

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.961>

## Repartidores de delivery y plataformas digitales en Ecuador ¿Relación laboral o prestación autónoma de servicios?

*Delivery people and digital platforms in Ecuador employment  
Relationship or self-employed provision of services?*

**Walter Rigoberto Trujillo Jiménez**

[abgwtrujillo@hotmail.com](mailto:abgwtrujillo@hotmail.com)

<https://orcid.org/0009-0007-4034-6638>

Universidad Iberoamericana del Ecuador (UNIB.E)  
Quito – Ecuador

**Ramiro Javier Suárez Venegas**

[rsuarez@unibe.edu.ec](mailto:rsuarez@unibe.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-0515-0759>

Universidad Iberoamericana del Ecuador (UNIB.E)  
Quito – Ecuador

*Artículo recibido: 10 marzo 2025*

*- Aceptado para publicación: 20 abril 2025*

*Conflictos de intereses: Ninguno que declarar*

### RESUMEN

El presente estudio examina la naturaleza jurídica del vínculo entre los repartidores de delivery y las plataformas digitales en Ecuador, a fin de determinar si su relación configura una dependencia laboral o una prestación autónoma de servicios. La problemática radica en la indeterminación normativa vigente, lo que genera incertidumbre en cuanto a la aplicabilidad de los derechos laborales. El objetivo central es analizar, desde una perspectiva jurídica y doctrinal, los elementos constitutivos de una relación laboral en este contexto, con base en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y el derecho comparado. La investigación adopta un enfoque cualitativo, sustentado en el análisis documental de normativas nacionales e internacionales, estudios doctrinarios y datos estadísticos sobre la estructura del empleo en el país. Se examinan los criterios esenciales para la configuración de una relación de dependencia—subordinación, control, horario, remuneración y naturaleza del servicio prestado—y su contraste con las condiciones de trabajo de los repartidores en plataformas digitales. Los hallazgos evidencian que, pese a la aparente autonomía de los repartidores en la gestión de sus actividades, las plataformas ejercen un nivel de control que trasciende la mera intermediación tecnológica, lo que sugiere la concurrencia de elementos característicos de una relación laboral. Se concluye que la regulación actual es insuficiente para delimitar con precisión el estatuto jurídico aplicable, por lo que se recomienda la adopción de un marco normativo específico que garantice derechos laborales fundamentales sin menoscabar la flexibilidad inherente al modelo de negocio de las plataformas digitales.

*Palabras clave:* delivery, plataformas digitales, relación laboral, trabajo autónomo, derechos laborales

## ABSTRACT

This study examines the legal nature of the relationship between delivery drivers and digital platforms in Ecuador, in order to determine whether their relationship constitutes an employment relationship or an independent provision of services. The problem lies in the uncertainty surrounding current regulations, which generates uncertainty regarding the applicability of labor rights. The central objective is to analyze, from a legal and doctrinal perspective, the constituent elements of an employment relationship in this context, based on the Ecuadorian legal system and comparative law. The research adopts a qualitative approach, supported by a documentary analysis of national and international regulations, doctrinal studies, and statistical data on the structure of employment in the country. The essential criteria for establishing an employment relationship—subordination, control, schedule, remuneration, and the nature of the service provided—are examined, along with their contrast with the working conditions of delivery drivers on digital platforms. The findings show that, despite the apparent autonomy of delivery drivers in managing their activities, platforms exercise a level of control that goes beyond mere technological intermediation, suggesting the presence of elements characteristic of an employment relationship. The conclusion is that current regulations are insufficient to precisely define the applicable legal status, and therefore, the adoption of a specific regulatory framework that guarantees fundamental labor rights without undermining the flexibility inherent in the business model of digital platforms is recommended.

*Keywords.* delivery, digital platforms, employment relationship, self-employment, labor rights

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

## INTRODUCCIÓN

La expansión de las plataformas digitales en Ecuador ha ido transformados de manera importante, evolucionando así las dinámicas laborales, particularmente en el sector del reparto de bienes y servicios; empresas como Picker, PedidosYa, Uber Eats y Rappi han consolidado un modelo de intermediación que conecta a comercios y consumidores mediante el uso de tecnología, lo que permite la entrega de productos a través de repartidores independientes; pese a que dichas plataformas han generado oportunidades económicas y ampliado el acceso a servicios de delivery, también han suscitado debates en torno a la naturaleza jurídica de la relación entre las plataformas y los repartidores, quienes operan bajo contratos de prestación de servicios y no como trabajadores en relación de dependencia.

El modelo de negocio de estas empresas se enmarca dentro de la denominada “economía bajo demanda”, la cual se encuentra caracterizada por la flexibilidad laboral y la ausencia de un vínculo contractual tradicional entre empleador y trabajador; en ese sentido, las plataformas argumentan que los repartidores son contratistas independientes, denominados “socios” o “riders”, y que la relación que mantienen con la empresa es de carácter civil o mercantil; pese a aquello, en la práctica, la estructura operativa de estas plataformas impone directrices rígidas sobre la prestación del servicio, estableciendo controles algorítmicos que regulan el tiempo de trabajo, las asignaciones de pedidos y la remuneración, lo que ha llevado a la discusión sobre si realmente existe una subordinación laboral encubierta (García et al., 2021).

Desde un enfoque jurídico, el problema central radica en determinar si los repartidores deben ser considerados trabajadores bajo el marco del derecho laboral ecuatoriano o si efectivamente se trata de prestadores de servicios autónomos; teniendo en cuenta que esta distinción tiene implicaciones directas en el acceso a derechos fundamentales como la seguridad social, el salario mínimo, la jornada laboral y la estabilidad en el empleo; cabe destacar que a nivel internacional, diversas jurisdicciones han enfrentado este dilema con soluciones divergentes, desde el reconocimiento de derechos laborales hasta la creación de nuevas figuras contractuales que buscan equilibrar flexibilidad y protección.

En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo analizar la naturaleza jurídica de la relación entre los repartidores de plataformas digitales y las empresas que operan en Ecuador, examinando el marco normativo vigente, la jurisprudencia relevante y las experiencias comparadas en otros países; a través de este análisis, se busca aportar a la discusión sobre la necesidad de una regulación específica que garantice condiciones laborales justas sin desincentivar el desarrollo de la economía digital.

### **Relación Laboral**

Se debe tener claro que la relación laboral es un concepto jurídico que establece los derechos y obligaciones recíprocos entre un trabajador y su empleador; se trata de el principal

mecanismo a través del cual los trabajadores acceden a derechos laborales y de seguridad social, garantizando condiciones mínimas de estabilidad y protección en el empleo (Conferencia Internacional del Trabajo, 2006). A lo largo del tiempo, la relación laboral ha sido el eje central de la normativa laboral en distintos países, permitiendo regular las condiciones de trabajo, la jornada laboral, la remuneración y los beneficios sociales; pese a lo mencionado, el mundo del trabajo ha experimentado transformaciones importantes, esto debido a la globalización, los avances tecnológicos y la flexibilización de los mercados laborales (Porras, 2023).

En este contexto, han surgido nuevas formas de empleo que no siempre se ajustan a los parámetros tradicionales de la relación de trabajo, la proliferación de modalidades como el trabajo a distancia, el empleo por plataformas digitales y la subcontratación ha generado incertidumbre sobre la situación laboral de muchos trabajadores, quienes en ocasiones quedan excluidos de las protecciones que históricamente han acompañado al empleo formal, lo que evidentemente ha generado debate sobre la necesidad de adaptar el marco jurídico para equilibrar la flexibilidad requerida por las empresas con la estabilidad y seguridad que demandan los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha abordado reiteradamente la importancia de garantizar la protección de los trabajadores frente a la precarización del empleo, desde la adopción del Convenio sobre las agencias de empleo privadas (1997), hasta las discusiones sobre el trabajo en régimen de subcontratación y la relación de trabajo en la Conferencia Internacional del Trabajo (2006), se ha buscado establecer criterios claros para delimitar el alcance de la relación laboral en un contexto de cambio constante.

No obstante, la situación varía según el desarrollo económico de cada país; mientras que en las economías industrializadas la relación de trabajo sigue predominando y manteniendo cierto grado de estabilidad, en países con altas tasas de informalidad y desempleo, el trabajo independiente y las formas atípicas de empleo tienen un peso considerable; ante este panorama, se vuelve indispensable que los marcos normativos evolucionen para ofrecer soluciones que, sin obstaculizar la competitividad empresarial, garanticen condiciones laborales dignas y derechos fundamentales a todos los trabajadores, independientemente de la modalidad bajo la cual presten sus servicios (Porras, 2023).

### **Elementos de la Relación Laboral**

Los elementos de la relación laboral son aquellos “factores que permiten identificar la existencia de un vínculo jurídico entre un trabajador y su empleador” (Álvarez et al., 2022, p. 3). La Organización Internacional del Trabajo (2006), establece que la relación de trabajo se configura cuando una persona presta sus servicios bajo ciertas condiciones y recibe a cambio una remuneración; dentro de los elementos fundamentales, se encuentra la subordinación o dependencia, misma que se manifiesta en la existencia de instrucciones y control por parte del empleador sobre la forma en que se desarrolla el trabajo (Álvarez et al., 2022). Lo cual puede

verse reflejado en la integración del trabajador dentro de la organización empresarial, la obligación de cumplir con un horario determinado o la exigencia de ejecutar el trabajo personalmente sin posibilidad de delegarlo en terceros; de igual manera, la continuidad en la prestación del servicio y la disponibilidad del trabajador también son indicios de la existencia de una relación laboral.

Otro elemento esencial es la remuneración, la cual constituye “la contraprestación económica por el servicio prestado” (Villarreal & Medina, 2022, p. 186). La OIT (2006) señala que esta remuneración puede adoptar diversas formas, ya sea en dinero o en especie, incluyendo beneficios como alimentación, vivienda o transporte; adicional a lo ya mencionado, se debe destacar que, la existencia de un pago periódico, el reconocimiento de derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales, así como la asunción de ciertos costos por parte del empleador, como los viajes necesarios para la ejecución del trabajo, refuerzan la configuración de la relación laboral (Conferencia Internacional del Trabajo, 2006).

En este sentido, los ordenamientos jurídicos nacionales han adoptado diferentes criterios para definir con claridad cuándo existe una relación de trabajo, a fin de evitar la simulación de relaciones contractuales que encubran una realidad laboral y perjudiquen los derechos de los trabajadores; la importancia de estos elementos radica en su función protectora, ya que permiten distinguir el trabajo dependiente del trabajo autónomo y garantizar a los trabajadores el acceso a la seguridad social, la estabilidad en el empleo y demás beneficios derivados del derecho laboral.

### **Derechos y obligaciones del trabajador y del empleador**

En un contrato de trabajo, el empleador es la parte que provee de trabajo, por tanto, ejerce poder de organización y dirección y tiene la obligación de remunerar a los trabajadores por los servicios prestados; a pesar de aquello, el concepto de empleador no debe confundirse con el de empresa, teniendo en cuenta que esta última hace referencia a la organización en su conjunto, incluyendo a los trabajadores que prestan servicios en ella; de igual manera es importante diferenciar al jefe de la empresa del empleador, pues el primero es una persona física que ejerce el poder de dirección, mientras que el empleador puede ser la sociedad que contrata tanto a los empleados como al propio jefe de la empresa.

El papel que el empleador desempeña es importante dentro de la relación laboral, en vista de que de él depende la generación y mantenimiento del empleo; sus principales funciones incluyen la creación de puestos de trabajo, la oferta de empleo mediante la publicación de vacantes disponibles, la organización y dirección de las actividades laborales, el pago de los salarios conforme a la ley y los acuerdos contractuales, y la finalización de la relación laboral cuando las circunstancias lo requieran y bajo el marco de la normativa vigente (Gamonal & Guidi, 2022, p. 30).

Se debe mencionar además que, en virtud de su poder de dirección, el empleador tiene derechos fundamentales que le permiten gestionar la relación laboral de manera efectiva, dentro de los que se encuentran:

La facultad de dictar órdenes e instrucciones dentro de los límites del contrato, la asignación de funciones y tareas a los trabajadores según sus responsabilidades, la exigencia del cumplimiento de normas de seguridad y prevención de riesgos laborales, la supervisión del desempeño de los empleados, la aplicación de sanciones disciplinarias en caso de incumplimientos y la extinción de la relación laboral conforme a la legislación aplicable (Boza, 2020, p. 34).

El empleador, además de contar con derechos, también está sujeto a obligaciones que garantizan el cumplimiento de las normas laborales y la protección de los trabajadores, dentro de los deberes principales se puede destacar

La formalización del contrato de trabajo y el registro de los empleados en la Seguridad Social, el pago puntual de salarios, el cumplimiento de aportes a la Seguridad Social, la provisión de un entorno laboral seguro y condiciones adecuadas para el desempeño de las actividades, el respeto a la dignidad, intimidad y derechos fundamentales de los trabajadores, la prohibición de cualquier forma de discriminación, el suministro de equipos y herramientas necesarias para el trabajo, la promoción de la capacitación y el desarrollo profesional, y la obligación de informar y garantizar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales. (Boza, 2020, p. 35)

El rol del empleador trasciende el aspecto laboral, pues su capacidad para generar empleo y mantener condiciones dignas de trabajo tiene un impacto significativo en la economía y en la estabilidad social; en ese sentido, empresas de gran tamaño, como las multinacionales, ejercen una gran influencia en la regulación laboral y pueden ser un referente en términos de buenas prácticas o, en algunos casos, de conflictos laborales; adicional a lo mencionado, las asociaciones de empleadores desempeñan un papel relevante en cuanto a la negociación de normas laborales y en la representación de los intereses del sector empresarial, de manera similar a como lo hacen los sindicatos en defensa de los trabajadores.

En lo que respecta a los trabajadores, dentro del contexto ecuatoriano, se debe entender a los derechos como garantías irrenunciables, cuyo respeto es exigible a todos los empleadores sin excepción; el Código de Trabajo (2005), establece con claridad las prerrogativas mínimas que deben ser reconocidas a los trabajadores desde el inicio de la relación laboral, consolidando un marco de protección orientado a la estabilidad y dignidad del empleo; dentro de los cuales se encuentra la afiliación a la Seguridad Social, misma que es una obligación ineludible desde el primer día de trabajo, de esa manera se garantiza el acceso a prestaciones médicas y futuras pensiones; adicional a esto se destaca también que la remuneración no puede ser inferior al sueldo básico unificado, teniendo en cuenta que en determinados sectores pueden aplicarse tablas

salariales diferenciadas (León et al., 2023). También se debe tener en cuenta que el trabajador tiene derecho a percibir compensaciones económicas adicionales, tales como el pago de horas extras y suplementarias, los beneficios sociales que incluyen el décimo tercer y cuarto sueldo, y los fondos de reserva a partir del segundo año de relación laboral (Código del Trabajo, 2005).

El derecho a vacaciones laborales remuneradas es otro punto a destacar para garantizar el descanso y la salud del trabajador, mientras que la compensación por salario digno busca equilibrar los ingresos en función del costo de vida; adicional a aquello, dentro del campo de la protección familiar, la normativa contempla licencias por paternidad y maternidad, así como un subsidio dirigido a la madre trabajadora, la posibilidad de solicitar certificados relativos a la experiencia laboral y la participación en la distribución de utilidades, cuando la empresa genera beneficios, refuerzan el reconocimiento de derechos que protegen tanto la estabilidad económica como el desarrollo profesional del trabajador (Gamonal & Guidi, 2022).

La contraparte de estos derechos son las obligaciones que todo empleador debe acatar en virtud de la relación laboral; la suscripción de un contrato de trabajo y su inscripción en el Ministerio de Trabajo, la afiliación inmediata del trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el pago del porcentaje patronal correspondiente del 11.45% sobre la nómina representan obligaciones de cumplimiento obligatorio; se debe destacar que el pago de la remuneración no puede ser inferior al salario básico unificado y debe incluir los beneficios sociales y compensaciones por salario digno, garantizando un equilibrio en las condiciones laborales; en aquellos casos en los que la empresa registre utilidades, el empleador está obligado a distribuir un porcentaje entre los trabajadores, fortaleciendo la participación equitativa en los beneficios generados por la actividad productiva (García et al., 2021).

Los trabajadores afiliados al IESS acceden a un conjunto de beneficios adicionales, entre los que destacan la cobertura de salud en los hospitales de la institución, la posibilidad de extender estos servicios a sus cónyuges e hijos, el seguro de desempleo, los subsidios por enfermedad y maternidad, así como el acceso a créditos quirografarios e hipotecarios; a ello se suman la cobertura por riesgos laborales, el derecho a una jubilación por vejez, invalidez o incapacidad, la pensión por montepío en caso de fallecimiento del afiliado, y el auxilio funerario, consolidando de esa manera, un esquema de seguridad social integral que trasciende la relación laboral y protege al trabajador en diversas contingencias (León et al., 2023).

La existencia de derechos laborales implica, a su vez, la asunción de ciertas obligaciones por parte del trabajador; en tal sentido, ejecutar sus labores con la diligencia y esmero requeridos, en los términos pactados en el contrato y conforme a las condiciones establecidas en la empresa, constituye un deber fundamental por lo que la conservación de herramientas y materiales de trabajo, así como la restitución de aquellos que no sean utilizados, es una responsabilidad inherente al buen uso de los recursos proporcionados por el empleador, en lo que respecta a circunstancias extraordinarias, cuando se presentan situaciones de peligro o siniestro inminente

que comprometan la integridad de la organización o de sus trabajadores, el empleado podrá verse obligado a extender su jornada más allá de los límites convencionales, con la posibilidad de reclamar la remuneración adicional correspondiente (Gamonal & Guidi, 2022).

### **Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano en torno a la relación laboral y las plataformas digitales**

El ordenamiento jurídico ecuatoriano se halla enfrentado a un reto importante la regulación del trabajo en plataformas digitales, una realidad que se intensificó con la pandemia del Covid-19; en ese sentido, el crecimiento exponencial de este tipo de empleo evidenció la falta de un marco normativo específico, generando problemáticas en la protección de los derechos laborales y en la equidad competitiva frente a trabajadores formales; a nivel internacional, los ordenamientos jurídicos han empezado a desarrollar normativas que buscan equilibrar la flexibilidad que ofrecen dichas plataformas con la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas, aunque el proceso legislativo en muchos países, incluido Ecuador, aún se encuentra en construcción.

Uno de los principales problemas derivados de esta ausencia normativa es la precarización laboral de quienes prestan servicios mediante plataformas digitales, en especial en el sector de transporte y entrega de encomiendas; teniendo en cuenta que la figura de "colaborador", utilizada por las empresas que gestionan estas plataformas, ha permitido eludir la aplicación de los derechos laborales reconocidos en la Constitución de la República y el Código de Trabajo, pese a que las características de la relación laboral evidencian un vínculo de subordinación y dependencia; adicional a lo mencionado, la falta de regulación ha propiciado una competencia desleal frente a quienes deben cumplir requisitos legales para operar, como licencias o certificaciones, mientras que quienes trabajan mediante aplicaciones solo deben sujetarse a los términos y condiciones de las plataformas, generando desigualdades en el acceso al mercado.

Ante esta problemática, la Asamblea Nacional del Ecuador presentó un proyecto de ley dirigido a regular las relaciones laborales en el marco digital, cuyo primer debate tuvo lugar en agosto de 2022; se debe mencionar que dicho proyecto establece un marco normativo que obliga a las empresas digitales de servicios a registrarse dentro del país, garantizando que cumplan con las disposiciones del ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia laboral, tributaria y comercial; para lo cual, se propone la obligatoriedad de inscripción en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, así como en los registros mercantiles pertinentes; en el caso de servicios de transporte, se contempla la inscripción en la Agencia Nacional de Tránsito (Proyecto de Ley para Regular la Relación Laboral de las y los Trabajadores con las Empresas de Plataformas Digitales, 2021).

Dicho proyecto surge con el fin de asegurar que las empresas que operan mediante plataformas digitales asuman responsabilidades laborales y tributarias; en tal sentido, se plantea la obligación de suministrar información sobre sus operaciones, registrar a los agentes y

colaboradores que trabajan en la plataforma, y garantizar que quienes desempeñan actividades dentro de ella cuenten con las competencias necesarias para su ejecución; adicional a lo ya mencionado, se dispone que estas compañías provean a los trabajadores de herramientas y equipos de protección adecuados, así como la creación de un espacio físico para la recepción de quejas y reclamos, promoviendo de este modo, un entorno de mayor transparencia y responsabilidad empresarial (Proyecto de Ley para Regular la Relación Laboral de las y los Trabajadores con las Empresas de Plataformas Digitales, 2021).

El proyecto de ley también establece una clasificación de las modalidades de trabajo en plataformas digitales, diferenciando entre trabajo colaborativo (alquiler temporal de bienes inmuebles), trabajo bajo demanda (como el delivery y el transporte de pasajeros) y trabajo de acceso (alquiler de bienes muebles por tiempo determinado), lo que permite reconocer las diversas formas en las que operan estas plataformas y adaptar la normativa a cada una de ellas. En lo que respecta a la relación entre los trabajadores y las plataformas digitales, la propuesta define a los colaboradores como personas que prestan servicios de entrega o reparto de bienes a través de una aplicación administrada por una empresa digital; a fin de garantizar sus derechos, el proyecto establece que estos trabajadores deben ser vinculados mediante contratos formales, los cuales deben ser o bajo la modalidad de prestación de servicios o mediante una relación de dependencia laboral, para evitar que continúe la vulneración de derechos, se prohíbe la adhesión de contratos sin negociación previa y se exige que los contratos laborales sean aprobados por el Ministerio de Trabajo y la Defensoría del Pueblo, asegurando el respeto a los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Desde una perspectiva constitucional, el trabajo y la seguridad social están garantizados como derechos fundamentales en el Ecuador; en tal sentido, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que el trabajo es un derecho y un deber social, además de constituir una fuente de realización personal y base de la economía, la norma impone al Estado la obligación de garantizar el pleno respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, asegurando condiciones de vida decorosas, remuneraciones justas y la posibilidad de desempeñar un trabajo libremente escogido o aceptado, lo que se ve vulnerado en el contexto del trabajo en plataformas digitales, donde las condiciones de trabajo se establecen unilateralmente por parte de las empresas administradoras de estas plataformas, sin garantizar estabilidad ni seguridad laboral.

Adicional a lo mencionado, el artículo 34 del mismo cuerpo legal (Constitución de la República del Ecuador, 2008), reconoce la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas y establece que su garantía es una responsabilidad primordial del Estado; la norma determina que la seguridad social debe regirse por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación; en tal sentido, el Estado tiene el deber de garantizar el ejercicio pleno de este derecho, incluyendo a quienes realizan actividades de trabajo autónomo o no remunerado; pese a

aquello, la falta de regulación en el trabajo en plataformas digitales ha provocado que muchos trabajadores queden al margen del sistema de seguridad social, careciendo de aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y de acceso a beneficios como jubilación, atención médica y licencias por enfermedad o maternidad).

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El presente estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, lo cual permite una comprensión interpretativa del fenómeno jurídico objeto de análisis; lo dicho se justifica en virtud de que la investigación no busca cuantificar datos, más bien se pretende comprender la naturaleza jurídica de la relación entre los repartidores de delivery y las plataformas digitales en el Ecuador, abordando el fenómeno desde una perspectiva crítica y reflexiva; por lo expuesto, el enfoque seleccionado permite identificar matices normativos, doctrinales y jurisprudenciales que configuran tal relación jurídica, considerando el contexto social y económico en el que se desarrolla.

En cuanto al tipo de investigación, esta es de carácter descriptivo-analítico; teniendo en cuenta que es particularmente descriptiva en vista de que busca caracterizar las disposiciones legales, doctrinas y prácticas actuales que regulan (o no regulan) el trabajo en plataformas digitales; a la par es analítica debido a que examina las implicaciones jurídicas de considerar a los repartidores como trabajadores subordinados o como prestadores de servicios autónomos, confrontando los criterios normativos con los desarrollos doctrinales y jurisprudenciales en el marco nacional e internacional.

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

Analizar, desde una perspectiva jurídica y doctrinal, la relación laboral entre los repartidores de delivery y las plataformas digitales en Ecuador.

#### **Objetivos Específicos**

- Examinar las disposiciones normativas ecuatorianas relacionadas con el trabajo y la seguridad social aplicables a las plataformas digitales de reparto.
- Analizar la doctrina jurídica sobre la diferenciación entre relación de trabajo subordinado y prestación autónoma de servicios en el ámbito digital.
- Evaluar el tratamiento jurisprudencial de la relación laboral en plataformas digitales en Ecuador y en otros ordenamientos jurídicos.

#### **Técnicas e instrumentos**

Para el desarrollo del estudio se emplearon varias técnicas de investigación documental, partiendo por el análisis normativo, teniendo en cuenta que se hizo una revisión a minuciosidad la normativa vigente, así como los reglamentos y proyectos de ley relacionados con el trabajo en plataformas digitales; todo esto orientado a identificar posibles huecos normativos, ambigüedades y oportunidades de reforma.

También se aplicó el análisis doctrinal con lo cual se examinaron textos académicos, estudios especializados, opiniones de expertos y literatura jurídica tanto nacional como extranjera, que abordan la temática del trabajo en entornos digitales, el concepto de subordinación y autonomía laboral, así como los nuevos modelos de contratación laboral en la economía de plataformas.

Adicional a lo expuesto, se aplicaron técnicas de análisis crítico-interpretativo, mediante las cuales se contrastó el contenido normativo con las realidades sociales y laborales que enfrentan los repartidores en plataformas como Uber Eats, Rappi o PedidosYa, lo cual permitió la valoración en cuanto a si la legislación vigente resulta adecuada o si existen elementos suficientes para proponer una redefinición jurídica de esta relación laboral.

### **Criterios de validez y rigor**

Para garantizar la fiabilidad de la información recolectada, se aplicaron criterios de triangulación de fuentes y se seleccionaron únicamente fuentes actualizadas, académicamente relevantes y reconocidas dentro del marco del derecho laboral y digital, por tanto, la interpretación de los textos se realizó conforme a principios constitucionales.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Para analizar si los repartidores de delivery en las plataformas digitales en Ecuador se encuadran dentro de una relación laboral o si, por el contrario, se trata de una prestación autónoma de servicios, es necesario estudiar los elementos característicos de cada uno de estos marcos jurídicos y cómo se aplican al caso específico de los repartidores; partiendo por el hecho de que uno de los aspectos fundamentales para determinar si existe una relación laboral es la subordinación; en ese contexto, los repartidores deben cumplir con las órdenes e instrucciones impartidas por la plataforma; pese a que ellos pueden decidir sus horarios de trabajo, la plataforma ejerce control sobre sus actividades mediante la asignación de pedidos, las expectativas de cumplimiento de tiempo y las penalizaciones por no cumplir con los estándares establecidos, lo que sugiere tácitamente que existe una subordinación (Choren, 2021).

Otro elemento importante para analizar es la dependencia económica, teniendo en cuenta que dentro de cualquier relación laboral, el trabajador depende de un salario o una remuneración por su trabajo, los repartidores de plataformas, aunque pueden tener flexibilidad en cuanto a las horas que eligen trabajar, dependen de las plataformas para generar sus ingresos, en tal sentido, los pagos dependen de la cantidad de entregas realizadas, lo que implica que su estabilidad económica está directamente vinculada a las condiciones impuestas por la plataforma, generando una dependencia económica, característica de las relaciones laborales (Porrás, 2023).

La prestación personal del servicio es otro factor relevante, teniendo en cuenta que, en una relación laboral, el trabajador debe realizar el servicio personalmente, y no puede delegarlo, los repartidores de entrega no pueden delegar sus entregas a otras personas, lo que podría interpretarse

como una obligación de realizar el servicio personalmente, lo cual es típico de una relación laboral, donde el trabajo se realiza directamente por el empleado, en lugar de ser externalizado o delegado.

Pese a aquello, la duración del servicio y la flexibilidad que tienen los repartidores en cuanto a la cantidad de horas trabajadas sugiere una relación más cercana a la prestación autónoma de servicios, los repartidores no se encuentran sujetos a un contrato a largo plazo ni a una duración indefinida del servicio, dándoles la facultad de decidir cuándo y cómo trabajar, similar a lo que ocurre en una prestación autónoma de servicios.

Con todo lo expuesto, pese a que existen ciertos elementos de la relación laboral, como la subordinación, la dependencia económica y la prestación personal del servicio, también hay características que sugieren que los repartidores se asemejan más a prestadores autónomos de servicios, como la flexibilidad en la duración del trabajo y la falta de un contrato a largo plazo o una obligación fija de trabajo; partiendo de lo mencionado, la figura de los repartidores en plataformas digitales podría estar en una zona gris, que no se ajusta completamente a ninguno de los dos marcos jurídicos tradicionales, lo que hace necesario un análisis más profundo de las condiciones laborales específicas de este sector y una posible adaptación de la legislación laboral para abordar los retos que plantea el trabajo en plataformas digitales.

El análisis realizado, revela una falta de claridad normativa, lo que evidentemente genera incertidumbre sobre su estatus jurídico, dentro del contexto ecuatoriano, la mayoría de los repartidores se encuentran en una situación de empleo no clasificado o subempleo, lo que contribuye a la precarización de sus condiciones laborales. Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2025):

El 71,1% de la población total se encontraba en edad de trabajar, con una población en edad de trabajar (PET) de 13,3 millones de personas; de esta población, 8,4 millones de personas formaban parte de la población económicamente activa (PEA), y 4,9 millones estaban fuera de la fuerza laboral, es decir, económicamente inactivos, de estos 8,4 millones de trabajadores económicamente activos, un 96,2% (8,1 millones) contaban con empleo; sin embargo, hay que tener en cuenta que este empleo no necesariamente se encontraba en condiciones plenas, ya que un alto porcentaje se encontraba en situaciones de subempleo o empleo no adecuado. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2025)

En particular, los repartidores de plataformas digitales suelen encontrarse dentro de la clasificación de "empleo no adecuado", que incluye trabajos con insuficiencia de tiempo de trabajo o de ingresos; de acuerdo con lo analizado en los datos del INEC (2025), la población con empleo en Ecuador fue de 8,06 millones de personas, de las cuales 1,7 millones estaban en subempleo, lo que refleja una gran parte de la fuerza laboral que no tiene acceso a las condiciones de trabajo deseadas; dentro del subempleo, los repartidores de delivery, al igual que otros trabajadores informales, enfrentan la incertidumbre sobre su estatus, ya que no cuentan con

derechos laborales como seguridad social, salario mínimo garantizado ni condiciones de trabajo reguladas.

Adicionalmente, los datos también muestran que 2,4 millones de trabajadores se encuentran en lo que se denomina "otro empleo no pleno", es decir, empleos que no ofrecen estabilidad ni seguridad laboral, lo que también podría incluir a los repartidores en plataformas digitales, lo que pone en evidencia que existe una tendencia creciente de empleo precario en el país, que no está debidamente regulado, lo que aumenta el riesgo de explotación laboral en el sector (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2025).

El informe de Fairwork "Ecuador Puntuaciones 2023: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas" (Fairwork, 2023, p. 1). Señala que algunas empresas como Tipti han comenzado a adoptar modelos laborales más equitativos, lo que incluye asegurar que sus trabajadores ganen al menos un salario básico, a pesar de los costos asociados con la prestación del servicio; en tal sentido, Tipti ha implementado sistemas de gestión de riesgos laborales, seguridad social y salud ocupacional, mejorando de manera significativa las condiciones de los repartidores, lo cual ejemplifica una posible solución a la precarización laboral que enfrentan los repartidores de plataformas.

En cuanto a las medidas que podrían mejorar esta situación, es menester que las plataformas adopten prácticas laborales que respeten los derechos básicos de los trabajadores, como la remuneración justa, la seguridad social, y las medidas de salud y seguridad en el trabajo; de igual forma, el establecimiento de una normativa clara que regule las relaciones laborales en este sector contribuiría a garantizar que los repartidores tengan acceso a condiciones laborales dignas, sin necesidad de ser considerados trabajadores en relación de dependencia.

Adicional a lo mencionado, la organización colectiva de los repartidores y el fomento de la negociación colectiva son elementos primordiales que pueden ser de utilidad para mejorar sus condiciones laborales; a través de la creación de sindicatos o asociaciones, los repartidores podrían negociar mejores condiciones salariales y de trabajo con las plataformas, lo que contribuiría a reducir las desigualdades laborales en el sector; en ese sentido, la colaboración con organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también sería fundamental para compartir buenas prácticas y obtener apoyo en la implementación de políticas laborales más justas.

De todo lo ya analizado, se ha podido identificar que la falta de claridad en la regulación del trabajo de los repartidores de delivery en plataformas digitales en Ecuador genera una situación de precarización laboral, para lo cual la adopción de modelos como el de Tipti, que incluye la garantía de un salario mínimo y la mejora de las condiciones laborales, debería ser un referente para otras plataformas en Ecuador, para esto es necesario implementar reformas legales que incluyan la remuneración mínima, la afiliación obligatoria a la seguridad social y la

implementación de medidas de seguridad y salud laboral, lo cual contribuiría a mejorar las condiciones de los trabajadores sin modificar necesariamente su estatus autónomo.

### **CONCLUSIONES**

De todo el análisis realizado, se ha podido llegar a varias conclusiones importantes, partiendo por el hecho de que si bien existen elementos que sugieren una relación laboral, también se encuentran características propias de una prestación autónoma de servicios; por tanto, es evidente que esta modalidad de trabajo requiere protección legal en cuanto a derechos laborales, como la seguridad social, la remuneración adecuada y la estabilidad laboral.

Sin embargo, la flexibilidad en la elección de horarios y la autonomía en cuanto a la duración del trabajo sugiere que los repartidores, en muchos casos, podrían encuadrarse más como prestadores autónomos de servicios, siendo esta flexibilidad una característica de los trabajadores autónomos, quienes no se encuentran sujetos a una estructura rígida de trabajo ni a contratos de duración indefinida.

El vacío normativo en cuanto a la clasificación legal de los repartidores y las plataformas digitales en Ecuador plantea un reto importante; es urgente que el marco jurídico ecuatoriano se adapte a las nuevas formas de trabajo que surgen con la digitalización y las plataformas en línea, teniendo en cuenta que al no existir una regulación clara puede generar incertidumbre tanto para los repartidores como para las empresas.

Por lo tanto, es necesario que se establezca una normativa que contemple un equilibrio entre las características de las relaciones laborales y las de los trabajadores autónomos, donde se podría incluir la creación de un régimen especial para los repartidores de plataformas digitales, que garantice derechos laborales fundamentales como la afiliación a la seguridad social, la remuneración mínima, la protección en términos de salud y seguridad laboral, y la posibilidad de formar asociaciones o sindicatos para negociar condiciones laborales.

## REFERENCIAS

- Álvarez, P., Rodríguez, B., & Loiseau, V. (2022). Elementos configuradores de la relación laboral en el derecho comparado. Chile, Argentina, México, Perú, España y Francia. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile | Asesoría Técnica Parlamentaria*, 1-11. Retrieved from [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33305/2/Elementos\\_configuradores\\_de\\_la\\_relacion\\_laboral\\_2022.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33305/2/Elementos_configuradores_de_la_relacion_laboral_2022.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008, Octubre 20). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Retrieved from <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021, agosto 24). Proyecto de Ley para Regular la Relación Laboral de las y los Trabajadores con las Empresas de Plataformas Digitales. Quito, Ecuador: Cod. AN-2021-2097 / 408117. Retrieved from <https://vlex.ec/vid/proyecto-ley-regular-relacion-878982240>
- Boza, G. (2020). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP. Retrieved from [https://www.google.com.ec/books/edition/Lecciones\\_de\\_derecho\\_del\\_trabajo/0H3ZDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.ec/books/edition/Lecciones_de_derecho_del_trabajo/0H3ZDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Choren, A. (2021). *Las Relaciones Laborales, una mirada al trabajo del futuro*. Editorial Autores de Argentina. Retrieved from [https://www.google.com.ec/books/edition/Las\\_Relaciones\\_Laborales\\_una\\_mirada\\_al\\_t/Pa1BEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.ec/books/edition/Las_Relaciones_Laborales_una_mirada_al_t/Pa1BEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2006). *La relación de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Retrieved from <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- Fairwork. (2023). *Fairwork Puntuaciones Ecuador 2023*. Fairwork. Retrieved from <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/06/Fairwork-Ecuador-Report-2023-ES-red.pdf>
- Gamonal, S., & Guidi, C. (2022). *Tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo*. Canopus Editorial Digital SA. Retrieved from [https://www.google.com.ec/books/edition/Tutela\\_de\\_derechos\\_fundamentales\\_en\\_el\\_d/NFbTEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.ec/books/edition/Tutela_de_derechos_fundamentales_en_el_d/NFbTEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- García, M., Silva, C., Salazar, J., & Gavilanez, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 167-178. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/28068276015.pdf>

- Honorable Congreso Nacional. (2005, diciembre 16). Código del Trabajo. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167. Retrieved from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2025). *Estadísticas Laborales – enero 2025*. ecuadorencifras. Retrieved from <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- León , J., Guevara, M., & Rojas, H. (2023). Elementos Sustanciales del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 9(2), 541–570. Retrieved from <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3298>
- Organización Internacional del Trabajo. (1997, junio 3). C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas. Ginebra, Suiza: C181. Retrieved from [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*. Organización Internacional del Trabajo. Retrieved from [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms\\_864345.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_864345.pdf)
- Porras, A. (2023). Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas. *FORO: Revista de Derecho*(40), 26–46. doi: <https://doi.org/10.32719/26312484.2023.40.2>
- Villarroel, J., & Medina, V. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 184-199. Retrieved from <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.242>