de protección en situaciones de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, desempleo, jubilación y otros riesgos de la vida. El artículo puede ser utilizado como elemento para argumentar que los conductores de plataformas digitales deben poder acceder a la seguridad social y el artículo 3 numeral 1 determina igualmente que “la seguridad social es uno de los deberes primordiales del estado” (CRE, Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 34).

**Art.66.15:** El presente artículo valora positivamente el derecho de los trabajadores para realizar actividades económicas por cuenta propia. Sin embargo, la producción informal que se da en las plataformas digitales de transporte como Uber y Cabify rompería este derecho, “ya que los conductores no tendrían acceso a prestaciones sociales o aquí no

aplicarían unas condiciones de trabajo que reflejen los valores de la solidaridad y los de la responsabilidad social” (CRE, Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 66).

**Art.66.16:** Aunque los conductores tengan libertad para aceptar o rechazar trabajos, la producción informal que se da en las plataformas digitales de transporte limitaría esta libertad, de manera que las plataformas digitales determinan unilateralmente roles y tarifas, “por el hecho de que los conductores no pueden acordar las condiciones de su trabajo o contrato de forma equitativa” (CRE, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

**Art.66.17:** La prohibición del uso de aplicaciones móviles de plataformas digitales de transporte vulnera el Artículo 17 de la Constitución, restringiendo la libertad de los conductores para trabajar, vallándose de plataformas digitales de transporte a cuanto dependen para obtener ingresos, “limitándose el potencial de ejercer libremente la fuente de trabajo que elijan, encarnándose su autonomía de trabajo” (CRE, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

## **2 Código Orgánico Integral Penal**

**Art. 386:** Este artículo ilustra como las autoridades pretenden regular el transporte, en particular en el devenir de la informalidad del trabajo. “Los conductores de plataformas digitales, al no tener habilitación, pueden recibir sanciones que inciden en sus derechos laborales y económicos” (COIP, 2021, art. 386).

La búsqueda de normas de registro y las sanciones por el cambio de pintura del vehículo recrean la informalidad de gran parte de las actividades de transporte, limitando el acceso a formas de un trabajo protegido y justo para los trabajadores de plataformas de transporte.

## **3 Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial**

La vigente Ley de Tránsito y Transporte Terrestre ecuatoriana regula tal forma de transporte, sea público o privado, en el Estado ecuatoriano, estableciendo tipos de vehículos, condiciones de uso, requisitos de licencias homologadas y exigencias de seguridad, mas no tipifica de manera expresa las actividades de las plataformas digitales de transporte, como pueden ser Uber, DiDi o inDrive. Aunque La Ley de Tránsito, si bien establece en su art. 56 que "el transporte público debe prestarse a través de empresas constituidas formalmente" (LOTTTSV, 2018, art. 56).

Ha propiciado que estas plataformas digitales generen un modelo que elude el seguimiento estricto de las normas que impone dicha ley en muchas de las ocasiones (las plataformas no son identificadas y catalogadas como empresas de transporte al modo tradicional, lo cual le

hace perder a la autoridad el poder de controlar dicha actividad). Pese a que la Ley de Tránsito y Transporte de la República del Ecuador constituye una norma importante en el marco de la seguridad vial y del transporte en general (por contener, entre otras cosas, requisitos de las propias empresas de tránsito así como formas de regular el uso de vehículos que son usados para transportar personas), el no abordar la actividad de las plataformas digitales ha creado una especie de vacío, un vacío que innegablemente afecta tanto a los conductores como a sus usuarios.

#### **4 Sentencia 106-20-In/24**

La sentencia No. 106-20-IN/24 de la Corte Constitucional del Ecuador tiene una implicancia directa en los trabajadores de las plataformas digitales de transporte, como InDrive, Uber y DiDi, ya que aborda la penalización de la prestación del servicio de transporte sin la autorización correspondiente. La Corte observa que, si se sanciona por la prestación de este servicio sin tener un título habilitante, se enfrentan a un problema práctico, dado que la prestación de este tipo de servicios no está debidamente regulada en Ecuador. Luego, al aplicar el principio de mínima intervención penal, la Corte considera que no resulta legítimo sancionar penalmente a los conductores que trabajan en un vacío normativo; es una protección parcial frente a la persecución de la informalidad en este sector.

El fallo también se pronuncia sobre el derecho al trabajo y la libertad de empresa, argumentando que la falta de regulación no puede ser un motivo de sanción a quienes ejercen una actividad económica que responde a necesidades sociales y que, a su vez, genera ingresos legítimos. La Corte considera que muchos trabajadores dependen de las plataformas digitales por la falta de oportunidades en el empleo formal y, por lo tanto, penalizarles también implica penalizar a la posibilidad de acceder un sustento digno. Por otra parte, “se modifica la norma que permitía la retención indefinida de los vehículos, estableciendo un plazo máximo de siete días, de esta manera se evita la posibilidad de sanciones arbitrarias que perjudiquen aún más a los conductores informales” (CCE, 2024, p. 12).

Respecto de los efectos de la informalidad laboral, la sentencia pone de manifiesto la desprotección de estos trabajadores, incluso estos operan sin derechos laborales básicos, como, por ejemplo, la seguridad social, la estabilidad laboral o las condiciones de trabajo reguladas; si no hay una ley que les ampare, los conductores están expuestos a sanciones, a la competencia desleal y a la falta de sanciones. Este fallo obliga al Estado ecuatoriano a establecer una regulación que no sólo trate de regular y equiparar el derecho al trabajo con la seguridad vial y la formalización de un sector, sino que, en lo sucesivo, trate de que la informalidad no siga afectando los derechos fundamentales de los conductores que dependen de estas plataformas para acceder a su sustento.

## CAPÍTULO III. METODOLOGIA.

### 3.1. Tipo de Investigación

#### 3.1.1. Dogmática

El enfoque principal se dirige hacia el efectivo análisis y adecuada interpretación de cada una de las normas jurídicas vigentes, sin otorgar relevancia al contexto de carácter social o histórico en el cual son aplicadas; el principal propósito es sistematizar, explicar y clasificar cada una de las normas y principios legales, “según su establecimiento en códigos, leyes y jurisprudencia, con el fin de comprender su alcance, aplicación y coherencia interna”. (Román, 2023, p. 37)

#### 3.1.2. Jurídica exploratoria

La investigación de carácter jurídica exploratoria se manifiesta cuando el contexto o temática a abordar es nuevo o existe escasa información del mismo, se utiliza principalmente al abordar un tema poco explorado o novedoso en el campo del derecho; con la finalidad de identificar problemas, variables y áreas de carácter relevantes en el área legal a estudiar. (Rivadeneira, 2024, p. 28).

La interconexión de los tipos de investigación previamente mencionados, la dogmática y la exploratoria, permite acoger el problema de carácter jurídico desde diversas aristas, otorgando una análisis profundo y efectivo del tema a tratar.

### 3.2. Diseño de Investigación

Dada la complejidad de la temática a tratar con la finalidad de cumplir cada uno de los objetivos de manera eficiente y eficaz, el método que se empleará en el estudio de los efectos de la informalidad laboral en los derechos de los trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en Ecuador, el diseño de la investigación es no experimental.

### 3.3. Técnicas de recolección de Datos

Para la efectiva recolección de la información, se implementarán las siguientes técnicas o instrumentos de investigación:

#### 3.3.1. Técnica

**Encuesta.** - La técnica de investigación que se implementará será la encuesta; con la finalidad de determinar cada uno de los efectos que la informalidad laboral causa en los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte y en su proyecto de vida.

#### 3.3.2. Instrumento de investigación

**Cuestionario.** - El instrumento escogido en la presente investigación y motivo del actual estudio fue el cuestionario, donde empleó como una herramienta clave e importante para la recolección de cada uno de los datos relevantes sobre la temática de análisis en el contexto a la informalidad laboral y los trabajadores de aplicaciones móviles de transporte. El presente instrumento permitió obtener información directa de cada uno de los participantes, proporcionando la sistematización y el análisis respectivo de las respuestas. La efectiva aplicación estandarizada contribuyó y garantizó la confiabilidad y validez de los todos los datos en cuestión otorgando una exploración clara, precisa y objetiva de las variables implicadas. El presente cuestionario fue estructurado cuidadosamente, considerando cada una de las preguntas cerradas y abiertas según convenga, con el objetivo de salvaguardar información real, precisa y pertinente que aporte al logro de los objetivos tanto general como

específicos planteados en la presente investigación.

### **3.4. Población de estudio y tamaño de muestra**

La validación de la muestra se estandarizó bajo un enfoque de muestreo no probabilístico por conveniencia, por motivo de las características propias del grupo de estudio y la evidente dificultad de acceder a un registro oficial de cada uno de los trabajadores de plataformas digitales de transporte en Ecuador y en Riobamba por las políticas de privacidad que manejan dichas aplicaciones en salvaguardo de conductores y usuarios; la presente técnica permitió seleccionar a cada uno de los participantes que estuvieron disponibles y mostraron disposición a colaborar con el estudio actual, certificando la viabilidad de la recolección de datos actual.

Se ha seleccionado la ciudad de Riobamba como muestra de la población de estudio a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte, se tomará una muestra intencional de carácter no probabilística por conveniencia de 46 trabajadores que operan en Indrive mediante la aplicación del cuestionario como instrumento de investigación, dicho

instrumento permitió obtener información directa de cada uno de los participantes, proporcionando la sistematización y el análisis respectivo de las respuestas; al ser la única aplicación habilitada en la zona y con mayor afluencia de usuarios, posibilitando la obtención de datos representativos y confiables para el estudio actual. Es menester destacar que gran parte de la economía de Riobamba depende del sector universitario y las actividades que la dinamizan como por ejemplo el transporte, gracias al fácil acceso a dichas aplicaciones los ciudadanos las han convertido en fuente de ingreso de gran parte de la población, incrementándose desde la despenalización de dicha actividad en 2024. Riobamba es una ciudad con características socioeconómicas intermedias como gran parte de las ciudades del Ecuador, permitiendo extrapolar los resultados a otras ciudades similares del país, a diferencia de grandes urbes como Quito y Guayaquil, al ser metrópolis con características especiales y diferenciales; la selección de la presente ciudad facilita la recolección efectiva de información directa y mitiga cada una de las limitaciones logísticas y de recursos.

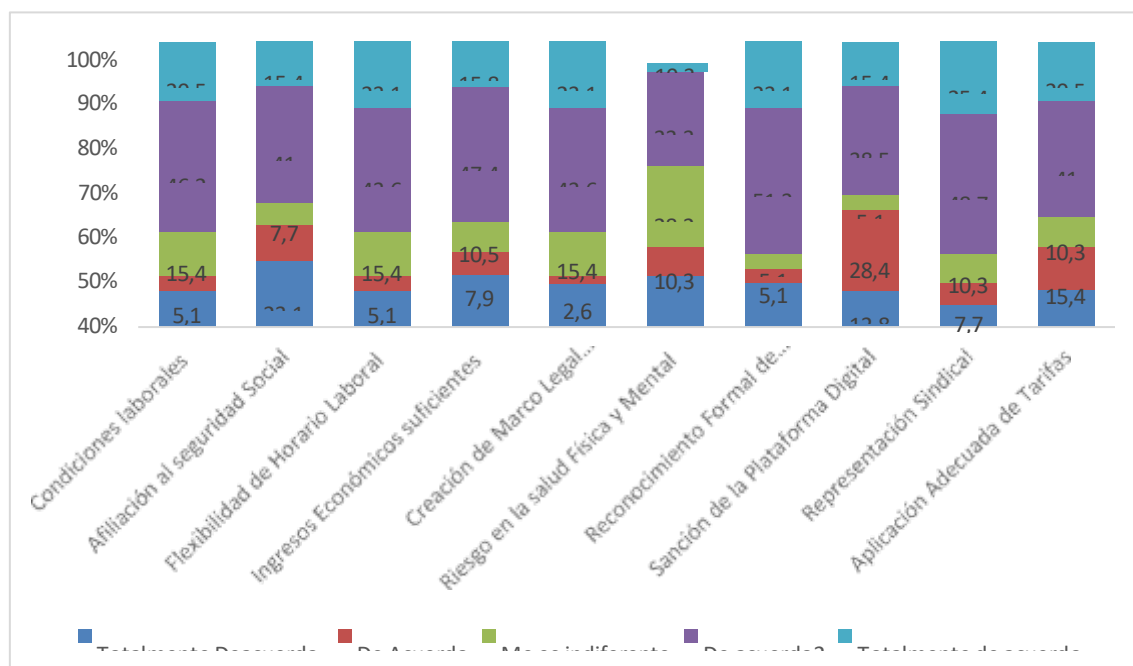
### **3.5. Métodos de análisis, y procesamiento de datos**

Para el efectivo tratamiento de la información se utilizó el análisis de datos direccionado por la secuencia de las preguntas cerradas aplicadas en el cuestionario a la población seleccionada. La interpretación de los datos se efectivizará mediante la incorporación de Microsoft Excel, con la finalidad de analizar, sintetizar tablas y estadísticas, utilizando cada uno de los datos recabados y de interés direccionados por los objetivos planteados en la investigación.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 1.1. Identificación de las características de informalidad laboral en los trabajadores de transporte en plataformas digitales

**Gráfico 1:** Características de la Informalidad Laboral



*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

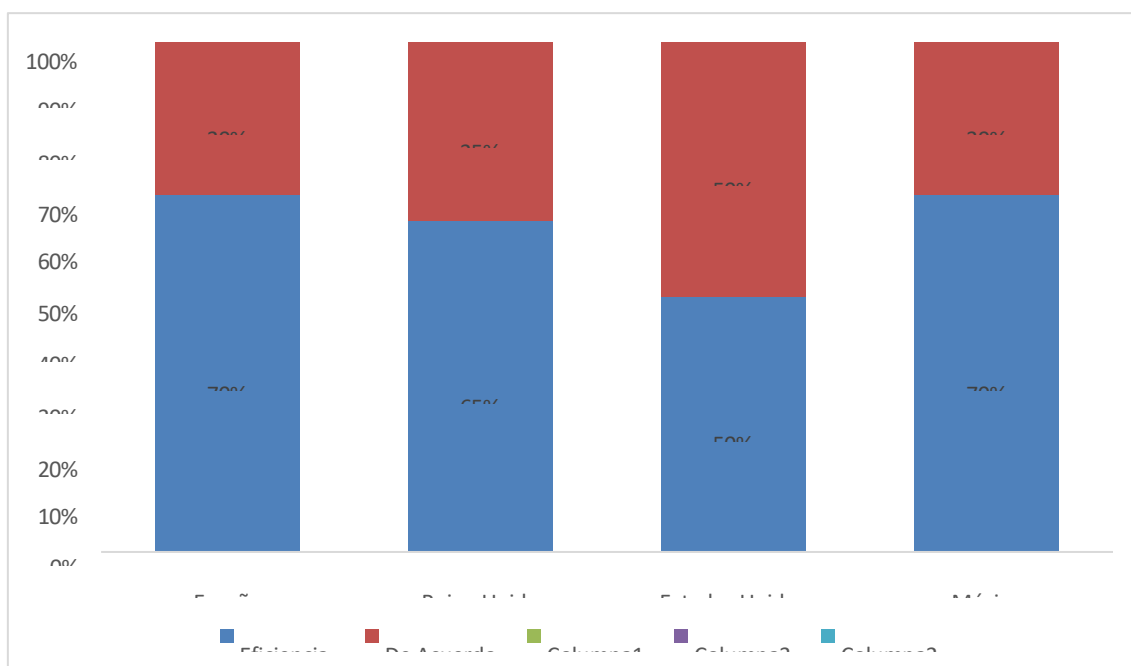
**Análisis e interpretación:** La informalidad laboral en cada uno de los trabajadores de plataformas digitales de transporte en Ecuador se refleja primordialmente en la falta de seguridad social (35,9% desearían cobertura) y la ausencia de un marco legal que los regule (66,7% lo considera un impedimento). Aunque el 66,7% aprecia la flexibilidad horaria, un 17,9% la determina como presión disfrazada. El 26,3% señala y concluye que los ingresos son insuficientes, y un 43,6% reporta afectaciones en su salud con dicho trabajo. Además, un 74,4% exige y solicita reconocimiento formal con beneficios, y el 53,9% ha enfrentado múltiples sanciones injustificadas, subrayando la imperativa necesidad de reformas legales y protecciones laborales.

La informalidad laboral en este sector evidencia varias carencias de carácter estructural que afectan los derechos de los trabajadores. La falta de seguridad social, ingresos variables e inestables, junto a la ausencia de un marco legal adecuado limitan el Sumak Kawsay o Buen Vivir; es imperativo establecer y determinar regulaciones que garanticen cada uno de los derechos básicos y brinden estabilidad, certificando que las plataformas cumplan con responsabilidades laborales.

### 1.2. Aplicación de normativa internacional respecto a la regularización de plataformas

## digitales de servicio de transporte en contraste con la realidad de Ecuador

**Gráfico 2:** Eficiencia de la regularización de plataformas digitales de servicio de transporte en el Mundo



*Nota.* Niveles de efectividad de normativas y precedentes de regularización de plataformas digitales de servicio de transporte en el mundo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Análisis e Interpretación:** El análisis de la respectiva regulación laboral de plataformas digitales de transporte en España, Reino Unido, Estados Unidos y Argentina refleja y manifiesta distintos niveles de eficiencia y no eficiencia; España posee una eficiencia del 70% tras la expedición de 'Ley Rider', enfrenta un 30% de no eficiencia por razones de resistencia empresarial y problemas de implementación práctica; Reino Unido

muestra un 65% de eficiencia y 35% de no eficiencia tras la expedición del fallo de 2021 que certificó derechos laborales a conductores de Uber, sin embargo aun enfrenta distintos desafíos de aplicación; Estados Unidos presenta un 50% de eficiencia y 50% de no eficiencia debido a la fragmentación legal por la realidad social y legal entre estados, junto a la falta de uniformidad en la protección laboral; y México, con un 70% de eficiencia y 30% con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de Plataformas Digitales de no eficiencia, forjando un precedente de responsabilidad laboral en América Latina.

Se concluye que la falta de un marco normativo claro en Ecuador perpetúa y robustece la precariedad laboral y expone a cada uno de los trabajadores a condiciones desfavorables; por consecuencia, es crucial que Ecuador adopte un enfoque de carácter integral y que regule de manera efectiva cada una de las plataformas digitales, salvaguardando los derechos laborales, estabilidad y seguridad social, lo que desarrollará en un entorno justo para los trabajadores de este sector.

### 1.3. Resultado de la afectación a los derechos laborales causada por la condición legal, social y económica de la informalidad laboral

#### Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

**Pregunta 1.-** ¿Estás satisfecho/a con las condiciones de trabajo que ofrece la plataforma?

**Tabla 1:** Condiciones de Trabajo

| RESPUESTA                | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en Desacuerdo | 6          | 12,8%      |
| En desacuerdo            | 3          | 5,1%       |
| Me es indiferente        | 6          | 15,4%      |
| De acuerdo               | 21         | 46,2%      |
| Totalmente de acuerdo    | 10         | 20,5%      |
| TOTAL                    | 46         | 100%       |

*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025)

**Gráfico 3:** Condiciones de Trabajo



*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Análisis e Interpretación**

El 66,7% de todos los encuestados (46,2% de acuerdo y 20,5% totalmente de acuerdo) expresa y determinan una percepción positiva sobre cada una de las condiciones de trabajo, lo que sugiere y denota que, para la mayoría, cada una de las plataformas ofrecen un entorno laboral aceptable. No obstante, un 12,8% está totalmente en desacuerdo y un 5,1% en desacuerdo, reflejando y determinando que una parte significativa enfrenta condiciones laborales desfavorables; el 15,4% es indiferente, lo que podría demostrar una falta de expectativas o conformismo frente a la respectiva situación. Cada uno de estos resultados revelan que, aunque la mayoría valora las condiciones presentes, existe una franja crítica que



reflexiona que el modelo laboral podría ser más justo y favorable.

**Pregunta 2.-** ¿Te interesaría que las plataformas digitales de servicio de transporte te garanticen el acceso a servicios de seguridad social como salud y pensiones?

**Tabla 2:** Seguridad Social

| RESPUESTA                   | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------------|------------|------------|
| Totalmente en<br>Desacuerdo | 9          | 23,1%      |
| En<br>desacuerdo            | 6          | 12,8%      |
| Me es indiferente           | 5          | 7,7%       |
| De acuerdo                  | 19         | 41 %       |
| Totalmente de acuerdo       | 7          | 15,4 %     |
| TOTAL                       | 46         | 100%       |

*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Gráfico 4:** Seguridad Social



*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en

la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Análisis e Interpretación**

El 56,4% de cada uno de los encuestados (41% de acuerdo y 15,4% totalmente de acuerdo) indica y manifiesta que tiene acceso o divisa algún tipo de seguridad social, lo que resulta interesante considerando que la mayoría de cada uno de estos trabajadores son considerados independientes. Sin embargo, un 35,9% (23,1% totalmente en desacuerdo y 12,8% en desacuerdo) rotula que no recibe ningún beneficio conexo con la seguridad social, demostrando una carencia significativa en la protección laboral; el 7,7% es indiferente, lo que podría irradiar desconocimiento o desinterés en el tema; cada uno de resultados muestran que, aunque algunas plataformas pueden prometer ciertos beneficios, la cobertura es parcial e insuficiente, lo que acentúa la necesidad de una regulación que garantice y certifique el acceso universal a la seguridad social.

**Pregunta 3.-** ¿Tu trabajo con las plataformas de servicios de transporte te permite tener un horario flexible y adaptado a tus necesidades?

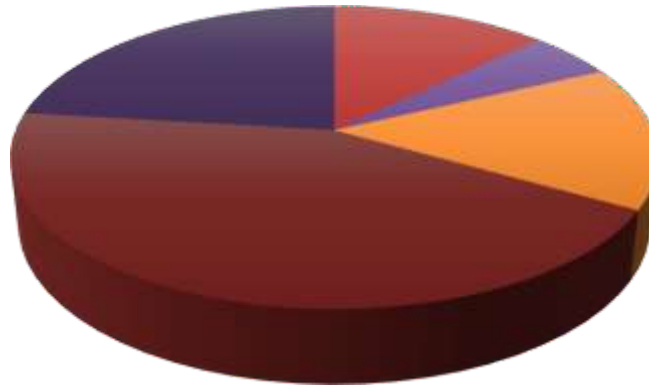
**Tabla 3:** Flexibilidad de Horario Laboral

| RESPUESTA                | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente en Desacuerdo | 7          | 12,8%       |
| En desacuerdo            | 3          | 5,1%        |
| Me es indiferente        | 7          | 15,4%       |
| De acuerdo               | 19         | 43,6%       |
| Totalmente de acuerdo    | 10         | 23,1%       |
| <b>TOTAL</b>             | <b>46</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Gráfico 5:** Flexibilidad de Horario Laboral

### Flexibilidad de Horario Laboral



*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

#### **Análisis e Interpretación**

Un 66,7% de todos los encuestados (43,6% de acuerdo y 23,1% totalmente de acuerdo) valora positivamente la flexibilidad de carácter laboral, subrayando esta característica como uno de los principales atractivos del trabajo en cada una de las plataformas. Sin embargo, un 17,9% está en desacuerdo (12,8% totalmente en desacuerdo y 5,1% en desacuerdo), lo que exterioriza que, para algunos trabajadores, la correspondiente flexibilidad es más aparente que real; debido posiblemente a cada una de las presiones originarias de la competencia o los incentivos por productividad. Además, el 15,4% es indiferente, lo que podría señalar y demostrar que, aunque el horario sea flexible, no se vuelve necesariamente en una mejora en su calidad de vida; cada uno de estos resultados refuerzan la dualidad del trabajo en diversas plataformas, donde la flexibilidad puede ser tanto una ventaja como una fuente de inestabilidad.

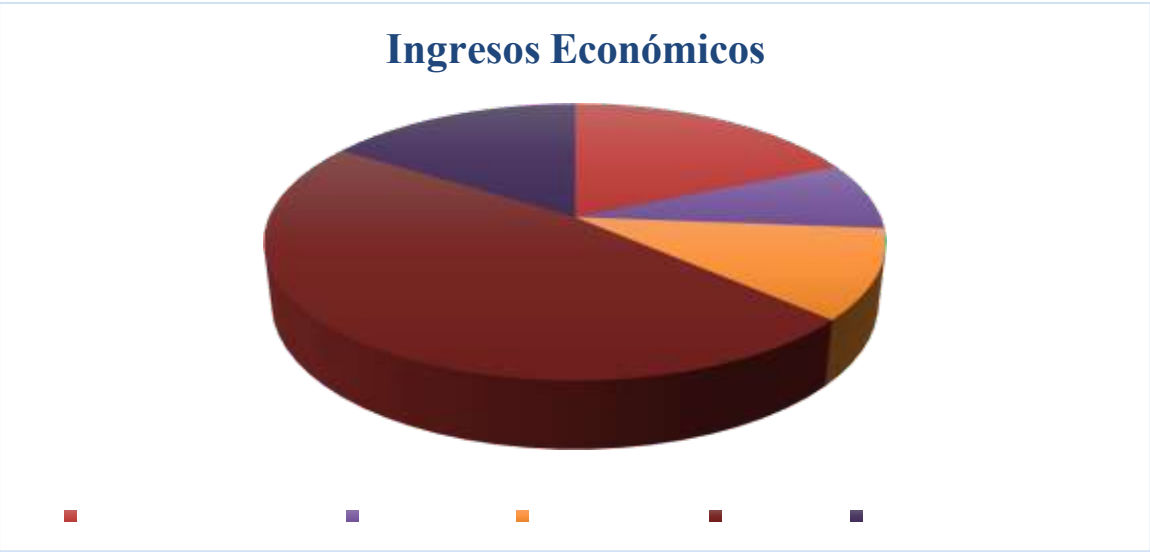
**Pregunta 4.-** ¿Son suficientes los ingresos que obtienes de las plataformas de servicios de transporte para cubrir tus necesidades básicas?

**Tabla 4:** Ingresos Económicos

| RESPUESTA                | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en Desacuerdo | 7          | 18,4%      |
| En desacuerdo            | 5          | 7,9 %      |
| Me es indiferente        | 7          | 10,5 %     |
| De acuerdo               | 20         | 47,4 %     |
| Totalmente de acuerdo    | 7          | 15,8 %     |
| TOTAL                    | 46         | 100%       |

*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Gráfico 6:** Ingresos Económicos



*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Análisis e Interpretación**

Un 63,2% del total de los encuestados (47,4% de acuerdo y 15,8% totalmente de acuerdo) reflexiona que sus ingresos son suficientes para resguardar cada una de sus necesidades básicas, lo que sugiere que el trabajo en cada una de las plataformas es para muchos una fuente económica de carácter estable. No obstante, un 26,3% (18,4% totalmente en desacuerdo y 7,9% en desacuerdo) manifiesta y determina que sus ingresos son insuficientes, lo que exhibe una disparidad en las experiencias laborales. Además, un 10,5% es indiferente, reflejando y vislumbrando variabilidad en los ingresos según factores como por ejemplo la

demanda, la tarifa dinámica o las horas trabajadas; cada uno de los resultados evidencian que, si bien el trabajo en plataformas puede ser considerado como rentable, la sostenibilidad económica varía significativamente según cada una de las condiciones particulares de cada trabajador.

**Pregunta 5.-** ¿La ausencia de un marco legal formal dificulta la resolución de problemas o conflictos con las plataformas de servicio de transporte?

**Tabla 5:** Marco Legal Regulatorio

| RESPUESTA                | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente en Desacuerdo | 7          | 15,4%       |
| En desacuerdo            | 2          | 2,6 %       |
| Me es indiferente        | 6          | 15,4%       |
| De acuerdo               | 21         | 43,6 %      |
| Totalmente de acuerdo    | 10         | 23,1 %      |
| <b>TOTAL</b>             | <b>46</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Gráfico 7:** Marco Legal Regulatorio



*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Análisis e Interpretación**

El 66,7% del total de los encuestados (43,6% de acuerdo y 23,1% totalmente de acuerdo) reflexiona que la falta de regulación es un impedimento para resolver conflictos laborales, lo que recalca una importante brecha legal en la relación entre cada una de las plataformas y trabajadores. Solo un 18% (15,4% totalmente en desacuerdo y 2,6% en desacuerdo) cree y determina lo contrario, lo que propone que, para una minoría, las plataformas prometen canales efectivos de resolución. Además, el 15,4% es indiferente, lo que podría destellar desconocimiento sobre cada uno de sus derechos o sobre los diversos mecanismos existentes para resolver disputas; cada uno de estos resultados subrayan la necesidad urgente y apremiante de instaurar un marco jurídico claro que defina las responsabilidades de las plataformas y salvaguarde los derechos de los trabajadores.

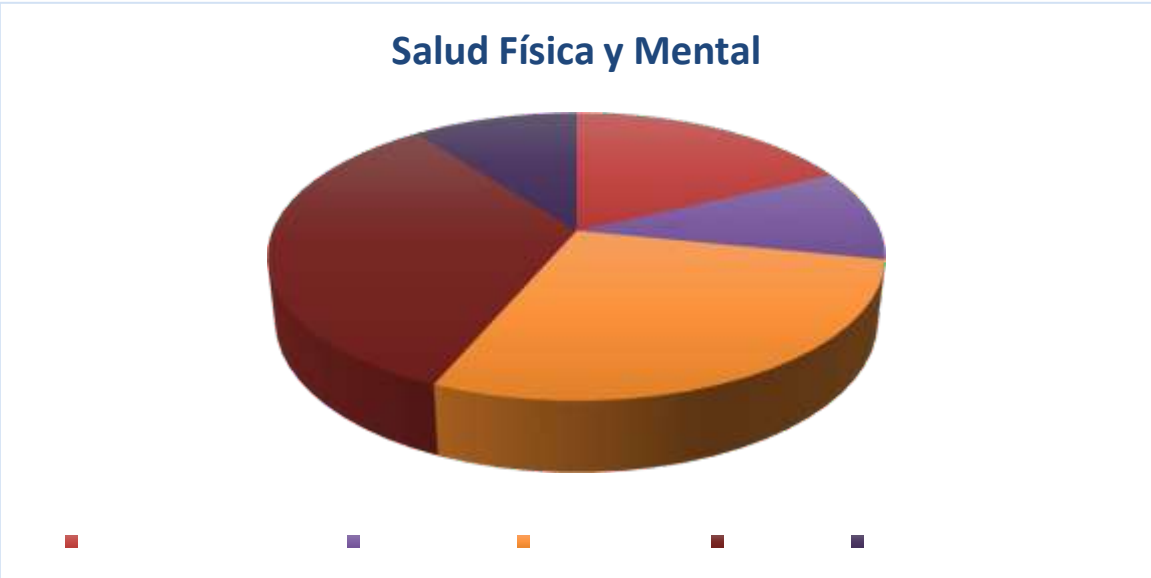
**Pregunta 6.-** ¿Las condiciones laborales en las plataformas digitales de servicios de transporte afectan negativamente tu salud física o mental?

**Tabla 6:** Salud Física y Mental

| RESPUESTA                | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en Desacuerdo | 7          | 17,9%      |
| En desacuerdo            | 5          | 10,3 %     |
| Me es indiferente        | 14         | 28,2%      |
| De acuerdo               | 15         | 33,3%      |
| Totalmente de acuerdo    | 5          | 10,3 %     |
| TOTAL                    | 46         | 100%       |

*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Gráfico 8:** Salud Física y Mental



*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Análisis e Interpretación**

El 43,6% de todos los encuestados (33,3% de acuerdo y 10,3% totalmente de acuerdo) manifiesta que sus condiciones laborales afectan su salud física o mental, lo que denota un riesgo de carácter significativo asociado al trabajo en plataformas. Un 28,2% es indiferente, lo que podría manifestar falta de conciencia sobre el respectivo impacto a largo plazo de su actividad laboral. Por otro lado, un 28,2% (17,9% totalmente en desacuerdo y 10,3% en desacuerdo) no divisa afectaciones, lo que apunta que algunos trabajadores logran gestionar y administrar mejor el estrés y cada una de las exigencias del trabajo; cada uno de estos resultados resaltan la necesidad de implementar diversas medidas de prevención de riesgos laborales y programas de apoyo de carácter psicológico para cada uno de los trabajadores de plataformas.

**Pregunta 7.-** ¿Consideras que en la plataforma digital de servicio de transporte en que laboras debería reconocer de manera formal tu relación laboral con la integración de beneficios como la seguridad social y estabilidad?

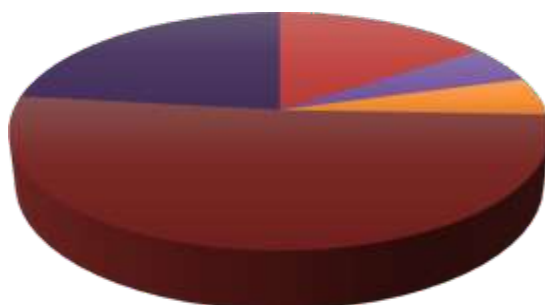
**Tabla 7:** Reconocimiento Formal de Relación Laboral

| RESPUESTA                | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente en Desacuerdo | 6          | 15,4 %      |
| En desacuerdo            | 3          | 5,1 %       |
| Me es indiferente        | 4          | 5,1 %       |
| De acuerdo               | 23         | 51,3 %      |
| Totalmente de acuerdo    | 10         | 23,1 %      |
| <b>TOTAL</b>             | <b>46</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Gráfico 9:** Reconocimiento Formal de Relación Laboral

## Reconocimiento Formal de Relación Laboral



*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

### Análisis e Interpretación

El 74,4% del total de los encuestados (51,3% de acuerdo y 23,1% totalmente de acuerdo) enuncia la necesidad de un reconocimiento formal de su relación laboral, lo que fulgura una demanda clara de diversos beneficios como seguridad social y estabilidad. Este alto porcentaje evidencian y denota la percepción de que cada una de las plataformas digitales esgrimen el modelo de trabajo independiente para evitar responsabilidades laborales. Por otro lado, un 15,4% está totalmente en desacuerdo y un 5,1% en desacuerdo, demostrando irrefutablemente que una minoría se siente cómoda con la actual relación laboral y contractual; cada uno de estos resultados subrayan la importancia de revisar el marco normativo y legal que rige el trabajo en las distintas plataformas digitales, considerando que la formalización inmediata es una demanda mayoritaria que podría mejorar y ampliar la protección de derechos laborales.

**Pregunta 8.-** ¿Has afrontado algún tipo de sanción o bloqueo temporal de la cuenta sin justificación por parte de la plataforma digital de servicio de transporte?

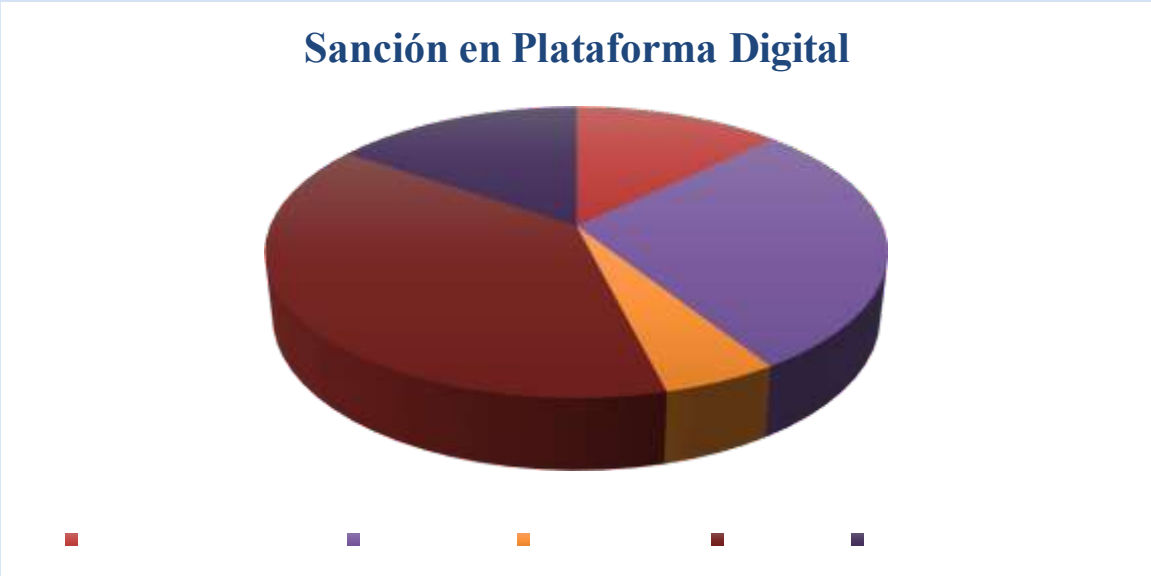
**Tabla 8:** Sanción en Plataforma Digital

| RESPUESTA                | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente en Desacuerdo | 5          | 12,8 %      |
| En desacuerdo            | 12         | 28,4 %      |
| Me es indiferente        | 4          | 5,1%        |
| De acuerdo               | 18         | 38,5%       |
| Totalmente de acuerdo    | 7          | 15,4%       |
| <b>TOTAL</b>             | <b>46</b>  | <b>100%</b> |

*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).



**Gráfico 10:** Sanción en Plataforma Digital



*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Análisis e Interpretación**

Más de la mitad del total de los encuestados (53,9%) afirma haber experimentado y ser afectado por sanciones o bloqueos injustificados (38,5% de acuerdo y 15,4% totalmente de acuerdo), lo que evidencia denota una percepción generalizada de arbitrariedad en la completa gestión de cada una de las cuentas. Esta situación ocasiona y genera inseguridad laboral, ya que un bloqueo sin causa alguna o aparente puede afectar gravemente los ingresos de los trabajadores en ese lapso de tiempo. En contraste, un 28,4% está en desacuerdo y un 12,8% totalmente en desacuerdo, señalando y manifestando que no todos han vivido esta situación o problemática; no obstante, la alta incidencia de bloqueos sin justificación alguna refleja una necesidad urgente e inmediata de establecer diversos protocolos claros y mecanismos de apelación, lo que podría mitigar y reducir la percepción de indefensión frente a cada una de las decisiones unilaterales de las plataformas.

**Pregunta 9:** ¿Los trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte deberían contar con una organización o respectivo sindicato que represente cada uno de sus derechos laborales?

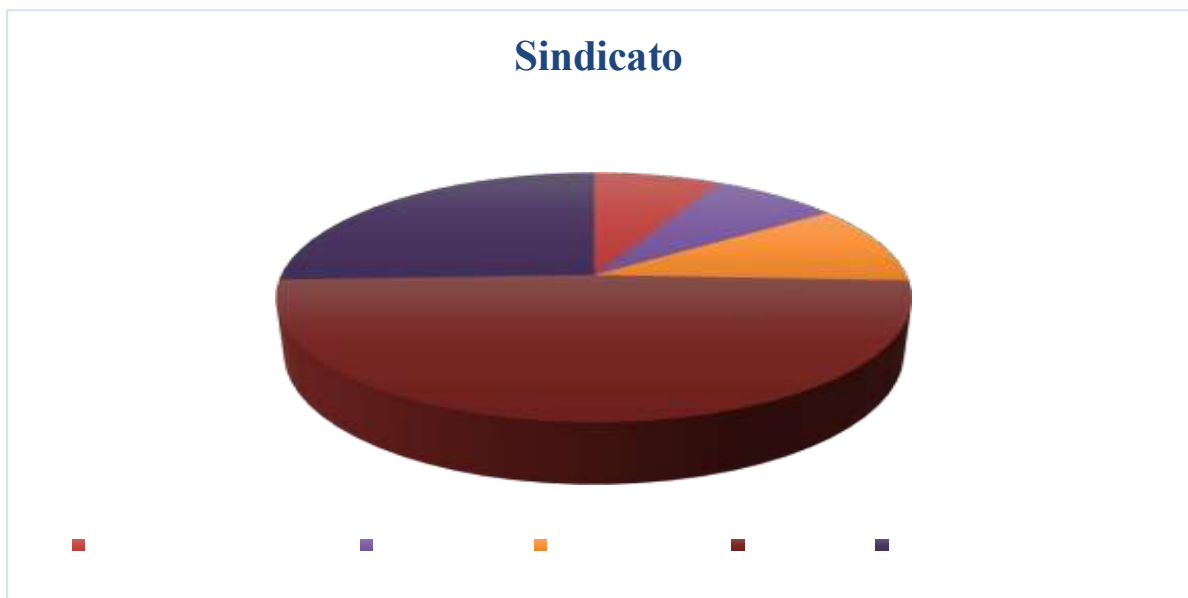
**Tabla 9:** Sindicato

| RESPUESTA                | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en Desacuerdo | 4          | 7,7%       |
| En desacuerdo            | 4          | 7,7 %      |
| Me es indiferente        | 6          | 10,3%      |
| De acuerdo               | 21         | 48,7%      |
| Totalmente de acuerdo    | 11         | 25,4%      |

**TOTAL** 46 100%

*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Gráfico 11:** Sindicato



*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

### Análisis e Interpretación

El 74,1% de todos los encuestados (48,7% de acuerdo y 25,4% totalmente de acuerdo) respalda la efectiva creación de sindicatos, reflejando y denotando un fuerte consenso sobre la necesidad de representación de carácter colectiva. Este resultado evidencia y manifiesta que la mayoría de los trabajadores se siente desprotegida y discurre que la organización sindical es un aspecto fundamental para defender cada uno de sus derechos frente a decisiones arbitrarias de las plataformas. Solo un 15,4% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que muestra y denota que la oposición a la sindicalización es mínima; cada uno de estos hallazgos resaltan que, en un contexto marcado por la informalidad de carácter laboral, los trabajadores ven en la respectiva sindicalización una herramienta clave para determinar y negociar mejores condiciones laborales, con la finalidad de garantizar el respeto de sus derechos.

**Pregunta 10:** ¿Alguna ocasión has sentido que las tarifas aplicadas por parte de la plataforma de servicio de transporte afectan de forma negativa a tus ingresos?

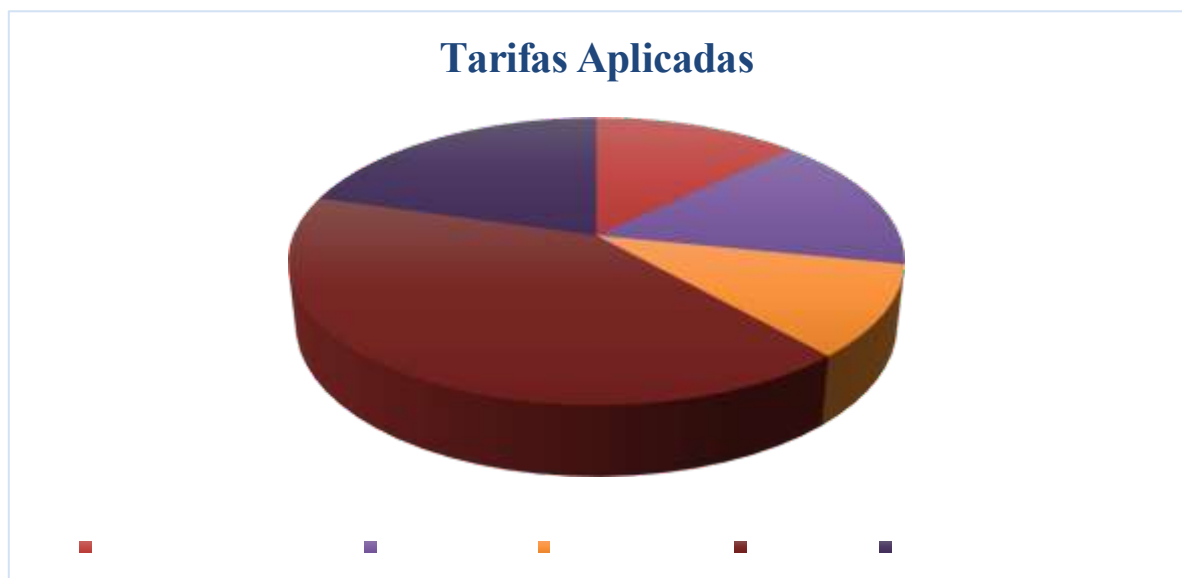
**Tabla 10:** Tarifas Aplicadas

| RESPUESTA                | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en Desacuerdo | 5          | 12,8 %     |

|                              |           |             |
|------------------------------|-----------|-------------|
| <b>En desacuerdo</b>         | 8         | 15,4 %      |
| <b>Me es indiferente</b>     | 6         | 10,3%       |
| <b>De acuerdo</b>            | 18        | 41%         |
| <b>Totalmente de acuerdo</b> | 9         | 20,5 %      |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>46</b> | <b>100%</b> |

*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

**Gráfico 12:** Tarifas Aplicadas



*Nota.* Encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, por Fabricio Cabay & Oscar Guerrero (2025).

### **Análisis e Interpretación**

El 61,5% de todos los encuestados (41% de acuerdo y 20,5% totalmente de acuerdo) considera que cada una de las tarifas de la plataforma impactan negativamente sus ingresos, lo que denota y sugiere una fuerte percepción de injusticia en el sistema de comisiones. Esta completa preocupación es significativa, ya que muchos trabajadores sienten y manifiestan que su esfuerzo no se ve adecuadamente remunerado debido a las cada una de las altas comisiones o tarifas impuestas. En cambio, un 15,4% está en desacuerdo y un 12,8% totalmente en desacuerdo, lo que demuestra y concluye que un grupo menor considera que cada una de las tarifas son justas. No obstante, la opinión mayoritaria señala y delimita la necesidad de revisar cada una de las políticas tarifarias de las plataformas para garantizar y certificar una distribución más equitativa de cada uno de los ingresos entre la empresa y los conductores.

### **Resultados**

Cada uno de los resultados obtenidos mediante el cuestionario concluyen que un porcentaje

considerable de los trabajadores encuestados determina que sus condiciones laborales no se direccionan completamente a lo establecido en el Código del Trabajo ecuatoriano. Entre los aspectos de mayor trascendencia se encuentran la respectiva ausencia de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o IESS, además de la omisión del pago legal de horas extraordinarias y la evidente falta de contratos laborales escritos. Cada una de estas prácticas contravienen directamente lo interpuesto en los artículos 9, 42 y 55 del Código del Trabajo vigente, que exigen la efectiva formalización del vínculo o relación laboral, la obligación del empleador de afiliar a cada uno de sus trabajadores y el pago adecuado por jornadas adicionales, este hallazgo evidencia una considerable brecha entre la legislación actual y su correspondiente aplicación en el entorno laboral de estudio.

Los resultados ostentados muestran una multitud de vulneraciones a cada uno de los derechos laborales y de seguridad social de todos los trabajadores encuestados, en clara contraposición al marco jurídico ecuatoriano. En cuanto al derecho al trabajo, lo estipulado por el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador determina que el trabajo es considerado como un derecho y un deber de carácter social, siendo una base fundamental para la correspondiente realización del ser humano, principio que se ve encausado y afectado cuando cada uno de los empleados no cuentan con contratos considerados como formales, estabilidad laboral ni condiciones adecuadas o dignas. Del mismo modo, el artículo 328 de la misma Constitución dispone y determina que se garantizará el derecho a la estabilidad en el trabajo y a una remuneración adecuada, justa, sin embargo, varios trabajadores manifestaron y concluyeron recibir pagos menores al salario básico unificado. En cuanto a la seguridad social, el artículo 34 determina que la seguridad social es considerada como un derecho irrenunciable de cada una de las personas y será responsabilidad obligatoria del Estado, mientras que el artículo 369 determina que el sistema de seguridad social cubrirá a cada una de las personas trabajadoras.

Cada uno de los resultados de la presente investigación demuestran la preexistencia de una notoria brecha legal entre la legislación laboral ecuatoriana vigente y la situación real de cada uno de los trabajadores de plataformas digitales de transporte, dichos ciudadanos no son reconocidos de manera formal como sujetos de protección en el laboral. Ante esta problemática, se predispone como marco regulatorio deseable la configuración y creación de una figura intermedia denominada trabajador digital autónomo dependiente, anexada mediante reforma al Código del Trabajo vigente o por una ley especial, que asegure las particularidades de la correspondiente relación entre el trabajador y la plataforma.

Cada uno de los parámetros clave de este régimen incluirían la respectiva afiliación obligatoria a la seguridad social, además del reconocimiento de ingresos mínimos certificados y garantizados, el acceso proporcional y legal a diversos beneficios sociales como por ejemplo las vacaciones, décimos y correspondientes licencias y la responsabilidad compartida entre cada una de las plataformas y los trabajadores en cuanto a riesgos laborales y tributación se refiere. El presente marco buscaría equilibrar adecuadamente la flexibilidad propia de cada una de las plataformas con la protección de derechos fundamentales, evitando de esta manera la precarización del trabajo bajo esquemas de carácter tecnológicos.

#### **4.2. Discusión de Resultados**

En relación con estudios similares previamente realizados por Dra. Fernanda Katherine Soto Alvarado, dentro de su artículo científico, para la revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria en el año 2024, denominado “El desempleo y la

Pobreza en Ecuador, parte de los problemas sociales sin resolver”, donde se manifestó que “en Ecuador, la pobreza y el desempleo están conectados íntimamente” (Alvarado, 2024, p. 20); esta situación se agrava a causa de diversos factores como por ejemplo la inestabilidad

política y económica respectivamente, además de la escasa inversión en sectores generadores de empleo y el cierre de negocios; entender esta relación entre desempleo y pobreza dentro de la nación es fundamental y esencial para resaltar la urgencia de rediseñar estrategias efectivas y eficientes que enfrenten estos desafíos socioeconómicos actuales, como la informalidad encausada en aplicaciones de transporte.

PhD. Laís Abramo, dentro de su artículo científico, para la revista Brasileira Jurídica, económica y Social de Trabajo RBEST en el año 2022, denominado “La evolución del concepto de informalidad en América Latina y nuevos desafíos para la protección social y laboral”, manifiesta que “la informalidad es considerado como un rasgo estructural en toda la organización productiva y en cada uno de los mercados laborales dentro de América Latina” (Abramo, 2022, p. 20); hallándose profundamente influenciado y redireccionados por los factores que sostienen la matriz de desigualdad social respectivamente”. Esta realidad encamina a los trabajadores en una posición de alta vulnerabilidad, afectando y perjudicando sus ingresos, condiciones laborales, acceso a derechos y protección social respectivamente; ostentar una protección social que no dependa únicamente de la condición laboral, es decir, es necesario establecer un mínimo de seguridad social universal.

Msc. Ruth Yadira Bustamante, dentro de su artículo científico, para la revista Polo del Conocimiento en el año 2020, denominado “El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias”, manifiesta que “el desempleo y la informalidad laboral son consideradas como situaciones que afectan progresivamente a todos los sectores del país” (Bustamante, 2020, p. 25). Aunque en algunos lugares son más comunes que en otros sitios, arriesgando los proyectos de vida de cada individuo; es menester considerar el presente fenómeno, ya que no solo impacta de forma negativa a cada una de las personas, sino que también es contraproducente para el desarrollo social y económico en general.

El análisis de cada uno de los resultados obtenidos a través de la encuesta dirigida a trabajadores de plataformas digitales de transporte en Riobamba permite identificar y definir diversos patrones significativos en su percepción y experiencia sobre cada una de las condiciones laborales, derechos y respectivos desafíos asociados a su desempeño. En cuanto a la satisfacción de carácter laboral (Pregunta 1), la mayoría de los encuestados (66,7%) expresa y defiende estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con todas las condiciones ofrecidas y ofertadas por la plataforma.

Sin embargo, un 18% muestra insatisfacción, lo que revela y denota que, a pesar de la aceptación encontrada y general, existen aspectos que podrían ser optimizados o mejorados; la presente realidad y dualidad sugiere la necesidad de revisar cada uno de factores como el trato al trabajador, los incentivos y las respectivas condiciones contractuales. Sobre el acceso a seguridad social (Pregunta 2), se evidencia y denota una preocupación significativa, ya que un 35,9% manifiesta y describe no recibir beneficios de salud o pensiones como tal, mientras que un 56,4% indica cierto acceso.

Este resultado refleja y demuestran la precariedad del modelo laboral de cada una de las plataformas y subraya la importancia de implementar diversas regulaciones que garanticen y cobijen la cobertura social de estos trabajadores. En relación con la flexibilidad horaria (Pregunta 3), el 66,7% valora fuerte y positivamente la adaptabilidad de sus horarios, considerándola un beneficio esencial e importante. Sin embargo, el 17,9% indica que esta flexibilidad es de carácter relativa, posiblemente debido a la completa presión por cumplir distintas metas o enfrentar la competencia; el presente hallazgo resalta la necesidad de promover e impulsar un equilibrio entre flexibilidad y bienestar laboral.

Sobre la suficiencia de los ingresos (Pregunta 4), el 63,2% considera y determina que son

adecuados para satisfacer y cubrir sus necesidades básicas, pero un 26,3% no lo cree así. Esta evidente disparidad sugiere que, aunque algunos trabajadores encuentran la correspondiente estabilidad financiera, otros experimentan diversas dificultades económicas, posiblemente vinculadas y anexadas a fluctuaciones en la demanda o tarifas impuestas. En cuanto a la ausencia de regulación (Pregunta 5), un 66,7% considera y determina que la falta de un marco legal adecuado imposibilita y dificulta la resolución de conflictos con cada una de las plataformas; esta percepción destaca la inminente urgencia de establecer urgentemente normativas claras que regulen cada una de las relaciones laborales en el sector digital.

En relación con el impacto en la salud (Pregunta 6), el 43,6% indica y manifiesta que su trabajo afecta negativamente su salud de carácter física o mental, evidenciando y demostrando un problema de bienestar laboral; sugiriendo la necesidad de implementar distintos programas de prevención de riesgos laborales y apoyo de carácter psicológico.

Sobre el reconocimiento de carácter formal de la relación laboral (Pregunta 7), un 74,4% expresa que cada una de las plataformas deberían reconocer su vínculo laboral, lo que refleja y determina un fuerte deseo de formalización y acceso a cada uno de los beneficios laborales.

En relación con las sanciones injustificadas (Pregunta 8), un 53,9% afirma y certifica haber enfrentado bloqueos o sanciones sin explicación, denotando una preocupación por cada una de la arbitrariedad de las plataformas y la falta de mecanismos de defensa. Sobre la necesidad de implementar sindicatos (Pregunta 9), un 74,1% respalda la creación y origen de organizaciones que representen sus derechos, destacando e impulsando la importancia de contar con una voz general y colectiva frente a las decisiones de las plataformas.

En cuanto a las tarifas y su impacto en los ingresos (Pregunta 10), un 61,5% discurre que las tarifas afectan negativamente sus ganancias, lo que destaca la necesidad de mayor transparencia y equidad en la política tarifaria. Cada uno de los resultados evidencian una aceptación de carácter general de ciertos aspectos del trabajo en cada una de las plataformas digitales, como la flexibilidad y los ingresos, pero también denotan y reflejan importantes deficiencias en diversos ámbitos como la seguridad social, el respectivo reconocimiento laboral y la regulación de conflictos.

Cada una de estas reformas deben considerar la adecuada creación de un marco regulatorio integral que aborde y potencie tanto la formalización laboral como la respectiva protección ante sanciones arbitrarias. Igualmente, se hace imprescindible y necesario fortalecer cada uno de los mecanismos de diálogo y representación colectiva, como por ejemplo los sindicatos, para robustecer y fomentar negociaciones equitativas entre cada uno de los trabajadores y plataformas. En definitiva, estas mejoras no solo certifican y garantizarán la protección de los derechos laborales, sino que también aportan y contribuirán al desarrollo sostenible y equitativo del trabajo digital en nuestra nación.

Los resultados ostentados en la presente investigación confirman la presencia evidente de condiciones de informalidad laboral entre cada uno de los trabajadores de plataformas digitales de transporte en Ecuador; la mayoría de los encuestados señaló no contar con contrato laboral, ni mucho menos estar afiliados a la seguridad social, ni tampoco adquirir beneficios típicos del trabajo formal, como por ejemplo vacaciones, décimo tercero, décimo cuarto o las correspondientes compensaciones por riesgos laborales en cuestión. Esta situación coincide y se anexa con lo planteado por Bonilla (2022), quien sostiene que “cada uno de los esquemas laborales de las diversas plataformas digitales acrecienta un vacío normativo que desampara a los trabajadores al no validar una relación de dependencia que debería ser formal” (Bonilla, 2022, p. 23).

Desde el punto de vista jurídico, cada uno de los resultados contrastan con lo determinado

en el Código del Trabajo ecuatoriano, con especial énfasis en el artículo 8, que determina que toda relación laboral debe forjar derechos y distintas obligaciones, mismas que son recíprocas entre empleador y trabajador, independientemente de la formalidad generada por el vínculo. Sin embargo, en la práctica, cada una de las plataformas digitales eluden la presente relación mediante figuras contractuales en direccionamiento a la prestación de servicios o autonomía, lo que se reconfigura como una forma de tercerización digital encubierta, atentando contra principios fundamentales del derecho laboral como por ejemplo el principio de primacía de la realidad determinado en el art. 9 de la misma normativa legal; a pesar de que cada uno de estos conductores cumplen con respectivos horarios, los mismos atraviesan dependencia económica, y encasillan herramientas reconfiguradas por la plataforma, no se les garantiza el carácter de trabajadores con dependencia, vulnerando de esta manera cada uno de sus derechos fundamentales.

Comparando con estudios similares, como el realizado por Fernández (2020) se analiza una tendencia regional similar, “cada una de las plataformas tecnológicas operan bajo un sistema y modelo de des laborización, en el que cada uno de los trabajadores asumen los riesgos sin poseer ninguna de las garantías del trabajo formal” (p. 12). Dichas investigaciones coinciden y se enmarcan en que los marcos jurídicos tradicionales resultan inefficientes e insuficientes para abordar las nuevas dinámicas del trabajo digital, por lo que se proponen reformas de carácter normativo que reconozcan y salvaguarden nuevas categorías laborales, como los trabajadores de plataformas, con su respectivo régimen especial de protección.

En concordancia con el enfoque de Goldin (2020) sobre su investigación en relación al trabajador en la sombra de la economía digital, la presente investigación denota que “la fragmentación progresiva de la responsabilidad empresarial disminuye la capacidad del Estado para salvaguardar el cumplimiento de cada uno de los derechos laborales básicos” (p. 33). En el presente caso ecuatoriano, dicha fragmentación se ve agravada por la limitada fiscalización impartida por parte del Ministerio del Trabajo y la evidente ausencia de normativas específicas que regulen el trabajo en cada una de las plataformas.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

Las consecuencias de la informalidad laboral en las respectivas plataformas digitales de transporte definen su impacto irrefutable en cada uno de los derechos laborales, el 74.4

% de encuestados manifiestan inconformidad en cuanto al reconocimiento formal de la relación laboral entre plataforma digital de servicio de transporte y los trabajadores; la ausencia evidente de un vínculo de carácter contractual formal se traduce y transfiere en la correspondiente falta de acceso a seguridad social y la evidente protección ante sanciones injustificadas, donde el 56,4% de encuestados desearían acceso a la seguridad social y demás beneficios de ley; la precarización laboral manifiesta la necesidad urgente de implementar diversas políticas públicas que regularicen el sector, certificando condiciones dignas y el cumplimiento de cada uno de los derechos fundamentales.

Entre las principales características de la informalidad laboral se encuentra la carencia y ausencia de seguridad social, la ausencia de reconocimiento legal del vínculo laboral y la correspondiente exposición a sanciones arbitrarias. Cada una de estas características denotan un modelo laboral evidentemente precario, donde la protección en el contexto laboral es nula o casi inexistente, agravando la inestabilidad y robusteciendo la desigualdad. El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador es importante para entender que cada uno de los derechos laborales han de ser garantizados y salvaguardados para todos los trabajadores sin excepción; la inexistencia de contratos formales imposibilita que cada uno de los trabajadores ostenten diversos beneficios sociales y mecanismos legales en defensa de sus derechos

Al comparar la normativa internacional con la legislación ecuatoriana actual, se confirmó una brecha importante en la regulación del trabajo en cada una de las plataformas digitales en cuestión; mientras que en naciones como España se reconoce la relación laboral y se conceden distintos beneficios como por ejemplo la seguridad social, como el caso de la Ley Rider (Real Decreto-ley 9/2021) de España, en Ecuador predomina la existencia de un modelo informal que no garantiza la protección adecuada, predominando la necesidad de armonizar la legislación local con cada uno de los estándares de carácter internacional.

La informalidad laboral atenta gravemente a cada uno de los derechos de trabajadores, el 56% de encuestados manifiesta que se vulnera el derecho a la seguridad social. En el plano normativo legal, la ausencia de contratos formales delimita y restringe el acceso a cada uno de los mecanismos de defensa adecuados si lo comparamos con la preexistente recomendación 198 de la OIT; el 66, 7 % de encuestados concluye que la ausencia de margo legal dificulta la resolución de problemas o conflictos con las plataformas de servicio de transporte; el 53,6% manifiesta que las condiciones laborales afectan negativamente su salud física y mental. El 74,4 de encuestados manifiestan inconformidad en cuanto al reconocimiento formal de la relación laboral. Esto ha generado inestabilidad económica, junto a precarización de carácter social y desprotección legal; económicamente, la ausencia de seguridad social y correspondiente jubilación acrecienta la vulnerabilidad financiera; socialmente, la respectiva ausencia de beneficios como por ejemplo licencias médicas y vacaciones desarrolla la desigualdad social.



## 5.2. Recomendaciones

Se recomienda anexar un capítulo específico sobre el trabajo en plataformas digitales, inmerso en el Título II del Código del Trabajo en conexión a las relaciones individuales de trabajo, definiendo una nueva categoría laboral, donde se lo establezca como trabajador digital autónomo dependiente, detallando la subordinación, la correspondiente afiliación obligatoria a la seguridad social, junto a su dependencia económica y uso progresivo de herramientas digitales interpuestas por la empresa-plataforma; la presente figura permitiría ratificar legalmente los vínculos laborales preexistentes, garantizando cada uno de los derechos mínimos establecidos en la Constitución en los Art. 33 y 66, numeral 29 respectivamente.

Se propone una reforma integral del Código del Trabajo que adapte y anexe las regulaciones al modelo digital, inspirándose en la Ley Rider de España; la presente reforma debe instituir la obligatoriedad del registro de trabajadores, certificar la seguridad social y definir cada una de las responsabilidades de las plataformas en caso de sanciones arbitrarias. También se recomienda la inmediata creación de un observatorio laboral digital para monitorear cada una de las condiciones de trabajo y evaluar el cumplimiento de la normativa.

Se recomienda armonizar y equilibrar la legislación ecuatoriana con estándares internacionales, como por ejemplo el Convenio 190 y la Recomendación 198 de la OIT; la presente adaptación debe realizarse mediante la incorporación de mesas de diálogo multisectoriales que incluyan a todo el gobierno, sindicatos y plataformas digitales. Además, se sugiere efectuar campañas de sensibilización sobre cada uno de los derechos laborales en el trabajo digital e impulsar programas de capacitación para inspectores laborales, a fin de certificar el cumplimiento de la nueva normativa.

Se recomienda reformar detalladamente artículo 8 del Código del Trabajo con la finalidad de ampliar y actualizar la concepción de relación laboral, incorporando y anexando los nuevos escenarios derivados y redireccionados del trabajo mediado por la incorporación de plataformas digitales de servicio de transporte; la actual redacción del artículo no certifica de manera expresa cada una de las formas de subordinación en el contexto tecnológico y dependencia económica que diferencian esta modalidad de empleo, ocasionando un vacío legal que impulsa la informalidad laboral y la posterior vulneración de derechos fundamentales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2022). La evolución del concepto de informalidad en América Latina y nuevos desafíos para la protección social y laboral. *Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho*, 2(3), 1-42. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/365937218\\_La\\_evolucion\\_del\\_concepto\\_de\\_informalidad\\_en\\_America\\_Latina\\_y\\_nuevos\\_desafios\\_para\\_la\\_proteccion\\_social\\_y\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/365937218_La_evolucion_del_concepto_de_informalidad_en_America_Latina_y_nuevos_desafios_para_la_proteccion_social_y_laboral)
- Ahumada, J. (2020). La gobernanza de la informalidad laboral desde la perspectiva de la acción internacional. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 3 (6), 19-33. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7683310>
- Altamirando, E. (2023). *El trabajo en plataformas digitales y la legislación ecuatoriana (Tesis)*. Riobamba: Unach. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10498>
- Arias, K. (2020). Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador. *Símbolo ONU*, 3(3), 30-70. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45866-analisis-sector-informal-discusiones-la-regulacion-trabajo-plataformas-digitales>
- Bonilla, D. (2022). El derecho al empleo informal y sus implicaciones socio-económicas en la economía ecuatoriana. *Revista Pro Sciences*, 5(3), 38-49. Disponible en: <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol3iss27.2019pp38-49>
- Campo, E. (2022). El trabajo digital. Análisis de la economía de plataformas en Cuba y Ecuador. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 6(4), 198-224. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7070>

- CCE. (2024). *Corte Constitucional del Ecuador*. Sentencia 106-20-In/24: Quito.
- COIP. (2021). *Código Orgánico Integral Penal*. Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014.
- CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.
- CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Fajardo, V. (2022). Condiciones del empleo formal e informal en Ecuador. *Revista Dominio de las Ciencias*, 2(3), 279-294. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1168>
- Fernandes, L. (2020). Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social. *Organización Internacional del Trabajo*, 5(1), 3-13. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/plataformas-digitales-principales-discusiones-yo-desafios-en-el-ambito>
- Gaibor, S. (2018). Deontología aplicada al uso de medidores eléctricos en el Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 7(3), 21-60. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9643514b>
- Garces, V. (2019). *Trabajo a través de plataformas digitales: falsos autónomos (Tesis)*.
- México: Riull. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/15336>
- Gaspar, M. (2023). Migración laboral y su efecto en el clima laboral: una revisión teórica desde la perspectiva económica. *Revista Dominio de las Ciencias*, 8(4), 2292-2307. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2746997>
- Goldin, A. (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina. *Cepal*, 2(1), 4-74. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulación-la-argentina>
- Guzmán, D. (2023). Caracterizando la informalidad laboral en América Latina. Un Análisis de. *Revista Religación*, 2(2), 1-24. Disponible en: <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i36.1054>
- INEC. (2024). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. *Inec*, 1-7. INEC. (2024). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Quito: Estad.

- LOTTTSV. (2018). *Ley de Tránsito y Transporte Terrestres y Seguridad Vial*. Quito: Registro Oficial Suplemento 398 de 07-ago.-2008.
- Pallo, J. (2022). *La precarización laboral hacia las personas que laboran dentro de las plataformas digitales que funcionan en el Ecuador (Tesis)*. Bolívar: Universidad Estatal de Bolívar. Disponible en: <https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/733a18e7-ec54-4df6-afe1-018fa3c35a3c/content>
- Pereyra, F. (2022). Desafíos de la regulación del trabajo de plataformas digitales de reparto en Argentina. *Revista Temas Sociológicos* 31, 2(3), 359-391. Disponible en: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/222022&ved=2ahUKEwiwxYvptbKNAxUFSTABHbqQAOAQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw0Bqi993A9qvaFmKMkDCXc\\_](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/222022&ved=2ahUKEwiwxYvptbKNAxUFSTABHbqQAOAQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw0Bqi993A9qvaFmKMkDCXc_)
- Perez, F. (2023). Impacto económico de las plataformas de transporte en la economía colaborativa de Iberoamérica: una revisión sistemática: Economic impact of transport platforms on the Iberoamerican collaborative economy: a systematic review. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(3), 432-446. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1328>
- Puente, F. (2019). Análisis de confiabilidad humana del personal de una empresa de transporte público de pasajeros en Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 5(1), 5-30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9081854>
- Silva, F. (2021). La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia. *Cepall*, 2-23. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47540-la-era-plataformas-digitales-desarrollo-mercados-datos-un-contexto-libre>
- Tilly, C. (2024). El trabajo informal en los Estados Unidos. *El Trimestre Económico*, 5(5), 765-807. Disponible en: <https://doi.org/10.20430/ete.v91i364.2584>
- Valenzuela, L. (2017). Nuevos modelos de economía compartida: Uber economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(7), 32-76. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5987918>
- Vera, M. (2022). Análisis crítico de la inserción en el mercado laboral de los trabajadores en plataformas digitales de reparto a domicilio. *Kairós, Revista de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas*, 5(2), 230-230. Disponible en: <https://doi.org/10.37135/kai.03.09.06>
- Yanza, R. (2024). Riesgos psicosiales en los conductores del sindicato de choferes

profesionales de Gualaceo-Ecuador. *Religación*, 5(4), 7-38. Disponible en: <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i40.1165>

## ANEXOS

### 1. Encuesta

**Población:** Trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la Ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo

**Detalles del Estudio:** El objetivo de esta encuesta es recolectar información sobre la percepción de los trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en la Ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo en cuanto a los efectos de la informalidad laboral en relación con sus derechos.

**Privacidad:** Se tratarán todas sus respuestas de forma confidencial y anónima. Los datos recolectados se emplearán exclusivamente para propósitos académicos e investigativos. No se revelará datos que puedan identificarle de manera personal.

**Voluntariedad:** Su participación es totalmente libre. Puede decidir no responder a cualquier pregunta y puede abandonar la encuesta en cualquier instante sin la obligación de proporcionar justificaciones.

**Tiempo:** La encuesta tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo

**Contacto:** Si tiene alguna duda acerca de esta encuesta o de sus derechos como participante, no vacile en ponerse en contacto con nosotros a través de (correo electrónico del investigador) o al número (teléfono del investigador).

Al proseguir con esta encuesta, usted señala que ha leído y entendido los datos proporcionados y que acepta participar de manera voluntaria en la investigación.

**Parámetros:**

1. Informalidad Laboral
2. Derecho al Trabajo
3. Derecho a la Seguridad Social



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS  
POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE DERECHO**

**ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE  
SERVICIO DE TRANSPORTE EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA DE  
CHIMBORAZO**

**TEMA:** Informalidad Laboral y Derecho al Trabajo

**OBJETIVO:** Recopilar información sobre los efectos de la informalidad laboral en los derechos de los trabajadores de plataformas digitales de servicio de transporte en Ecuador

**Pregunta 1.-** ¿Estás satisfecho/a con las condiciones de trabajo que ofrece la plataforma?

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo  
☐ Me es indiferente ☐ De acuerdo  
☐ Totalmente de acuerdo

**Pregunta 2.-** ¿La plataforma te garantiza acceso a servicios de seguridad social como salud y pensiones?

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo  
☐ Me es indiferente ☐ De acuerdo  
☐ Totalmente de acuerdo

**Pregunta 3.-** ¿Tu trabajo con la plataforma te permite tener un horario flexible y adaptado a tus necesidades?

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo

☐ Me es indiferente ☐ De acuerdo

☐ Totalmente de acuerdo

**Pregunta 4.-** ¿Son suficientes los ingresos que obtienes de la plataforma para cubrir tus necesidades básicas?

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo

☐ Me es indiferente ☐ De acuerdo

☐ Totalmente de acuerdo

**Pregunta 5.-** ¿La ausencia de un marco legal formal dificulta la resolución de problemas o conflictos con la plataforma?

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo

☐ Me es indiferente ☐ De acuerdo

☐ Totalmente de acuerdo

**Pregunta 6.-** ¿Las condiciones laborales de la plataforma afectan negativamente tu salud física o mental?

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo

☐ Me es indiferente ☐ De acuerdo

☐ Totalmente de acuerdo

**Pregunta 7.-** ¿Consideras que la plataforma en que laboras debería reconocer de manera formal tu relación laboral con la integración de beneficios como la seguridad social y estabilidad?

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo

☐ Me es indiferente

☐ De acuerdo

☐ Totalmente de acuerdo

# MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR ESPECIALISTAS

Nombre de Especialista Validador: Msc. Fernando Peñañiel  
 Especialidad: Docente de Unochi Dierdor Correo de Derecho.  
 Título de la investigación: Efectos de la informalidad laboral en los derechos de los trabajadores de plataformas digitales de servicios de transporte en el Ecuador.  
 Objetivo del instrumento (Que pretende medir): Recolección de información.

| Preguntas | Claridad en la redacción |    | Coherencia interna |    | Introducción a la respuesta (Sego) |    | Pertinencia |    | Calificación de las preguntas |                       |               | Observaciones (Por favor indique si debe eliminarse o modificar algún ítem) |
|-----------|--------------------------|----|--------------------|----|------------------------------------|----|-------------|----|-------------------------------|-----------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------|
|           | Si                       | No | Si                 | No | Si                                 | No | Si          | No | Esencial                      | Util pero no esencial | No Importante |                                                                             |
| 1         | /                        |    | /                  |    | /                                  |    | /           |    | /                             |                       |               |                                                                             |
| 2         | /                        |    | /                  |    | /                                  |    | /           |    | /                             |                       |               |                                                                             |
| 3         | /                        |    | /                  |    | /                                  |    | /           |    | /                             |                       |               |                                                                             |
| 4         | /                        |    | /                  |    | /                                  |    | /           |    | /                             |                       |               |                                                                             |
| 5         | /                        |    | /                  |    | /                                  |    | /           |    | /                             |                       |               |                                                                             |
| 6         | /                        |    | /                  |    | /                                  |    | /           |    | /                             |                       |               |                                                                             |
| 7         | /                        |    | /                  |    | /                                  |    | /           |    | /                             |                       |               |                                                                             |
| 8         | /                        |    | /                  |    | /                                  |    | /           |    | /                             |                       |               |                                                                             |
| 9         | /                        |    | /                  |    | /                                  |    | /           |    | /                             |                       |               |                                                                             |
| 10        | /                        |    | /                  |    | /                                  |    | /           |    | /                             |                       |               |                                                                             |
| 11        |                          |    |                    |    |                                    |    |             |    |                               |                       |               |                                                                             |
| 12        |                          |    |                    |    |                                    |    |             |    |                               |                       |               |                                                                             |
| 13        |                          |    |                    |    |                                    |    |             |    |                               |                       |               |                                                                             |
| 14        |                          |    |                    |    |                                    |    |             |    |                               |                       |               |                                                                             |
| 15        |                          |    |                    |    |                                    |    |             |    |                               |                       |               |                                                                             |
| 16        |                          |    |                    |    |                                    |    |             |    |                               |                       |               |                                                                             |

Firma de Validador

Nombre: Fernando Peñañiel

Cédula: 060234194-8

  
 21/07/2024  
 01/07/2024