UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Derecho

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada

Tema:

La precarización laboral a través de la plataforma de movilidad “uber”, Quito, 2025

Autora:

Estefani Najhelly Canelos Guallichico

Tutor:

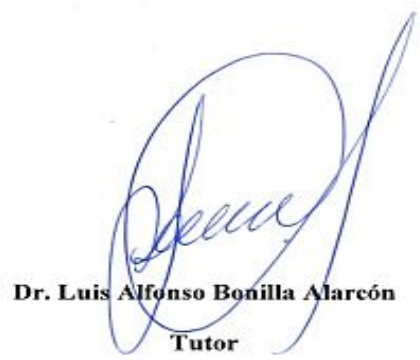
Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda – 2026

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

En mi calidad de tutor el trabajo de integración curricular presentado por Estefani Najhelly Canelos Guallichico, para optar por el Grado de abogado cuyo título es “LA PRECARIZACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA DE MOVILIDAD “UBER”, QUITO, 2025", considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que designa.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTA DE AUTORÍA

DECLARACIÓN JURAMENTA DE AUTORÍA

Yo, Estefani Najhelly Canelos Guallichico, portadora de la cédula de ciudadanía No. 1728668086, egresada de la carrera de derecho a la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaró en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación con el tema "LA PRECARIZACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA DE MOVILIDAD "UBER", QUITO, 2025", ha sido realizado por mi persona con la dirección de mi tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada, por tanto, es de mi autoría, en tal sentido dejo constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento, se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente:

Srta. Estefani Najhelly Canelos Guallichico

Autor

Notaría Tercera del Cantón Guaranda
Msc.Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

NOTARÍA TERCERA
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
GUARANDA - ECUADOR

....rio
N° ESCRITURA 20260201003P01855
DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR:
ESTEFANI NAJHELLY CANELOS GUALLICHICO
INDETERMINADA
DI: 2 COPIAS
L.L
Factura: 001-001-000020056

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día doce de junio del dos mil veintiséis, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita ESTEFANI NAJHELLY CANELOS GUALLICHICO soltera, con número de celular 0969596508, correo electrónico es ecanelosguallichico@gmail.com , domiciliada en el Cantón Quito y de paso por este lugar, por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerlo doy fe, en virtud de haberme exhibido su documento de identificación, y de autorizar se obtenga el Certificado Único del Registro Civil para ser agregado, conforme el artículo setenta y cinco de la LEY ORGÁNICA DE GESTIÓN DE LA IDENTIDAD Y DATOS CIVILES (LOGIDC); en cumplimiento de la Ley Notarial, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP) y su Reglamento General (RLOPDP), los datos personales proporcionados en este documento son autorizados por la compareciente al Notario para su uso, verificación, tratamiento y archivo, los cuales reposarán además en los libros de la Notaría Tercera del cantón Guaranda conforme lo prevé la Ley Notarial; bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaro lo siguiente, Previo a la obtención del Título de Abogada de la Carrera de Derecho a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación del tema: "LA PRECARIZACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA DE MOVILIDAD "UBER", QUITO, 2025" es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaría la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

ESTEFANI NAJHELLY CANELOS GUALLICHICO
C.C. 1728668086

ABOGADO HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

CERTIFICADO SISTEMA COMPILATIO

Para: Estefani Najhelly Canelos Guallichico

De: Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Asunto: Reporte Sistema Compilatio

Fecha: 26 de mayo del 2026

Por medio del presente, pongo en su conocimiento el reporte del sistema Compilatio respecto a las posibles coincidencias de su trabajo de integración curricular, que es de **cuatro por ciento (04%)**



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor

DERECHOS DE AUTOR

Yo: Estefani Najhelly Canelos Guallichico, portador de la Cédula de Identidad No 1728668086, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Tema: La precarización laboral a través de la plataforma de movilidad "uber", Quito, 2025,** modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Estefani Najhelly Canelos Guallichico

Autor

Dedicatoria

Dedico este trabajo, con profundo amor y gratitud, a mi madre, Ana Guallichico, y a mi abuelita, Luz Tasiguano, quienes han caminado a mi lado durante todo este proceso, brindándome su apoyo incondicional, su cariño y su fortaleza en cada etapa de mi vida.

Asimismo, quiero dedicar este logro a mis queridas hermanas, Elizabeth Marcela y Ana Carolina, quienes, con sus consejos, compañía y afecto, han contribuido significativamente a mi crecimiento personal y profesional, cada una de estas maravillosas mujeres ha dejado una huella invaluable en mi vida y ha sido parte fundamental de este camino, les agradezco por acompañarme en este proceso que, aunque estuvo lleno de altos y bajos, hoy culmina con satisfacción.

Finalmente, dedico este trabajo a mi querido hermano, Byron Miguel, quien, aunque ya no se encuentra físicamente conmigo, siempre permanecerá en mi corazón y en cada uno de mis recuerdos, ya que fue una de las personas que más me impulsó a superarme, a no rendirme ante las adversidades y a luchar por mis sueños, infinitas gracias por enseñarme que los momentos más difíciles de la vida también nos fortalecen, nos hacen valientes y nos preparan para enfrentar los desafíos con determinación. Tu ejemplo, tu amor y tus enseñanzas me acompañarán siempre.

Con cariño y eterna gratitud Estefani.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por acompañarme durante todo este proceso, por darme la sabiduría, la fortaleza y la perseverancia necesarias para afrontar cada desafío y no desistir ante las dificultades que se presentaron en el camino.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi madre, Ana Guallichico, y a mis hermanos, Marcela Llulluna, Ana Llulluna y Byron Llulluna, quienes han sido una fuente constante de apoyo, inspiración y motivación. Gracias por estar presentes en cada etapa de mi vida, por sus palabras de aliento y por impulsarme a seguir adelante cuando más lo necesitaba.

De igual manera, agradezco a mis mejores amigos, Nicole, Nickson, Anderson y Karlita, quienes compartieron conmigo alegrías, preocupaciones y desafíos durante esta etapa. Gracias por su amistad sincera, por escucharme, aconsejarme y recordarme siempre la importancia de seguir luchando por mis objetivos.

Finalmente, extiendo mi agradecimiento a cada uno de mis maestros, quienes, a través de sus conocimientos, experiencia y dedicación, contribuyeron significativamente a mi formación académica. Sus enseñanzas no solo enriquecieron mi aprendizaje, sino que también dejaron valiosas lecciones que me acompañarán a lo largo de mi vida profesional y personal.

A todos ustedes, mi más sincera gratitud por haber sido parte de este importante logro.

Contenido

CERTIFICADO DE APROBACIÓN I

DECLARACIÓN JURAMENTA DE AUTORÍA II

CERTIFICADO SISTEMA COMPILATIO III

Dedicatoria IV

Agradecimiento VI

Titulo: 1

CAPÍTULO I: Problema 2

1.1. Resumen – Abstract 2

1.2. Introducción 4

1.3. Planteamiento del problema 6

1.4. Formulación del problema: 7

1.5. Hipótesis 7

1.6. Variables de la investigación: 7

1.6.1 Variable independiente: 7

1.6.2 gVariable dependiente: 7

1.7. Objetivos 7

1.1.1. Objetivo General: 7

1.1.2. Objetivos específicos 8

1.8. Justificación 8

CAPÍTULO II: Marco Teórico 10

1.9. Precarización laboral y trabajo en plataformas digitales 10

1.10. Limitación de beneficios en cuanto a los derechos laborales 17

1.11. La inseguridad en la ciudad de Quito en el contexto del crecimiento de Uber 21

1.12. Ausencia de beneficios laborales en el trabajo de los conductores de Uber ... 31
Capitulo III: Marco Legal ... 43
3.1 Constitución De La Republica Del Ecuador ... 43
3.1. Corte constitucional del Ecuador ... 45
3.2. Código del Trabajo ... 48
3.3. Ley seguridad social ... 50
3.4. Jurisprudencia Constitucional ... 51
Capitulo IV Marco Metodológico ... 53
4.1. Descripción del trabajo investigativo realizado ... 53
4.1.1. Ámbito de estudio ... 53
4.2. Tipos de investigación ... 53
4.2.1 Investigación Exploratoria ... 53
4.2.2. Investigación descriptiva ... 53
4.2.3. Investigación correlacional ... 54
4.2.4. Investigación bibliográfica ... 54
4.2.5. Investigación jurídica ... 54
4.3. Métodos de investigación ... 54
4.3.1. Método cualitativo ... 54
4.3.2. Método cuantitativo ... 55
4.3.3. Método deductivo ... 55
4.3.4. Método inductivo ... 55
4.4. Técnicas de investigación ... 56
3.5.1 Encuestas ... 56
3.5.2 Revisión documental ... 56
4.5. Instrumentos de recolección de datos ... 56

3.6.1 Cuestionario 56
3.6.2 Ficha bibliográfica y normativa 56
4.6 Criterios de inclusión y exclusión 57
4.6.1 Criterios de inclusión 57
4.6.2 Criterios de exclusión 57
4.7 Población y muestra 57
4.7.1 Población 57
4.7.2 Muestra 57
4.8 Localización geográfica del estudio 58
Capítulo V: Resultados 59
7.1. Encuesta aplicada a usuarios 59
7.2. Encuesta aplicada a conductores 67
Discusión 75
Conclusiones 76
Recomendaciones 77
Bibliografía 78
Anexos: 85

Titulo:

“LA PRECARIZACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA DE MOVILIDAD “UBER”, QUITO, 2025"

CAPÍTULO I: Problema

1.1. Resumen – Abstract

El presente estudio tiene por objeto de análisis el proceso de precarización laboral de los conductores que utilizan como medio de trabajo la plataforma de movilidad Uber en la ciudad de Quito, en el año 2025, a partir de una problemática jurídica, social y económica asociada con el fenómeno del crecimiento de las plataformas digitales de transporte. Sin embargo, tras el crecimiento de este modelo de acumulación flexible basado en infraestructuras digitales, puesto que los conductores son formalmente clasificados como trabajadores autónomos, siendo ese el motivo por el cual no pueden ser reconocidos como trabajadores, con los derechos que ello implica, es por ello que el estudio se basa en la realización de un diagnóstico de los trabajadores Uber, incluida la del sistema de comisiones, la problemática de la inseguridad, la negativa de los beneficios sociales y el contrasentido de querer establecer un marco jurídico que canalice los reclamos.

La metodología que se utilizó cuenta con un enfoque mixto, en lo que respecta a la instrumentación de la recolección de la información esto se hizo a través de encuestas aplicadas a usuarios y conductores cuyos resultados permitieron contrastar la percepción positiva que ellos tienen respecto de la seguridad y la rapidez del servicio que reciben los usuarios con la situación laboral de quienes prestan dicho servicio. Los resultados nos muestran que Uber tiene un rol importante en el sistema de movilidad urbana de Quito, pero que los conductores de Uber se ven expuestos a altos gastos operativos, comisiones que evidencian reducciones en sus ingresos reales, asaltos, robos y accidentes, sin asociación a la seguridad social obligatoria y con procedimientos de reclamo inefectivos. De las conclusiones puede extraerse que la falta de regulación específica sobre las plataformas digitales de movilidad promueve la precarización laboral al permitir que los conductores se presenten a través de una supuesta autonomía, pero sin garantías suficientes de un trabajo digno, de protección social y de la defensa jurídica efectiva.

Palabras clave: conductores- trabajo-Derechos-precarización-Uber-remuneración-entidad

Abstract: This study examines the process of labor precariousness among drivers working for the Uber mobility platform in the city of Quito in 2025, based on the legal, social, and economic issues associated with the growth of digital transportation platforms, which have taken center stage in urban contexts where public safety is a constant concern, there is little trust in traditional modes of transportation, and there is a demand for access to services considered faster, more accessible, and safer. However, behind the expansion of this technological venture lies a complex labor reality, as drivers are formally classified as independent contractors, which limits the recognition of an employment relationship and access to rights such as social security, job stability, employment benefits, and effective grievance mechanisms. The central objective of the study was to analyze the conditions of Uber workers, including the commission system, the issue of safety, the denial of social benefits, and the absence of a legal framework to address complaints.

The methodology implemented combined a non-experimental, descriptive, exploratory, and correlational design, supported by a literature review. Data collection was carried out through surveys of users and drivers. The results allowed for a comparison of users' favorable perceptions of the safety and speed of the service received with the working conditions of those providing it. However, Uber drivers are exposed to very high operating costs. The conclusions suggest that, given the lack of regulation of digital mobility platforms, precarious working conditions prevail, allowing drivers to operate with apparent autonomy but without sufficient guarantees of decent work, social protection, or effective legal recourse.

Keywords: drivers-work-rights-precariousness-Uber-remuneration-entity

1.2. Introducción

En la última década, la tecnología digital han cambiado de forma considerable las relaciones económicas, sociales y laborales, generando nuevas maneras de organizar el trabajo a través de plataformas digitales, en este sentido, plataformas de movilidad como Uber ha adquirido una relevancia especial en las ciudades grandes, pero sobre todo en aquellas donde hay condiciones de inseguridad ciudadana, poca confianza en ciertos medios de transporte tradicionales, requerimiento de inmediatez al momento de realizar los traslados y la búsqueda de alternativas de empleo. En la ciudad de Quito, durante el año 2025, este contexto adquiere una especial relevancia jurídica y social, y eso tiene que ver con que Uber no solo opera como una herramienta tecnológica que vincula usuarios y conductores, sino también como un patrón económico que modifica las condiciones tradicionales de adquisición de servicios y deja abierta la indagación respecto de la protección de los derechos laborales de quienes prestan sus servicios mediante esta plataforma (Bridi M. A., 2023; Mora Salas, Delfino, & Véras, 2025).

La precarización laboral es una categoría clave para entender de qué forma está cambiando el trabajo en contextos en los que la estabilidad contractual, la seguridad de ingresos, la protección social y los mecanismos de reclamación se debilitan ante modelos productivos flexibles mediados por tecnologías digitales, esto es particularmente cierto para aquellas actividades desarrolladas por plataformas digitales, donde la precarización no hace referencia únicamente a que no existe un contrato por escrito, sino que encuentra su expresión en la externalización de costos y riesgos laborales, la falta de garantías laborales, la dependencia económica, el control indirecto a través de algoritmos y la falta de mecanismos para reivindicar derechos, en este sentido, el trabajo en plataformas debe entenderse no sólo como una expresión de la innovación tecnológica sino también como una nueva forma de reestructuración del trabajo que puede acentuar condiciones previas de informalidad, subempleo y vulnerabilidad económica (Ramírez, 2021)

En el caso en cuestión que se presenta a partir del Ecuador, la forma de trabajo por medio de las plataformas digitales de transporte tiene una importancia significativa en la medida en que representa una alternativa a un mercado laboral caracterizado por una escasez de oportunidades laborales formales y estables, para una parte importante de los conductores, Uber es una forma de obtener ingresos de manera rápida, aunque ello no garantiza condiciones laborales dignas y

sostenibles, justamente, esta situación ilustra que trabajar dentro de la plataforma no siempre constituye una decisión enteramente autónoma, sino que se encuentra fuertemente determinada por condiciones estructurales marcadas por la situación de necesidad económica, por una escasez de empleo formal y por la búsqueda de ingresos adicionales. En este sentido, es necesario argumentar que la figura del conductor se configura como la de un trabajador independiente (Arévalo, 2025).

El problema principal de esta investigación radica en determinar cuál es la eficaciade la normativa legal vigente en el país, para prevenir la precarización laboral de los conductores, así como en analizar cómo se crea, produce y reproduce la precarización laboral en las plataformas digitales de movilidad, considerando las condiciones de seguridad, el modelo de comisiones y la falta de un organismo jurídico que canalice la denuncia de los conflictos laborales, por otro lado, esta investigación se ha desarrollado metodológicamente con un enfoque mixto y un diseño no experimental, descriptivo, exploratorio, correlacional y bibliográfico-documental.

De esta manera, el presente estudio se encuentra estructurado a partir de un hilo conductor que va desde el fundamento conceptual previamente mencionado hasta la contrastación práctica en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. En primer lugar, se delimitarán los alcances explicativos del fenómeno de la precarización laboral y de la subordinación tecnológica, identificando las grietas existentes entre el marco normativo y la economía de plataformas, el segundo eje de análisis corresponde a la metodología, cuya finalidad es explicar la forma en que se han debatido las bases teóricas, superando una visión meramente económica de las plataformas digitales, a continuación, se exponen y analizan los datos empíricos obtenidos de las encuestas realizadas en la ciudad de Quito, este aspecto resulta representativo, ya que permite darle visibilidad al impacto de la crisis de inseguridad urbana en las condiciones laborales de los conductores, finalmente, en base a este diagnóstico socio-jurídico se plantean las correspondientes conclusiones y recomendaciones en función de proponer las reformas normativas y políticas públicas integrales que pongan fin al estado de indefensión de estos trabajadores.

1.3. Planteamiento del problema

En el año 2025, específicamente en la ciudad de Quito, se ha experimentado un notable crecimiento en los índices de inseguridad, esto ha transformado la manera habitual en que los ciudadanos se desplazan, dentro de este contexto, las plataformas de transporte digital, como "Uber", han ganado popularidad, debido a la percepción de mayor seguridad frente a otros medios de transporte tradicionales, no obstante, detrás de esta aparente solución a la inseguridad, se oculta un gran fenómeno de precarización laboral, debido a que los conductores de "Uber", al ser considerados trabajadores independientes, no cuentan con los mismos derechos laborales que los trabajadores formales, esto se traduce en que, con mucha frecuencia deben asumir los costos de operación, como el mantenimiento del vehículo, el combustible y las comisiones y las comisiones que la plataforma cobra, tomando en cuenta que estas oscilan entre el 25 % y el 30 % por cada viaje.

El problema radica en que, en lugar de que el trabajador reciba una remuneración justa, son ellos los que terminan pagando un porcentaje de sus ingresos a la aplicación, esto se traduce en una compensación neta inferior a lo que correspondería por el tiempo y el esfuerzo invertido, en este panorama se genera una contradicción importante, es decir, mientras la aplicación promete flexibilidad y autonomía para los conductores, la realidad es que cada uno de ellos se ve acorralado en un ciclo de trabajo intensivo con ingresos limitados, la falta de beneficios laborales básicos, como el seguro médico, vacaciones, estabilidad laboral, entre otras, por otro lado, uno de los aspectos críticos dentro del contexto de investigación en la plataforma "UBER" es la ausencia de una entidad jurídica claramente identificable, esto complica en gran medida la posibilidad para que los conductores puedan presentar reclamos o denuncias en el caso de conflictos laborales como accidentes o controversias derivadas de la relación laboral, es importante conocer que al no existir una entidad responsable claramente determinada se crea una gran barrera para buscar justicia o resolver disputas, incrementando aún más la vulnerabilidad de los trabajadores vinculados a plataformas digitales como "Uber".

1.4. Formulación del problema:

¿En la cuidad de Quito, las diferentes normativas legales que están vigentes, son efectivas para combatir y prevenir las condiciones laborales precarias que se perciben por la plataforma digital Uber, garantizando los derechos laborales establecidos en Ecuador para los trabajadores?

1.5. Hipótesis

La falta de una regulación adecuada a las plataformas digitales de transporte como "UBER" fomentan a la precarización laboral de los conductores, esto debido a la ausencia de garantías laborales, mecanismos jurídicos efectivos y beneficios sociales.

1.6. Variables de la investigación:

1.6.1 Variable independiente:

Funcionamiento de la plataforma digital Uber y su modelo de trabajo basado en conductores independientes.

1.6.2 gVariable dependiente:

Las precarias condiciones laborales de los conductores que ofrecen servicios de movilidad a través de la plataforma.

1.7. Objetivos

1.1.1. Objetivo General:

Analizar la precarización laboral de los trabajadores (conductores) que operan mediante la plataforma "Uber" en la ciudad de Quito en el año 2025, considerando las condiciones de seguridad que ofrecen, el modelo de las comisiones que recibe la plataforma y la ausencia de una entidad jurídica como representante legal.

1.1.2. Objetivos específicos

1. Examinar las diferentes condiciones laborales de los conductores que trabajan en la plataforma de Uber, identificando los diferentes factores de riesgo que contribuyen a la precarización laboral en la cuidad de Quito.
2. Detallar cómo la inseguridad ha contribuido al crecimiento de este modelo de negocio en la ciudad y su impacto en la dinámica laboral
3. Interpretar aquellas las limitadas prestaciones laborales que reciben los conductores de Uber, evaluando cómo esta falta de beneficios contribuye a la violación de sus derechos y al agravamiento de la inseguridad laboral.

1.8. Justificación

La presente investigación se justifica debido a la importancia jurídica y económica que representa el análisis de la precarización laboral dentro de las plataformas digitales de movilidad, dirigido hacia el caso de UBER, dentro de la provincia de Pichincha cantón Quito, se tratara con respecto a una problemática actual e importante, ya que los avances tecnológicos han transformado en gran medida la manera significativa de las relaciones laborales comunes, generando nuevas formas de empleo que, en varios casos se desarrollan al margen de las normas clásicas del derecho laboral, es por ello que, estas nuevas modalidades de trabajo, propias de la economía digital, han cambiado la manera en que se presenta distintos servicios, pero también han evidenciado varios cambios legales y limitaciones normativas.

Dentro de este marco de ideas, en la ciudad de Quito, el crecimiento de estas plataformas como UBER se han fortalecido debido a varias circunstancias sociales y económicas, como la inseguridad ciudadana y la búsqueda de medios de transporte más rápidos, seguros y accesibles económicamente, razones que han impulsado al uso de estas aplicaciones, por otro lado, las dificultades económicas como el subempleo, desempleo y la falta de oportunidades laborales formales han llevado a varias personas a integrarse dentro de este modelo de trabajo, considerándose una alternativa inmediata con el fin de garantizar ingresos, sin embargo, aunque esta actividad puede parecer una solución sencilla frente a la necesidad económica, en realidad plantea serias interrogantes respecto a las condiciones en que se desarrollan.

Asimismo, esta investigación resulta pertinente debido a que aporta un análisis jurídico y académico, este estudio no solo permite comprender con mayor profundidad las condiciones laborales de quienes forman parte de estas plataformas, sino también reflexionar sobre la necesidad encajar la normativa laboral a los nuevos desafíos que plantea la tecnología, es importante destacar que el derecho al trabajo, se orienta a la protección de la parte más vulnerable de la relación laboral, esto puede permanecer indiferente frente a las transformaciones de la economía digital, de igual manera, la presente investigación tiene importancia social ya que visibiliza una problemática que repercute de forma directa en la calidad de vida de muchas personas y sus familiares, debido a ello, examinar este fenómeno desde un punto de vista jurídico social, da paso a no solo identificar las falencias existentes, sino también promover propuestas que contribuyan al fortalecimiento de políticas públicas.

CAPÍTULO II: Marco Teórico

1.9. Precarización laboral y trabajo en plataformas digitales

La precarización laboral constituye una categoría analítica central para comprender las transformaciones actuales del trabajo, en especial en los contextos donde la estabilidad contractual, la seguridad de ingresos, la protección social y la capacidad colectiva de negociación se atenúan frente a modelos productivos flexibles, descentralizados y digitalmente mediados, desde un punto de vista sociolaboral, la precarización no se reduce únicamente a la informalidad o a la ausencia de contrato escrito, en el contexto latinoamericano, esta problemática adquiere una relevancia única, debido a que las plataformas digitales no emergen sobre mercados laborales plenamente protegidos, sino sobre estructuras históricamente atravesadas por informalidad, subempleo, desempleo y desigualdad social, debido a ello, el trabajo en plataformas debe analizarse no solo como innovación tecnológica, sino como una moderna fase de reorganización del trabajo (Salazar, 2021).

Desde una perspectiva sociológica, el trabajo dentro de las plataformas digitales representa una expresión contemporánea de la denominada "nueva precariedad", en la medida en que combina a la dependencia económica, control empresarial indirecto y a la ausencia formal de relación laboral, las plataformas suelen exponerse como intermediarias tecnológicas que conectan oferta y demanda, sin embargo, en la práctica organizan, regulan y condicionan el proceso del trabajo mediante algoritmos, sistemas de reputación, dinámicas, tarifas, penalizaciones, geolocalización y criterios de desconexión, este modelo desplaza la figura tradicional del empleador visible hacia una construcción digital de control, acto que dificulta identificar el mecanismo clásico de subordinación jurídica (Ramírez, 2021).

Pero la precariedad laboral del modelo operativo de Uber también se traduce en una paradoja estructural: por un lado, el discurso corporativo nos habla de una supuesta autonomía fundamentada en la utilización flexibilidad de la disposición de tu tiempo; por otro lado, la práctica material expresa que tal supuesta libertad se encuentra supeditada a unas instrucciones unilaterales. Y esta asimetría borra los límites del régimen laboral del que nos habla la doctrina, enmascarando de 'socios independientes' lo que, sin embargo, articula los ingredientes doctrinales de la

laboralidad: la prestación personal del servicio, la ajenidad en los frutos y un poder disciplinario automatizado. (Arévalo-Moscoso, 2025).

Precarización laboral y nuevas formas de trabajo

La precarización laboral se debe comprender como el resultado de los cambios estructurales en la organización del capitalismo contemporáneo, desde finales del siglo XX, la flexibilización productiva, la informalización, tercerización y la fragmentación de las relaciones laborales han debilitado el modelo cotidiano de empleo asalariado estable, este modelo clásico se caracterizaba por contrato indefinido, salario periódico, jornada regulada, afiliación a la seguridad social, estabilidad relativa y reconocimiento de derechos colectivos,en el caso de plataformas digitales como Uber, estas tendencias alcanzan un nivel más sofisticado, debido a la que la empresa puede dirigir el trabajo sin asumir formalmente el papel de empleador (Ramírez, 2021).

Las nuevas formas de trabajo se apoyan en discursos de flexibilidad, autonomía y emprendimiento individual, sin embargo, dichos discursos se tienen que analizar de forma crítica, debido a que pueden esconder relaciones asimétricas de poder, en las plataformas como Uber, el conductor es el que decide cuándo conectarse, pero no controla integralmente las donaciones económicas del servicio, tampoco es el que fija las tarifas y mucho menos quien negocia las comisiones de la plataforma, no controla los cambios en las políticas internas y pueden también ser afectados por sistemas de calificación y desconexión, esta situación evidencia que la autonomía formal puede coexistir con subordinación material, es por ello que varios autores sostiene que el trabajo en la plataformas no eliminan la independencia laboral (OIT, 2025).

Basándose en términos teóricos, la precarización en plataformas puede explicarse mediante tres ejes interrelacionados, flexibilización, transferencia de riesgos e individualización, la flexibilización permite a la empresa ajustar la oferta de trabajo a la demanda en tiempo real, evitando los costos asociados a tiempos muertos, jornadas garantizadas o salarios fijos, por otro lado, la individualización divide a los trabajadores, obstaculiza la organización conjunta y transforma el desempeño laboral en responsabilidad personal, mediada por calificaciones, incentivos y rankings, finalmente la transferencia de riesgos traslada hacia el trabajador gastos de

operación, enfermedad, mantenimiento, accidentes, inseguridad, depreciación del vehículo, combustible, conectividad y aportes a la seguridad social.

En el contexto latinoamericano, la precarización de las plataformas se encuentra estrechamente relacionada con los mercados laborales históricamente desiguales, es decir en determinadas economías del Ecuador, el desempleo, el subempleo y la informalidad producen situaciones que orillan a que se acepten trabajos sin suficiente protección, en este contexto se delimita la capacidad real de negociación del trabajador frente a contratos de adhesión digital, de aquí que la aceptación de términos y condiciones no sea posible deducir como una forma de consentimiento libre en sentido pleno, cuándo existe necesidad económica, la existencia de asimetría informativa y la ausencia de alternativas laborales dignas (Barroso, 2022).

En esta etapa, un punto esencial de esta investigación se base en el principio de irrenunciabilidad debido a que adquiere relevancia normativamente social y teóricamente ya que no se puede permitir la precarización del trabajo en plataformas con el único argumento de que el conductor haya consentido una aceptación en la aplicación de forma voluntaria. En el derecho ecuatoriano, los derechos laborales mínimos forman parte del orden público laboral y no se pueden eliminar mediante pactos en contratos, cláusulas contractuales o condiciones técnicas que pueden imponer las aplicaciones de forma unilateral. Si la realidad de la prestación indica dependencia, subordinación o control, debería operar el principio de primacía de la realidad sobre la forma de los contratos.

Concepto de empleo en plataformas digitales

El trabajo en plataformas digitales puede definirse como una forma de intermediario por infraestructuras tecnológicas mediante las cuales los usuarios, clientes, empresas y el personal prestan bienes o servicios de forma remota o localizada, las plataformas localizadas son aquellas que llevan a cabo su actividad en un entorno físico determinado; es importante destacar que la Organización Internacional del Trabajo ha propuesto que las plataformas digitales representan una de las transformaciones más relevantes en el mundo del trabajo, ya que redefinen los modelos de negocio y las formas tradicionales de empleo.

Por otro lado, el trabajo en plataformas digitales se distingue del convencional debido a que el proceso por el cual se asignan las tareas, se controla y evalúa a las personas no es mediado necesariamente por un jefe humano en el lugar y en el tiempo de trabajo, sino por sistemas automatizados por logaritmos, este rasgo ha dado lugar al concepto de la gestión algorítmica, entendido como la delegación de la gestión de funciones de administración y coordinación, así como de vigilancia y control en los sistemas informáticos. En Uber la gestión algorítmica recibe pleno reconocimiento en la asignación de viajes, en el cálculo de tarifas, en la trazabilidad de trayectos, y también en la evaluación de la calidad del trabajo.

Es así que, la literatura científica suele relacionar el trabajo en plataformas con la economía colaborativa, la economía GIG o economía de encargos y el capitalismo de plataformas, no obstante, estas categorías no son equivalentes, debido a que la economía colaborativa hace hincapié en el intercambio entre pares en la propiedad compartida y en la utilización de recursos, por otro lado, la economía GIG se refiere a los trabajos fragmentados, por tareas o por encargos, finalmente el capitalismo de plataformas hace referencia a la capacidad empresarial de quienes controlan la infraestructura digital y los datos. En el caso de Uber puede volver ideológicamente problemática la expresión 'economía colaborativa' si oculta la existencia de la propia empresa transnacional que hace suyas las valoraciones económicas provenientes del trabajo de los conductores, así como la información que generan usuarios y trayectos.

El trabajo entregado mediante plataformas digitales tiene un carácter ambivalente estructural. De un lado puede expandir oportunidades de obtener ingresos, permitir una rápida incorporación al mundo del trabajo, ofrecer cierta flexibilidad horaria y brindar alternativas para personas que están apartadas del trabajo, en sentido formal. De otro lado, puede construir formas de trabajo inestable, desprotegido y dependiente de reglas poco claras. Dicha ambivalencia reclama un análisis que muestre tanto las potenciales ventajas de la tecnología, como que no naturalice la idea de que la desprotección laboral es el costo ineludible de la innovación. En Ecuador, investigaciones recientes sobre plataformas de transporte y reparto han ido mostrando que la ausencia de regulaciones específicas propicia un clima de incertidumbre jurídica tanto para los trabajadores y los usuarios como para las plataformas, situación que reafirma la necesidad de poder definir criterios normativos claros.

El empleo en plataformas digitales posee una ambivalencia estructural, es decir por un lado, puede ampliar oportunidades de ingreso, permitir incorporación rápida al mercado, facilitar cierta flexibilidad horaria y ofrecer alternativas a personas excluidas del empleo formal sin embargo también puede consolidar formas de empleo inestable, desprotegido y dependiente de reglas opaca, esta ambivalencia exige un análisis que no niegue los beneficios potenciales de la tecnología, pero que tampoco naturalice la desprotección laboral como costo inevitable de la innovación, en el país varios estudios recientes sobre plataformas de reparto y transporte muestran que la falta de regulación específica genera incertidumbre jurídica tanto para trabajadores como para empresas, lo cual refuerza la necesidad de definir criterios normativos claros (Arévalo-Moscoso, 2025).

Naturaleza de la relación laboral entre Uber y sus conductores

La naturaleza jurídica de la relación existente entre Uber y los conductores constituyen uno de los más importantes debates de la actualidad del derecho laboral, en particular, la interrogante consiste en determinar si el vínculo ha de calificarse como una prestación de servicios autónoma, o por el contrario tiene como característica la existencia de una relación laboral subordinada, o bien, una relación laboral que podría calificar como de categoría intermedia de las que necesiten una regulación específica, en general, Uber presta que los conductores son usuarios independientes de una aplicación tecnológica, hecho que implicaría que no existe el vínculo laboral en sentido estricto, dentro de la misma línea, la doctrina crítica advierte que la calificación contractual que pueda ostentar la empresa no es condición suficiente para conocer cuál es la configuración del vínculo, pues el derecho laboral atiende a las características efectivas de prestación de servicios (Trujillo J. W., 2025).

Dentro de este contexto, el aspecto de la subordinación es el eje más importante para el examen correspondiente, en el modelo de trabajo tradicional, la subordinación que se muestra va señalada en las órdenes directas, el horario fijo, la presencia del supervisor y las sanciones disciplinarias concretas, en Uber, la subordinación se puede observar a través de la forma en que se explicaba: por ejemplo, a través de la asignación de los viajes, rutas sugeridas, tarifas fijadas

por la plataforma, estándares de aceptación, valoraciones con estrellas, incentivos enganchados a perfiles individuales, penalizaciones por la cancelación de un viaje específico o la posible desactivación de la cuenta, de forma que la relación de subordinación no desaparece, sino que más bien se adopta una forma algorítmica, la plataforma no necesita un supervisor físico que encabece el sistema para poder controlar, ya que el sistema digital asuma la función de controlar, vigilar y disciplinar el usuario (OIT, 2025).

La dependencia económica representa un criterio significativo, es cierto que algunos conductores hacen uso de varias aplicaciones o tienen como alternativa trabajar a tiempo parcial, sin embargo, los hay que dependen de Uber para la mayor parte de sus ingresos, o importantes, por otro lado, la dependencia deviene mayor si se contabilizan inversiones en vehículo y combustible, y mantenimiento, así como uso de datos móviles y conexión al tiempo que se queda expuesto a la demanda del sistema. No es que se pueda conectar o desconectar libremente, en una suerte de libertades periódicas; la presión económica por estar conectado un tiempo mínimo durante horas de alta demanda puede llegar a la necesidad de aceptar viajes para mantener unos niveles de actividad, de esta manera, la autonomía formal puede ser compatible con la dependencia económica real, sobre todo en situaciones de desempleo o subempleo (Ramírez, 2021).

El en caso ecuatoriano necesita reconvenir el principio de primacía de la realidad, lo que implica que de existir duda entre lo que refieren los documentos contractuales y lo que acontece en los hechos, es la realidad material de la prestación la que prevalece, por lo tanto, aunque Uber denomine al conductor “socio” o “colaborador independiente”, tal denominación no constituirá por sí misma una condición de presunción decisiva, al momento que se demuestra que existe subordinación, dependencia económica, prestación personal, retribución, esta visión se ve reforzada por el principio constitucional de la irrenunciabilidad, de manera que ninguna aceptación contractual o digital podría llegar a derogar derechos laborales mínimos cuándo dichos derechos son la consecuencia de la realidad del vínculo.

Debido a ello, la naturaleza de la conexión entre Uber y sus conductores puede entenderse como una relación de carácter jurídico conflictiva, pero materialmente impregnada de características laborales porque, si bien la configuración del tiempo y el uso de vehículo son

indicios que podrían apuntar a la autonomía, el control algorítmico, la dependencia económica, la imposibilidad de negociación de las condiciones esenciales y la potestad de desconexión podrían incluso dar elementos de subordinación, desde un punto de vista crítico de la integración, sería un error aceptar sin más e incondicionalmente la categoría de "independiente" que ofrece la empresa, pues ello podría permitir dejar de lado adecuadamente obligaciones laborales y derechos fundamentales. De un enfoque teórico, la conclusión más robusta sería la de valorar, caso por caso, la aparición de telas de laboralidad desde una perspectiva de protección, que coincide con la ecuatoriana.

Costos operativos asumidos por el conductor

Uno de los elementos más significativos de la precarización asociada a las plataformas digitales es la externalización de los gastos operativos de la empresa que contrata el servicio hacia la persona trabajadora, en el modelo de transporte de la empresa, la propia empresa que realiza el transporte asume o bien pagá costes asociados al vehículo, al mantenimiento, al seguro, a la gasolina, a las herramientas, a la administración, a los riesgos laborales y a las obligaciones de la seguridad social, sin embargo, en el caso de Uber, la persona conductora normalmente aporta su propio vehículo, asume la depreciación del vehículo, subsume el costo del combustible, el mantenimiento, la limpieza, los neumáticos, las reparaciones, el seguro, la conectividad, el móvil, los datos, los impuestos y, en no pocas ocasiones, también la financiación del vehículo, la ventaja de esta forma de organización del trabajo es que permite a la plataforma hacer crecer el servicio sin necesidad de invertir en una flota de vehículos acorde al crecimiento del servicio (Salazar, 2021).

La transferencia de costos tiene efectos directos sobre la medición del ingreso real, el ingreso bruto por viaje no equivale a salario ni a ingreso neto, una vez que se le resta la comisión de la plataforma y todos los gastos necesarios para desempeñar el trabajo, de igual manera el tiempo de espera entre viajes, los desplazamientos sin pasajero, las horas de baja demanda, las cancelaciones no deberían ser consideradas siempre como retribuidas, por lo tanto, la valoración de la dignidad económica del trabajo en Uber tiene que considerar el total de la jornada efectiva - tiempos invisibles en forma de tiempo o costes indirectos incluidos ya que si no se valoran estos

tiempos se tiende a sobreestimar la rentabilidad del trabajo y a invisibilizar la precariedad económica del conductor.

Dentro de este marco, el asumir costos por el conductor lleva también a tener una mayor exposición al riesgo, como accidentes de tráfico, robos, daños en el vehículo, enfermedades, inseguridad urbana, alteraciones del precio del combustible, problemas que ya se sabe que el trabajador sufrirá, si no existe la consideración laboral, es evidente que esos riesgos no se protegen a partir de una serie de mecanismos de prevención, seguros laborales, licencias pagadas o la obligatoria del sistema de seguridad social a cargo del empleador, que son las opciones bajo las que los costes al ir a trabajar pueden diluirse, la plataforma se queda con una parte de los ingresos por el trabajo de intermediación, pero es el trabajador quien carga con los riesgos materiales de la prestación. Esa escisión o separación entre el control que tiene la empresa y la responsabilidad que asume el empleo se encuentra entre las características más problemáticas del modelo de plataformas (Arévalo-Moscoso, 2025).

Por lo tanto, si el modelo operativo impone gastos necesarios, riesgos no cubiertos y una falta de protección social al conductor en la relación de dependencia material, entonces no basta con afirmar que el conductor aceptó voluntariamente estas condiciones; la cuestión legal pertinente no es si hubo aceptación formal, sino si esa aceptación significa una renuncia a derechos mínimos, lo que en ese caso implica la anulación según lo previsto en el artículo 326, párrafo 2 de la Constitución (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008).

1.10. Limitación de beneficios en cuanto a los derechos laborales

La limitación de los beneficios laborales es una consecuencia directa de la categorización de los conductores de la plataforma dentro del grupo de trabajadores autónomos, cuándo la plataforma desestima la existencia de una relación laboral, como hemos visto, los conductores quedan excluidos generalmente del derecho a salario mínimo, a jornada máxima, a horas extraordinarias, vacaciones, décimos, a fondos de reserva, a indemnización por despido, a afiliación obligatoria a la seguridad social, a licencias, a protecciones contra accidentes de trabajo, inmediata, a la posibilidad de la afiliación al sindicato como derecho efectivo y a la negociación

colectiva. Esa exclusión no es formal, directa y de consecuencias inmediatas en el modo en que el trabajador puede sostener la vida de él o la de su familia ante enfermedad, vejez, desempleo, accidentes, disminución de ingresos (Arévalo-Moscoso, 2025).

La exclusión de los beneficios laborales implica una forma de desprotección estructural, el conductor puede trabajar jornadas largas ajetreadas, pero sin que ello les o les garantice vacaciones pagadas, aportes proporcionales a seguridad social y un derecho al descanso remunerado, el "descubrimiento" o el "bloqueo" de su cuenta puede funcionar como una resolución unilateral del trabajo sin un procedimiento disciplinario equivalente al laboral o derecho a la indemnización, se queda demostrado que el poder de la empresa que desaparece en las plataformas también se ejerce mediante el control de acceso digital; una cuenta activa y utilizable es condición de posibilidad del trabajo.

Desde una perspectiva comparativa, existen diferentes ordenamientos que han comenzado a reconocer que el trabajo en plataformas requiere respuestas normativas. En países como España el debate sobre la laboralidad de los repartidores se tradujo en la llamada presunción de laboralidad de ciertas plataformas de entrega de comida; en América Latina, cuando empecé a hablar con mis colegas, en México se han hecho reformas para asegurar la relación laboral de los trabajadores de las plataformas garantizando la seguridad social y prestaciones básicas; estos debates nos muestran que no es un problema aislado y local sino que forma parte de un proceso de transformación global del trabajo, no obstante, las respuestas hay que adaptarlas al marco constitucional de cada ordenamiento jurídico, sobre todo cuando existen principios en favor de los trabajadores que son muy consistentes como en el caso ecuatoriano, por otro lado, Arévalo Moscoso sostiene que "*el aumento de plataformas en Ecuador, reforzado por la crisis económica y la crisis de la salud, es la que acentúa las graves condiciones de precarización para el trabajador asediado ante riesgos desprotegidos"* (Arévalo-Moscoso, 2025).

Dentro de este contexto, los últimos estudios, en el caso de Ecuador, sugieren que la presente regulación no se muestra solvente para poder establecer el correspondiente estatuto jurídico de los trabajadores de plataformas, en ese sentido, Arévalo Moscoso también afirman que "*la falta de inseguridad jurídica origina aumentadas inseguridades sobre la aplicación de*

derechos laborales, al mismo tiempo que elementos como la subordinación, el control, el salario, o la personal prestación han de ser contrapuestos a la realidad real del trabajo" (Arévalo-Moscoso, 2025).

Finalmente, el marco teórico el concepto de limitación de beneficios de Uber como un rasgo más del contrato que el conductor ha decidido aceptar, sino como un posible mecanismo de precarización del trabajo, la aceptación digital de unas condiciones no es igual a una posibilidad de expedir el consentimiento jurídicamente válido para eliminar las garantías constitucionales, de tal forma que si el conductor ejecuta personalmente el servicio, depende económicamente de la plataforma, percibe una remuneración que es ordenada por la plataforma Uber y depende de un control algorítmico, la exclusión de la práctica de beneficios laborales por parte de Uber puede ser considerado como una parte de la forma de falta del trabajo, incompatible con el principio del derecho que protege al trabajador. Por ello, el presente estudio debe poner de manifiesto la relación entre la innovación tecnológica y los derechos irrenunciables, aseverando que la modernización del trabajo no puede justificar la reducción del estándar constitucional protegido en Ecuador.

Inseguridad y crecimiento del trabajo en Uber en la ciudad de Quito

El desarrollo del trabajo por medio de plataformas digitales de movilidad, como Uber, tiene que entenderse dentro de un contexto urbano determinado por unos cambios económicos, tecnológicos y sociales. En la ciudad de Quito, el uso de Uber responde a la expansión de la economía digital y a condiciones estructurales del mercado de trabajo, tales como el acceso a trabajos no formales, la necesidad de generar ingresos de forma inmediata y la búsqueda de opciones frente al trabajo precario, es importante destacar que La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que en Ecuador el crecimiento de plataformas digitales de transportes y/o de servicio de entrega se relaciona con la necesidad de generar ingresos, especialmente en entornos donde no existe la posibilidad de acceder a empleos formales, y una parte importante de los trabajadores, repartidores y los conductores principales consideran que la actividad representa la principal fuente de ingresos (OIT, 2022).

Dentro de esta investigación dentro de la ciudad de Quito, la relación que existe entre la inseguridad y crecimiento de Uber se debe realizar desde una doble vía, por un lado, puede incrementar la demanda por parte de los usuarios de transporte por aplicación, pues hay personas que ven en las aplicaciones de transporte alternativas, y, además, esa misma inseguridad expone a las personas conductoras a riesgos laborales, por ejemplo a robos, agresiones, amenazas, asaltos, secuestros exprés, daños en el vehículo, los cambios forzados de horarios o zonas de circulación. (OIT, 2022)

Dentro de este marco de ideas, la inseguridad en Quito fue una variable determinante en comprensión de las condiciones de movilidad urbana, según el aplicativo Quito Cómo Vamos relativo a la seguridad y convivencia ciudadana en 2023, en la capital se registraron 67.918 noticias de delito, lo que representa un incremento de 6,4% respecto a 2022; además, la tasa de delitos por cada 100.000 habitantes aumentó de 2.275 en 2022 a 2.408 en 2023, es importante destacar que estos resultados nos permiten afirmar que el trabajo de movilidad por plataformas no tiene lugar en una ciudad neutral, sino que ocurre en una ciudad en la que el acontecer y la percepción de delitos tiene implicaciones en las decisiones diarias de los usuarios y drivers (Quito Como Vamos, 2024).

El trabajo en Uber se sitúa, por tanto, en la intersección entre economía de plataformas, movilidad urbana e inseguridad. Así mismo, en su investigación sobre los conductores de Uber en Quito, Hidalgo Cordero estudia en qué lugar se encuentra esta actividad en un mercado laboral pauperizado y expone que para muchos de los conductores la plataforma se configura como una forma de supervivencia y no como una forma de una mejor colocación dentro del contexto laboral. Esta idea se considera elemental en el presente marco teórico, dado que nos hace entender que el crecimiento del trabajo en Uber no puede ser explicado únicamente por la innovación tecnológica, sino que, por el contrario, debe estar también asociado a condiciones sociales que empujan a los trabajadores a actividades flexibles, precarias e inseguros en las ciudades (Salazar, 2021).

1.11. La inseguridad en la ciudad de Quito en el contexto del crecimiento de Uber

La inseguridad urbana en Quito se configura como un fenómeno complejo que afecta la movilidad cotidiana, en este escenario el transporte se vuelve un campo de acción especialmente frágil, puesto que por espacios heterogéneos, por horarios nocturnos, por interacciones en espacios donde puede haber inseguridad, ya sea en la propiedad o en la integridad personal de las personas que están involucradas, por tanto, el crecimiento de Uber en Quito tiene que considerarse en base a cómo los usuarios y los conductores (Demoraes, 2006).

En este contexto, los datos más recientes evidencian que Quito ha vivido un crecimiento significativo de los hechos delictivos registrados, en Quito se ha reportado que en 2023 hubo 67.918 noticias de delito en la capital del Ecuador, mientras que en 2022 hubo 63.805. Asimismo, el informe explica que durante 2023 hubo, en promedio, una noticia de delito cada 7,7 minutos. Estos indicadores no permiten afirmar que Uber creció soló por causa de la inseguridad, pero sí permiten sostener que Uber expande su actividad en un entorno urbano donde el delito y la percepción de riesgo juegan un rol en cómo deciden trasladarse las personas y cómo estas deciden trabajar. La inseguridad en Quito impacta sobre todo a aquellos tipos de actividades que dependen del espacio público. En el año 2023, en una publicación de Quito Cómo Vamos se señalaron un total de 16.957 noticias de robos en la capital, lo cual representa un crecimiento del 4,7 % en relación al anterior; y además, la mayoría de robos tiene lugar en zonas de posible acceso público, 71,2 %, y el 5,9 % en medios de transporte. Esta información resulta importante en un análisis de Uber porque sus conductores efectivamente operan en espacios de circulación pública y recogen a sus pasajeros en los diferentes puntos de la ciudad (Quito Como Vamos, 2024).

El incremento de la inseguridad también puede producir una modificación en la demanda de servicios de movilidad por aplicación, en contextos urbanos en los que el transporte público o convencional es valorado como inseguro, las plataformas digitales pueden convertirse en símbolos con un mayor sentido de control, el usuario tiene acceso previo a ciertos datos del viaje, puede compartir con sus contactos la ruta, tiene la posibilidad de comprobar información del conductor, puede seguir en tiempo real el recorrido e introducir una nota, aunque, como hemos dicho, estas herramientas no eliminan el riesgo, pueden dejar la sensación de una mayor seguridad en

contraposición a medios de transporte menos individualizados. Uber, en su propia comunicación institucional, habla de la cooperación tecnológica y del soporte como recursos orientados a proporcionar protección a los conductores y a los usuarios.

Sin embargo, esta percepción de la seguridad del usuario no debe confundirse con la seguridad laboral del conductor, la plataforma puede poner en marcha mecanismos tecnológicos, pero el conductor sigue expuesto físicamente al riesgo urbano, la diferencia es importante: para el usuario, Uber puede significar una alternativa de transporte relativamente más segura; para el conductor, por el contrario, puede ser una actividad laboral que exige la circulación por zonas inseguras, el transporte de personas desconocidas, la realización de trayectos en horarios de mayor riesgo e, incluso, la asunción personal de las consecuencias de robos, amenazas o agresiones. Esta asimetría parece indicar que la expansión de Uber puede estar asociada con el incremento de la inseguridad, pero no necesariamente suple la necesidad de seguridad que asume quien sostiene el servicio (Fairwork, 2023).

Percepción de seguridad y preferencia por la plataforma

La sensación de seguridad es una de las variables esenciales que ayuda a entender el uso por parte de los usuarios de Uber. En los estudios, la sensación de inseguridad no sólo se basa en el acto de víctima directa, sino de combinarlo con las noticias, relatos sociales, las vivencias ajenas, las condiciones del entorno, género, edad, horarios, iluminación, confianza institucional a los relatos de sucesos violentos. En Quito, la sensación de inseguridad puede incidir en la elección de modo de transporte, al buscar los usuarios, en algunos casos, reducir la incomodidad del desplazamiento urbano. Uber puede ser percibido como una forma de transporte que otorga una mayor previsibilidad que otra forma de transporte (Quito Como Vamos, 2024).

El uso de la aplicación permite conocer datos básicos del conductor, la placa del vehículo, la ruta aproximada del trayecto, el tiempo estimado, la tarifa previa o estimada, así como la posibilidad de compartir el trayecto. Todos estos elementos permiten pensar que no se garantiza a las personas seguridad absoluta, pero generan una sensación de control en el trayecto. Dicha sensación del control es significativa desde una mirada sociológica en la medida que frente al

temor urbano, las personas tienden a elegir a las prácticas que disminuyen la incomodidad, aun cuando el riesgo objetivo no desaparezca por completo, la preferencia hacia Uber puede relacionarse también con cierta desconfianza hacia el espacio público o hacia las modalidades de transporte más masivas.

Un usuario puede llegar a considerar que ciertos lugares, paradas o trayectos no son seguros y optar por un servicio puerta a puerta que le pueda hacer una reducción de los tiempos de espera, las caminatas nocturnas o la exposición al entorno por el que circula, muy peligroso en su opinión. Uber no compite sólo en precio o comodidad, sino que compite por prometer una reducción de las vulnerabilidades propias de la movilidad. Esta dimensión será especialmente relevante para mujeres, estudiantes, trabajadores nocturnos o personas que realicen determinados trayectos en momentos de baja circulación. La experiencia de la seguridad tiene, sin embargo, una dimensión contradictoria. Un espacio que es para el usuario seguridad puede ser para el conductor un espacio de riesgo, porque el servicio puerta a puerta requiere entrar en barrios, calles secundarias o zonas en las que puede quedar el trabajador expuesto a robos, amenazas o emboscadas. Aquí se estaría produciendo una transferencia del riesgo del usuario al conductor: el pasajero reduce su exposición, pero el conductor la agranda. El pasajero asume la totalidad de la movilidad, pero el conductor, el del tiempo de espera y el del contacto con el extraño y el de la espera en la vía pública.

La plataforma da a entender institucionalmente la importancia de asegurar de cara a la evidencia de la existencia de recursos de tecnología, de soporte y del seguro de viajes que se llevan a cabo a través de la aplicación. Indica también que el objetivo de sus guías comunitarias es el de *«proteger a usuarios y a socios conductores»* (Uber, 2016: p.4); indica que los que no cumplan con esas normas pueden ver perderse el acceso a la plataforma. Si bien lo anterior puede verse desde una lectura más crítica y considerar que estas aplicaciones son al final a la vez elementos que contribuyen a la confianza comercial como indicadores de unas posibles respuestas insuficientes ante unos riesgos laborales reales; el hecho que el soporte no equivale a la prevención, a ser compensados razonablemente o a estar estratégicamente protegidos de la vulnerabilidad laboral que éstas pueden llegar a producir.

Riesgos laborales derivados de la inseguridad en el trabajo de movilidad

La inseguridad en el uso de Uber tiene que interpretarse como un riesgo propio del trabajo de movilidad urbana. A diferencia de otros trabajos en la esfera digital que pueden llevarse a cabo a distancia, el trabajo de transporte por aplicación requiere siempre de una presencia física que imperativamente tiene que producirse en la propia ciudad. El conductor utiliza su propio cuerpo, su propio tiempo y su propio vehículo en un espacio urbano donde se produce la comisión de delitos contra las personas, los vehículos y los bienes, la inseguridad constituye un riesgo estructural del trabajo en plataformas, no un fenómeno externo, accidental y transitorio.

Algunos de los riesgos derivados de la inseguridad son robos, asaltos, amenazas, agresiones físicas, daños al vehículo, extorsiones, secuestros exprés, exposición a armas y afectaciones psicológicas como consecuencia del miedo. Fairwork Ecuador con base en la información cubierta por Primicias para el informe 2023, identificó que cuatro de cada cinco trabajadores de plataforma se sienten inseguros haciendo su trabajo, que el 50 % ha presenciado actos de violencia y que los conductores de plataformas de transporte evitan realizar su trabajo pasadas las 20:00. La inseguridad no se limita sólo a la percepción subjetiva, sino que afecta las condiciones materiales de la jornada laboral.

El riesgo laboral también emerge de la selección horaria. En el trabajo de plataforma, la mayor demanda puede presentarse en horarios nocturnos, fines de semana o momentos de cierre de bares, eventos y zonas comerciales, no obstante, estos horarios pueden ser considerados inseguros. El conductor se encuentra, por tanto, con una tensión entre unos ingresos mayores y su integridad, en el caso de elegir entrar en horas de alta demanda, el conductor puede tener un mayor riesgo; y en caso de elegir no entrar, el conductor puede sustituir esto por la oportunidad de ingresos, esta tensión es propia del trabajo precario, ya que el trabajador tiene que gestionar individualmente riesgos que deberían ser requeridos como parte de las condiciones de trabajo.

La seguridad puede entrar en un parámetro costoso, por ejemplo, el conductor puede verse obligado a instalar cámaras, aumentar los seguros, evitar zonas, aunque sean rentables, conducir

con más gas, estar en comunicación constante con familiares o grupos de conductores, o simplemente rechazar viajes que considera peligrosos cada una de estas expectativas de autoprotección no son siempre reconocidas económicamente por la plataforma, así como el riesgo urbano pasa a ser el coste individual del trabajador, contribuyendo a la precarización del empleo en las plataformas de Uber mismas que se dedican a brindar servicios de movilidad que cuentes con seguridad.

En este punto, si el conductor/a se encuadra como trabajador/a independiente, los riesgos que deriven de la inseguridad son prácticamente su responsabilidad. En cambio, si se da por hecho que existe una relación laboral o bien una forma de dependencia económica que esté jurídicamente protegida, entonces ha llegado el momento de poner sobre la mesa las obligaciones de prevención, seguros, afiliación, compensación por accidentes, asistencia psicológica y mecanismos de protección. Por todo ello, la inseguridad no es únicamente un problema de orden público, sino que también es un problema de organización del trabajo y de distribución de responsabilidades del modelo de plataforma (OIT, 2022).

La inseguridad como factor de cambio en las dinámicas laborales de los conductores

La inseguridad modifica las dinámicas laborales de los conductores de Uber porque afecta la forma como organizan su jornada, eligen las zonas, aceptan los viajes o calculan sus ingresos. En un trabajo formal tradicional, las condiciones de seguridad suelen estar incluidas en el deber de responsabilidad que asume la institución empleadora o el sistema de prevención de riesgos laborales. En el trabajo por plataforma, en cambio, muchas de esas decisiones quedan en manos de los conductores, quienes deberán formar estrategias individuales en autoprotección sin necesariamente contar con el suficiente nivel de protección laboral (OIT, 2022).

Una primera modificación se da en las horas de trabajo. El informe Fairwork Ecuador 2023, citado por Primicias, señala que los conductores de las plataformas de transporte evitan trabajar después de las 20h porque temen por su seguridad. Este dato es importante porque revela que, en la promesa de la flexibilidad de la plataforma, no siempre se traduce en la posibilidad de libertad, sino en una flexibilidad condicionada por el riesgo. El conductor puede elegir la opción de

conectarse o desconectarse, pero esa opción estaría mediada por el miedo, la necesidad y la valoración constante de lo peligroso (Fairwork, 2023).

Se introduce una segunda modificación, en la selección territorial del trabajo. Los conductores pueden evitar zonas consideradas de riesgo, pero también pueden rechazar viajes hacia zonas concretas; pueden inclinarse hacia zonas comerciales, zonas de aeropuertos, zonas de centros financieros o zonas de una mayor presencia policial. En este sentido, la reorganización territorial repercute tanto en la disponibilidad del servicio para los usuarios como en la capacidad de generar ingresos de los trabajadores; además, puede generar desigualdades urbanas, dado que territorios que son considerados como inseguros son peor atendidos, mientras que otros son aquellos donde existe mayor oferta de conductores.

Por último, una tercera modificación está ligada a la aceptación de los viajes. La plataforma en teoría organiza la obtención del trabajo en función de criterios tecnológicos, en la práctica el conductor es quien presenta un trabajo de evaluación del riesgo: ubicación de la recogida, latitud del destino, calificación del usuario, horas, modalidad de pago, distancia, zona de destino y retorno. Decisiones que demuestran que el conductor no sólo ejecuta un trabajo de conducción, sino que a la vez ejerce un trabajo de evaluación del riesgo permanente. Una dimensión invisible lo cual tampoco no siempre es remunerada, pero consume atención, energía emocional y tiempo (OIT, 2022).

La inseguridad también repercute sobre la sostenibilidad emocional del trabajo. La exposición prolongada al riesgo puede conllevar estrés, ansiedad, estado de alerta permanente, agotamiento o incluso deterioro de la calidad de vida. En el trabajo en plataforma, a menudo estos efectos permanecen ocultos por dos razones: la relación laboral tiene la forma de autónoma y la plataforma no siempre presenta al conductor como trabajador dependiente. Desde la perspectiva del trabajo decente, la salud psíquica y la seguridad personal también forman parte de los criterios necesarios que debe tener un trabajo para ser considerado digno.

La inseguridad se convierte también en un componente que refuerza la dependencia de los coches y de las redes informales de los conductores. Muchos trabajadores crean grupos de

mensajería, envían alertas, recomiendan zonas a evitar, informan de usuarios sospechosos y trazan mapas colectivos de riesgo. Estas redes de trabajo cumplen una función de protección a la comunidad, pero también son una evidencia de las insuficiencias institucionales. Si los trabajadores deben organizar de forma autónoma los mecanismos básicos de seguridad quiere decir que la plataforma, como el Estado, no ofrecen condiciones suficientes para garantizar el desarrollo seguro de la actividad.

Consecuencias de la inseguridad en la organización y sostenibilidad en Uber

Para empezar, provoca una reducción de la disponibilidad efectiva de los conductores, sobre todo en horas nocturnas o en lugares de alta peligrosidad lo que puede dar lugar a mermas en los ingresos individuales y a una reducción de la cobertura en algunos sectores de la ciudad. A continuación, provoca una selectividad en relación con los viajes por parte del conductor, quien puede rechazar los viajes o incluso desconectarse como forma preventiva. En tercer lugar, provoca un aumento de la incertidumbre del ingreso, dado que los horarios y zonas más rentables pueden coincidir con momentos o espacios de alta peligrosidad (OIT, 2022).

La sostenibilidad económica del trabajo se pone en cuestión. Si el conductor reduce su jornada por miedo, sus ingresos se ven reducidos; si decide trabajar más horas para compensar la reducción en los viajes, puede estar expuesto a una mayor fatiga y riesgo. Del mismo modo, este proceso produce un círculo vicioso en torno a la precarización: la inseguridad para trabajar hace menguar la capacidad de generar ingresos seguros pero la necesidad económica obliga a seguir trabajando. La OIT ha llegado a la conclusión de que en Ecuador el 79 % de los conductores/repartidores de la muestra apuntaba a que el trabajo en plataformas era la principal fuente de ingresos en sus hogares, y el 42 % apuntaba que la dedicación de dicho trabajo se debía a la falta de mejores opciones de trabajo (OIT, 2022).

La inseguridad influye negativamente en la sostenibilidad material del vehículo. Recordemos que el automóvil es la principal herramienta de trabajo para el conductor de Uber; por ello, los robos, daños, accidentes o amenazas afectan, además de la seguridad personal, la posibilidad de seguir trabajando. En un empleo estándar, el trabajador normalmente cuenta con el

apoyo de su empleador para proveer herramientas o hacerse cargo de ciertos riesgos. En Uber, en cambio, el conductor normalmente asume directamente los costes de reparación, seguros, mantenimiento o reemplazo. La inseguridad urbana puede ser, por lo tanto, un factor que amenace la posibilidad de seguir trabajando (Salazar, 2021).

La inseguridad también tiene la posibilidad de aumentar la desigualdad entre trabajadores. Los conductores más experimentados, los de mejor vehículo, los que cuentan con redes de apoyo o con conocimiento del territorio pueden afrontar mejor el riesgo; por el contrario, los que empiezan a trabajar en la plataforma, los dependientes del ingreso diario o aquellos que no pueden rechazar servicios para no verse en la necesidad de enfrentarse a la inseguridad, pueden estar en una situación de mayor exposición. La idea es que la inseguridad no afecta a todas las personas trabajadoras por igual, sino que se entrelaza con los conceptos de edad, género, experiencia, endeudamiento, tipo de vehículo, horario disponible, dependencia económica, etcétera (Salazar, 2021).

En último término, la inseguridad permite dar cuenta de un problema de regulación. Considerando que el servicio gestionado en la infraestructura de Uber corresponde a un área de cierta importancia económica para la movilidad urbana de la ciudad de Quito, los riesgos derivados de la acción no deben ser tratados como contingencias individuales. De acuerdo con el criterio expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los espacios de trabajo seguros, la ausencia de una estructura de responsabilidad compartida entre la plataforma digital y el Estado asume que la transmisión de riesgos hacia el lado más débil de la relación se da sistemáticamente, consolidando la precarización estructural del sector.

Beneficios laborales y vulneración de derechos de los conductores de UBER

El interés por profundizar en las ventajas laborales y el atropello en los derechos de los conductores de Uber parece incorporarse en el seno de una transformación más general del trabajo contemporáneo, en este sentido, las empresas digitales no sólo instauran una mediación tecnológica entre oferta y demanda, sino que introducen una profunda reconfiguración de la organización empresarial, de la forma de asignar tareas, en las se controlan los empeños y de la

distribución de los riesgos laborales. *Todolí Signes afirma que la "uber economy" conecta directamente a clientes finales con prestadores de servicios (es decir, conductores de Uber), pero haciéndolo a través de organizaciones que llevan a cabo su actividad medular mediante trabajadores calificados como autónomos, lo cual, a su juicio, constituye uno de los mayores retos que hoy en día enfrenta el Derecho del Trabajo,* dentro de la misma línea, *Sáenz de Buruaga aborda a Uber como un caso emblemático de la gig economy, la cual propicia la proliferación de "micro-trabajadores" que prestan servicios dentro de un entorno normativamente ambiguo* (Todolí Signes, 2015).

Desde una perspectiva jurídica, los beneficios laborales se entienden como el conjunto de derechos, prestaciones y garantías que permiten que la relación de trabajo mantenga un nivel mínimo de dignidad, seguridad económica y protección social, en este sentido, los beneficios laborales no son incentivos a ser otorgados de forma voluntaria por parte de la empresa, sino que incluye la remuneración, los beneficios de la seguridad social, el derecho a la protección frente a los riesgos del trabajo, el descanso, las vacaciones, la estabilidad relativa, unas reglas claras sobre lo que la empresa puede y lo que deben ofrecer los trabajadores. El modelo Fairwork resume todo esto a través de cinco principios de trabajo justo *"Pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa), a la vez que la Organización Internacional del Trabajo (OIT"* entiende la protección social como beneficios en la salud, riesgos laborales, pensiones, etc., cuya ausencia afectaría al colectivo de conductores y repartidores de plataformas digitales (Fairwork, 2025).

El concepto con el que queremos definir la vulneración de derechos laborales es el de toda restricción, la negación o el debilitamiento de facto de derechos que deberían amparar a quien realiza la prestación laboral, aunque a priori también podamos cumplir con este concepto legal a partir del momento que se califica la relación laboral como la de un trabajador autónomo, socio colaborador o usuario. En el trabajo de las plataformas, la manera que puede adoptar la vulneración de derechos laborales no tiene que ser el incumplimiento patronal directo clásico, sino que se puede expresar a través de los contratos de adhesión, la imposición unilateral de condiciones, la falta de afiliación en la seguridad social, la falta de existencia de mecanismos para reclamar, la existencia de sanciones algorítmicas, la desactivación de cuentas, la transferencia de los costos y la negación

de la relación laboral. La OIT advierte que se establece que las plataformas fijen sus propias condiciones en los términos de servicio y que algunas cláusulas limitan las posibilidades de reclamar ante los tribunales; según *Ferrer Ramírez, el discurso de autonomía e independencia perjudica la relación laboral y favorece la precarización* (Ferrer Ramírez, 2021).

La economía de las plataformas se destaca por el cambio parcial de la organización empresarial habitual por una infraestructura digital, algoritmos y sistemas de reputación. La OIT expone que las plataformas desagregan puestos de trabajo en tareas y mercantilizan el trabajo a demanda, en el caso de Uber, se identifica como innovación central la novedad en la automatización de tareas administrativas como despacho de viajes mediante algoritmos. Esta característica permite entender que Uber no actúa simplemente como un instrumento neutral de contacto entre personas para emparejarse como conductor o pasajero, sino como un dispositivo de organización que, a la vez que asigna oportunidades de trabajo, gestiona información, establece precios y regula la interacción entre el conductor y el usuario (OIT, 2022).

El fundamento sociológico en cuanto al fenómeno puede estar examinado a partir de autores clásicos que la literatura contemporánea, para ejemplificar, *según Marx, las plataformas exponen una forma nueva de apropiación del excedente producido por el trabajo, pues el trabajador aporta fuerza laboral y, en varios casos, medios materiales, mientras la plataforma capta valor mediante comisiones, datos y control de mercado.* Por otro lado, Según Durkheim, *el trabajo de plataforma pone de manifiesto un nivel bajo de solidaridad orgánica de la división del trabajo, ya que los conductores trabajan de manera aislada y con escasa pertenencia a una colectividad*. Según Weber, *la racionalización toma forma por medio de reglas impersonales, métricas, calificaciones y procedimientos algorítmicos que maximizan la eficiencia del trabajo o la productividad de las plataformas, pero que despersonalizan la relación de trabajo*. Según Parsons menciona que las plataformas se pueden leer como subsistemas que pretenden la integración económica, pero que a su vez provocan tensiones al producir desequilibrio, o simplemente si no proporcionan estabilidad, reconocimiento ni protección social (Maldonado, S. & Vargas Ferreira, 2024).

Por otro lado, en cuanto a la categoría de "autonomía" esta debe ser sometida a un análisis crítico, ya que en la retórica empresarial de las plataformas, el conductor es presentado como emprendedor de sí mismo, libre de conectarse, aceptar viajes y como gestor de su tiempo; no obstante la literatura aconseja sobre el hecho de que dicha autonomía sea más formal que real a raíz de que la plataforma impone los aportes de las tarifas, controla la reputación, las condiciones contractuales y sanciona comportamientos a través de la aplicación. Ferrer Ramírez relata que en *la promesa de libertad y flexibilidad se enfrentan unas condiciones laborales precarias, dado que los conductores y repartidores son considerados socios o colaboradores, sin embargo, quedan adheridos a un control tecnológico y a una fuerte individualización de riesgos* (Ferrer Ramírez, 2021).

Desde la teoría protectora del Derecho del Trabajo, la interrogante central no es si existe o no una orden directa, sino si el trabajador está en situación de debilidad negocial, dependencia económica o integración en una organización ajena, en esta línea, Todolí Signes sostiene que "*el Derecho del Trabajo otorga protección a quien es contratante económicamente más débil y que la subordinación puede identificarse no solo a partir de la ordenación directa, sino también a partir de la integración del trabajador en unas reglas organizativas establecidas por la empresa*". Es decir, que la libertad de conectarse no excluye necesariamente la dependencia, dado que la plataforma mantiene el poder de organizar, evaluar, condicionar el acceso al mercado y sancionar (Todolí Signes, 2015).

1.12. Ausencia de beneficios laborales en el trabajo de los conductores de Uber

La falta de beneficios laborales en el trabajo de los conductores debe entenderse como un caso particular de la transformación del trabajo en la economía digital, incluido en el sentido de que formalmente la relación de trabajo se presenta como libre, civil o de colaboración, aunque en el fondo, puede haber una empresa que determina diferentes condiciones esenciales del mismo. Desde un punto de vista teórico general, el beneficio laboral no es, un simple favor del empresario sino una cierta garantía institucional asociada al trabajo digno, la seguridad económica y la protección de la persona trabajadora. La OIT considera que, en virtud del planteamiento de la intermediación tecnológica, las plataformas ofrecen a quienes prestan servicios la figura del contratista independiente y, por ende, no acceden a beneficios como salario mínimo, vacaciones,

horarios determinados, asistencia por enfermedad, maternidad, pensiones, cobertura de salud, seguro de riesgos del trabajo, desempleo, etc., de ahí que la falta de beneficios no sea una omisión contractual sino la consecuencia directa de la forma jurídica en la que viene, organizado el trabajo de plataforma (OIT, 2022).

Respecto a UBER, la falta de beneficios laborales se relaciona con la tensión entre la dependencia material y autonomía formal, si bien el conductor se presenta como propietario de su vehículo, con la facultad de decidir cuándo conectarse y asumir los costos de la operación, Uber articula como se produce el acceso al mercado, establece las condiciones de funcionamiento, recibe comisiones, conecta la intermediación con los usuarios y condiciona la subsistencia a través de un sistema de puntuaciones, de cálculos automáticos y de reglas internas de utilización de la plataforma. De acuerdo con Sandoval Banda, Nieto Viteri y Batista Hernández, establecen las condiciones del trabajo, señalando las formas y los tiempos de realizar los pagos, cobrando comisiones, estableciendo promociones o la no promoción de tarifas sin contar con la necesidad de consultar al trabajador, quien deberá asumir los costos derivados de la actividad ya que las propias empresas se encuentran externalizando obligaciones propias, la configuración descrita muestra que la falta de prestaciones laborales no se da por una autonomía económica absoluta, sino por una forma de externalización de obligaciones empresariales (Sandoval Banda, Nieto Viteri, & Batista Hernández, 2024).

Dentro de este marco de ideas, la falta de beneficios laborales choca con cuatro dimensiones fundamentales; respeto de normas y derechos fundamentales, trabajo e ingresos dignos, protección social y diálogo social activo, esta visión del trabajo decente supone la posibilidad de realizar la distinción entre “generar ingresos” y “tener trabajo protegido”. Un conductor podrá conseguir ingresos a partir de la aplicación, pero esto no significa que también los tenga respecto de otras condiciones (remuneración suficiente, descanso, estabilidad, protección ante accidentes, seguridad social, representación colectiva). Por lo cual, lo que entregan los conductores de Uber se sitúa en una frontera de ambigüedad normativa en la cual la actividad económica existe, pero el beneficio laboral aparece debilitado o se encuentra desplazado hacia la responsabilidad individual del conductor.

Desde los autores clásicos, la falta de beneficios laborales puede considerarse una forma renovada de subordinación económica, en clave marxista, la plataforma permite extraer valor del trabajo del conductor al mismo tiempo que desplaza hacia el trabajador costos y riesgos de producción; Durkheim menciona que el conductor opera solo, con baja solidaridad ocupacional y débil integración colectiva; por otro lado, Weber determina que la racionalización se expresa como reglas algorítmicas, procedimientos impersonales y control calculado del desempeño; y desde Parsons la plataforma es un subsistema económico que promete integración, poder fallar si no puede garantizar condiciones mínimas de pertenencia y protección. En la misma línea de argumentación, Maldonado y Vargas Ferreira explican que a la luz de Marx, *la precarización en las plataformas está relacionada con inseguridad laboral y falta de derechos; a la luz de Durkheim, plantea problemas de cohesión; a la luz de Weber, refleja nuevas formas de autoridad y control digital* (Maldonado, S. & Vargas Ferreira, 2024).

1.1. La falta de protección social y su incidencia en la vulneración de derechos

La protección social conforma una dimensión estructural de los derechos laborales, ya que permite que la persona trabajadora pueda hacer frente a contingencias como enfermedad, accidente, maternidad, vejez, desempleo o discapacidad sin quedar en situación de abandono económico, en el caso del trabajo de plataformas, la carencia de protección social se torna más problemática, dado que el conductor de Uber lleva a cabo una actividad que implica la exposición a riesgos viales, desgaste físico, inseguridad, dependencia del ingreso diario y alta variabilidad de la demanda; la CEPAL advierte de que los trabajadores de plataformas suelen encontrarse en un "limbo" entre trabajo por cuenta ajena y trabajo independiente, ya que cuándo no son considerados como tales, quedan fuera de las prestaciones contributivas, y cuándo son considerados como tales, pueden no reunir los requisitos temporales o de aportes para acceder efectivamente a las coberturas (Robles, Tenenbaum , & Jacas, 2023).

La ausencia de protección social repercute en la vulneración de derechos, ya que este suceso transforma riesgos laborales esperables en responsabilidades individuales, en el caso ecuatoriano, la OIT apunta que la Constitución establece que el trabajo, en todas sus formas, es reconocido como derecho; el derecho a la seguridad social es irrenunciable y obligatorio por parte del Estado garantizar por medio del principio de universalidad, y, además, la Ley de Seguridad

Social incluye como sujetos de protección a quienes perciben honrando la ejecución de obras o la prestación de servicios, aun cuando sin relación laboral, no obstante lo anterior, la contradicción normativa entre aseguramiento obligatorio y seguro voluntario de los trabajadores autónomos dificulta la afiliación real y puede vulnerar derechos en tanto no garantiza la incorporación real de los que trabajan en plataformas (OIT, 2022).

Esta falta de protección se evidencia, entre otros aspectos, en la baja cobertura de salud, pensiones, accidentes, discapacidad, y desempleo, la CEPAL, tomando como base estudios realizados sobre de trabajadores de las plataformas de transporte y reparto, manifiesta que la cobertura es baja: en plataformas de transporte o de taxi una parte relativamente pequeña cuenta con seguro de salud y mucho menos con seguro de accidentes, desempleo, o pensiones. La pandemia también evidenció estos huecos en la cobertura, pues, por ejemplo los trabajadores de los servicios de plataformas de pasajeros, vieron una reducción de la demanda, una caída de sus ingresos y quedaron imposibilitados de trabajar en caso de contagio de covid-19 y de tener que permanecer en aislamiento, sin respaldo económico suficiente que les mantuviera su ingreso familiar (Robles, Tenenbaum , & Jacas, 2023).

Por medio de la ley, la falta de protección social no únicamente priva de prestaciones económicas, sino que también impide el ejercicio material de derechos fundamentales. La CEPAL sostiene que los déficits en la identificación del estatus laboral impiden el acceso a protección social, más aún cuando el trabajo en plataforma es la ocupación predominante y ni de otro trabajo formal se puede gozar de cobertura social, todo ello acaba por permitir que la propia plataforma eluda responsabilidades laborales y sociales, mientras que la variabilidad de ingresos dificulta hacer contribuciones periódicas y sistemáticas a los sistemas de seguridad social; la desprotección tiene consecuencias que afectan tanto el ejercicio de los derechos de los trabajadores como la sostenibilidad futura de los sistemas de protección social (Robles, Tenenbaum , & Jacas, 2023).

La afectación de los derechos se acentúa en el caso en que la carencia de protección social se suma a la falta de condiciones necesarias para poder interponer una reclamación. Sandoval Banda et al. manifiestan que los trabajadores uberizados de Ecuador tienen jornadas extensas, falta de coberturas de la seguridad social, precariedad de los ingresos y miedo a las represalias que

pudieran sufrir al reclamar derechos, además de la escasísima existencia práctica de un mecanismo claro para resolver controversias en el mundo laboral. En este sentido, la desprotección social no actúa sola sino que lo hace específicamente ligada a la debilidad procesal y la falta de un acatamiento jurisdiccional, conduciendo a una vulnerabilidad acumulativa: el desprotegido es un trabajador que no tiene derechos, carece de seguridad social, está desprotegido ante los riesgos y no tiene vías efectivas de reclamaciones; en consecuencia, estos tres drivers han de ser mirados como un proceso social que conforma un entendimiento acumulativo sobre la vulnerabilidad de tal condición y que afecta a la categoría de los derechos humanos, la propia noción de derechos humanos como su correspondiente acatamiento por parte del Estado comprendido desde sus vertientes organizativas (Sandoval Banda, Nieto Viteri, & Batista Hernández, 2024).

La carencia de beneficios laborales como factor de precarización

La precarización laboral debe definirse como el proceso multidimensional del deterioro de la estabilidad, la protección jurídica, el ingreso suficiente y el desarrollo de condiciones de trabajo dignas. Según Favieri la precariedad laboral no puede reducirse a un solo umbral, sino que se debe considerar la cuestión regulatoria, salarial, contractual y la de la intensidad de trabajo, aunque los criterios más relevantes son el registro, la cobertura de salud u obra social, el aguinaldo, las vacaciones, los comprobantes de pago, la duración del contrato, la antigüedad, el ingreso y la jornada. En su aplicación a Uber esta mirada permite decir que la ausencia de beneficios sociales no es un signo aislado de precarización, sino un síntoma constitutivo de la precarización ya que es la ratificación y, simultáneamente, afecta la cuestión de ingreso, estabilidad, protección y el reconocimiento jurídico (Favieri, 2017).

La carencia de protección social conlleva a la vulneración de derechos sociales, ya que el riesgo laboral previsible se convierte en una responsabilidad atribuida a la actividad individual y a la libertad del trabajador o la trabajadora. En el caso ecuatoriano, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la Constitución ecuatoriana señala que el trabajo en todas sus formas y modalidades está garantizado por la Constitución, así como que es irrenunciable y obligatorio el derecho a la Seguridad Social y la obligación del Estado en sus diversas modalidades de garantizar, a su vez bajo el principio de universalidad (Fairwork, 2025).

Los datos empíricos de los trabajadores uberizados en Ecuador corroboran esta relación entre la ausencia de derechos y la precariedad. Sandoval Banda et al. reportaron que los trabajadores que respondieron el cuestionario entregaban y/o viajaban entre 100 y 150 veces a la semana y cumplían entre 50 y 70 horas semanales, obteniendo ingresos semanales que varían entre 250 y 400 dólares, ingresos que frecuentemente no alcanzaban el salario básico unificado. Este panorama pone de manifiesto que la falta de beneficios laborales obliga a compensar la falta de ingresos a través de la sobrecarga de la jornada, la intensificación de la labor, así como una conexión prolongada a la plataforma. Por consiguiente, la flexibilidad se traduce en autoexplotación económica cuando el trabajador requiere trabajar más horas para cubrir costos, conseguir ingresos mínimos y sostener sus compromisos familiares (OIT, 2022).

La OIT también registra este comportamiento en conductores de plataformas de transporte y entrega en Ecuador y un porcentaje significativo de conductores trabajaban más de 45 horas a la semana, durante siete días y sin tener contrato; y una porción significativa de conductores afirma que el trabajo en plataformas es su principal fuente de ingresos y la razón para hacerlo es que no hay mejores opciones de trabajo. Esta evidencia permite cuestionar la afirmación de que Uber siempre se ejerce como una actividad complementaria, o que lo es por una opción libre de trabajar bajo una modalidad más flexible. Cuando la plataforma se encuentra como fuente principal de subsistencia, sin contrato y sin beneficios, la falta de protección se convierte en mecanismo para la precarización estructural (OIT, 2022).

Desde una lectura comparativa de las teorías, la posición liberal del enfoque de la flexibilidad puede atribuir al trabajo de Uber las cualidades de autoempleo, de conseguir un ingreso extra y de libertad a la hora de elegir; y, en contraposición con las posturas críticas del trabajo, donde la actividad de Uber, tendría que ser interpretada como un trasvase de riesgos de la empresa al trabajador, una flexibilización del salario fijo, que convierte algunas situaciones laborales en situación de no involucrarse. En la interpretación del trabajo de Uber, el juicio de donde surge la flexibilización ya no se debe centrar en el contexto de la reestructuración productiva, sino que aparecerán nuevas formas de contratación, de externalización, de subcontratación que trasladan riesgos empresariales al trabajador (Favieri). En el trabajo de Uber esta transferencia de los riesgos

empresariales es visible a través de cómo el conductor pasa a ser responsable de su propia protección a pesar de que la empresa/empresa sigue teniendo poder, poder económico y organizativo sobre el servicio (Favieri, 2017).

Desigualdad entre flexibilidad laboral y reconocimiento de derechos

La flexibilidad del trabajo en Uber es presentada discursivamente como la capacidad del conductor para decidir sobre los horarios de trabajo, emplear el tiempo elegido de forma libre y crear ingresos según la disponibilidad de cada uno. No obstante, la flexibilidad es desigual si no se acompaña de una cultura de derechos. El carácter desigual de la flexibilidad reside en que la plataforma es la que tiene flexibilidad empresarial (de cambiar condiciones, tarifas, criterios de asignación, comisiones, acceso a la aplicación, etc.), mientras que el conductor asume la incertidumbre, el costo y una falta de protección. Como muestran Sandoval Banda et al., el 64 % de los trabajadores encuestados recurren a diferentes plataformas para maximizar ingresos y la flexibilidad percibida no siempre significa que exista un equilibrio entre la vida personal y la laboral, sino que puede contribuir a dejar de lado derechos laborales, bajo la forma de libertad organizativa (Sandoval Banda, Nieto Viteri, & Batista Hernández, 2024).

El trato desigual entre flexibilidad y derechos también puede identificarse en función de algunos modelos interpretativos de la autonomía del conductor. En este sentido, Sáenz menciona que la prestación de servicios en Uber se desarrollaría en el marco de una organización empresarial ajena, sin verdadera organización autónoma propia y con ajenidad en beneficios y riesgos; de ahí que la titularidad del vehículo o la posibilidad de fijar horarios no sean aspectos suficientes para obtener como resultado la existencia de una posible relación de dependencia jurídica, esta idea es importante porque evita confundir flexibilidad temporal con independencia empresarial: un trabajador puede tener libertad relativa de conexión y, aun así, depender económicamente y estar sometido al control funcional de la plataforma (Sáenz de Buruaga, 2019).

La doctrina laboral actual no aboga por la eliminación de todas las dosis de flexibilidad sino por equilibrarse con las garantías mínimas. Las plataformas brindan oportunidades de empleo y generar ingresos, pero el trabajo en plataformas sigue siendo un modelo que entraña la

precariedad, la falta de transparencia en relación con el contrato, el limitado acceso a la protección social, los riesgos sanitarios o de seguridad y la gestión algorítmica. Por lo tanto, propone un estatuto mínimo de derechos sociales y laborales que debe ir más allá de las situaciones laborales y sin olvidar la reivindicación de la eliminación del autónomo dependiente cuando la actividad desempeñada es la de trabajador. Esta postura permite dar una respuesta que supere la falsa alternativa entre una flexibilidad absoluta, sin derechos, y una laboralización rígida que es incapaz de adaptarse a la lógica de lo digital (González Cobaleda, 2021).

El debate teórico puede ser compartimentado en tres modelos. En primer lugar, el modelo de autonomía contractual que favorece la libertad del conductor sumida a la propia intermediación tecnológica; su debilidad está en suponer igualdad entre la plataforma digital y el trabajador, sin tener en cuenta esa distancia entre ambas, y la existente entre niveles de información, el poder algorítmico y la dependencia económica; segundo, el modelo de la laboralidad total, ya que asume que existen indicios de ajenidad, dependencia y control por parte de la empresa, su fortaleza es que se amplía la garantía en las bases de la protección, pero se debe ajustarse a sus características, evidentemente, que son propias del trabajo digital; en tercer y último lugar el modelo de garantías básicas universales, que permite asegurar derechos básicos —la seguridad social, salario mínimo neto, transparencia algorítmica, representación, resolución de conflictos, etc.—, aun cuando pueda persistir debates sobre la calificación jurídica. González Cobaleda es un partidario de la correcta calificación laboral de la relación laboral, de la negociación colectiva, de la transparencia algorítmica y del acceso a las prestaciones de seguridad social mediante adaptación de los marcos jurídicos (González Cobaleda, 2021).

La contradicción entre el concepto de autorregulación y la concepción de las plataformas puede acentuarse aún más si está autorregulación recae en las plataformas, observándose una autorregulación unilateral, que puede tener consecuencias graves para derechos y garantías (se recuerda la advertencia del especialista Sáenz de Buruaga Azcargorta), por lo que la regulación podría tener que ser homologada en el sentido de que, en este sentido, deberían poder protegerse derechos básicos y formas de representación y negociación colectiva, pero también formas de flexibilidad en la medida en que no suponga renuncia a derechos básicos. En este sentido, el debate

no se reduce a una respuesta de sí o no, sino a una definición de qué tipo de flexibilidad es compatible con dignidad, protección social y estabilidad mínima (Sáenz de Buruaga, 2019).

Impacto de la limitada cobertura laboral en la dignidad y estabilidad del trabajador

La escasa cobertura laboral afecta el concepto de dignidad que tiene el conductor, ya que considera que el trabajo es solamente la fuente inmediata de ingresos, pero no necesariamente una forma de garantizar condiciones que le permitan adecuadamente desarrollar un proyecto de vida determinado. En lo que respecta a una concepción de derechos humanos, se considera que el trabajo disponible para el trabajador es el que le permite realizar sus derechos básicos a través del trabajo, la seguridad en el trabajo, la remuneración adecuada y la integridad física y mental. Lastra Lastra indica que el derecho al trabajo debe garantizar niveles de vida lo bastante próximos a la dignidad humana y que la dignidad es una de las primeras y fundamentales condiciones que tienen quienes exponen su fuerza de trabajo a la economía. Por lo tanto, cuando el conductor de Uber no cuenta con una cobertura frente a enfermedad, accidente, vejez, descanso o despido indirecto, pero que lo puede llevar a una desactivación de su actividad, dicho impacto no es solamente económico, sino también ético y jurídico (Lastra Lastra, 2015)

Por su parte, la estabilidad del trabajo se ve menoscabada por la variabilidad de los ingresos, por la carencia de contrato y por depender de decisiones de la plataforma. Sandoval Banda et al. muestran que la estabilidad de los ingresos de los trabajadores de Uber se siente muy restringida, que la inestabilidad financiera puede dificultar el mantenimiento de la familia, y que la falta de un entorno laboral estable puede incidir en la vida familiar y personal. Igualmente, la apreciación de que las oportunidades de crecimiento profesional son escasas genera estancamiento y desmotivación. Así, la baja cobertura laboral incide en la estabilidad económica transitoria y en la estabilidad biográfica de los trabajadores, esto es, en la capacidad de planificar, proyectarse y mantener su responsabilidad familiar (Sandoval Banda, Nieto Viteri, & Batista Hernández, 2024).

La dignidad de la obra implica que el trabajador no pueda ser tratado como un recurso desechable ni como un ser aislado frente al riesgo. La OIT identifica que si bien las plataformas de transporte y entrega son rentables porque presentan escasas barreras de entrada y flexibilidad

de horarios para las personas que tienen dificultades para ingresar de forma formal, esos beneficios tienen que lidiar con aspectos problemáticos como la falta de un entorno seguro y saludable, la falta de protección social del trabajador y su familia, la falta de descanso, la falta de desconexión y la falta de comunicación entre los conductores y las plataformas. Estos elementos problemáticos, sumados a la escasa regulación estatal de las plataformas laborales, han favorecido un deterioro de los entornos de trabajo y las medidas de protección social de los trabajadores de las actividades de transporte en las plataformas digitales (OIT, 2022).

La reducida protección laboral influye también en la capacidad de defensa del trabajador ante las decisiones de la empresa. Fairwork, al incluir, en la gestión justa, la existencia de procesos adecuados para la toma de decisiones laborales, y en la representación justa, la libertad de expresión y de asociación, permite entender que la dignidad no se agota en el ingreso, sino que se extiende incluir el acceso a información, la posibilidad de ser escuchado, la protección ante decisiones caprichosas y el reconocimiento como trabajador con voz colectiva. Cuando el conductor no tiene ningún tipo de mecanismo de apelación, transparencia o representación, su estabilidad laboral no es más que el resultado de decisiones oscuras que impactan directamente sobre su forma de sustento (Fairwork, 2025).

Regulación laboral de los conductores de Uber en Ecuador y Estados Unidos

La regulación laboral de los conductores de Uber debe entenderse dentro del marco de un cambio más general en el trabajo actual, el paso de las relaciones laborales estables, bilateralmente identificables y territorialmente localizables hacia relaciones mediadas por aplicaciones, por datos, por la reputación digital y por el control algorítmico, la pregunta jurídica relevante, es meramente comprender si Uber es o no una empresa tecnológica o una empresa de transporte, sino la de determinar si quienes conducen a través de la plataforma prestan servicios personales en condiciones de dependencia económica, técnica u organizativa suficientes como para activar la protección del derecho del trabajo, resulta ser esta discusión en la que se han situado la investigación de Supiot respecto a "*la necesidad de adaptar el derecho del trabajo a las transformaciones del estatuto profesional, de la organización productiva y de la política de protección social"* y por otro lado el análisis contemporáneo de De Stefano y Todolí-Signes, "*para*

quienes la economía de plataformas reconfigura la relación entre la empresa, el trabajador y el cliente mediante formas de externalización que tienden a ocultar relaciones de trabajo que en términos materiales se pueden entender como subordinadas" (Supiot, 1999).

Desde un punto de vista teórico, el trabajo en las plataformas digitales puede definirse como una forma de prestación de servicios que se desarrolla a partir de la infraestructura tecnológica que media la oferta y la demanda, asigna las tareas, procesa los pagos y los distintos aspectos reputacionales y, en muchas ocasiones, establece unilateralmente las condiciones de acceso al mercado. "*La OIT hace una distinción entre plataformas web y las plataformas localizadas, que son donde se encuentran las de transporte y de entrega, que suponen la necesidad de que una persona con determinadas características se desplace a un lugar específico"* (OIT, 2021). Esta aclaración resulta importante porque el caso de los conductores de Uber no es sólo una actividad digital, o incluso abstracta, sino que implica el traslado de personas, asumir riesgos en la circulación, aportar vehículo, tiempo y fuerza de trabajo, y depender del tiempo que proporciona una herramienta tecnológica que conecta, evalúa y disciplina su actividad económica.

Dentro de esta línea, la literatura específica ha argumentado que la economía de plataformas produce una tensión entre la autonomía formal y la dependencia material, en su estudio Stefano denomina a este fenómeno como "*la fuerza de trabajo "justo a tiempo", el cual se encuentra disponible a requerimiento de la plataforma, pero que jurídicamente es presentado como externo a la organización empresarial"* (De Stefano, 2016). Basándose en esta lógica, el trabajador aparece como un usuario, socio, colaborador o contratista independiente, aunque la plataforma puede incidir en el precio, la asignación de viajes, los estándares del comportamiento, la permanencia en la aplicación y la reputación digital, por lo tanto, el problema consiste en identificar si la libertad de conexión y desconexión es suficiente como para excluir la subordinación, o bien si la dependencia se manifiesta en la práctica mediante las lógicas funcionales, económicas y algorítmicas a partir de incentivos, penalizaciones y asimetrías informativas.

Por lo tanto, el principio de primacía de la realidad se transforma en una de las bases teóricas que van a permitir que los conductores de Uber sean analizados. Para la tradición laboral

latinoamericana que recoge Puntriano a partir de los autores Plá Rodríguez y Ermida Uriarte, no priman las declaraciones, que surgen de documentos contractuales, en el caso de que exista una divergencia entre lo que se establece contractual y realmente practican las partes, debe primar el hecho real de la prestación (Puntriano, 2025). Esto también se puede utilizar en el caso de las plataformas digitales para no aceptar que sólo la firma de unos términos y condiciones, la expedición de recibos civiles o el mero uso de denominaciones tales como "socio conductor" pueda excluir derechos laborales, la categoría jurídica útil no debería provenir del nombre del contrato, sino de la combinación de la prestación personal, la remuneración, la inserción en el ámbito de una organización ajena, la dependencia económica y el poder de dirección que se ejerce a través de medios tecnológicos.

Desde la perspectiva del derecho comparado, la controversia por Uber muestra que los límites entre trabajo subordinado y trabajo autónomo son muy difusos cuando la empresa controla un conjunto de infraestructuras digitales necesarias para captar la demanda. La Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "*al revisar el Derecho comparado tanto la normativa como la jurisprudencia, muestra que en Estados Unidos las sentencias eran contradictorias, y los tribunales evaluaban el caso concreto de la relación laboral, centrados en el control empresarial, la comprensión del servicio como parte de la actividad principal y la dependencia económica del conductor"* (BCN, 2018). Este aspecto es relevante para Ecuador, ya que sugiere que la solución normativa a este problema normativo no puede basarse en una cuestión abstracta de autonomía, sino que debe enfocarse en criterios materialmente contrastables que avalen el control, el riesgo, la dependencia y la protección.

Capitulo III: Marco Legal

3.1 Constitución De La Republica Del Ecuador

En cuanto al Marco Legal aplicable a la regularización de la precarización del trabajo de los conductores de plataformas digitales de movilidad tiene que partir de la propia Constitución de la República del Ecuador, pues el ordenamiento jurídico ecuatoriano se ha estructurado bajo la forma de un Estado constitucional de derechos y justicia, esta definición no constituye una declaración meramente formal, sino que obliga a la interpretación de las normas a todas las instituciones públicas y privadas conforme la exigencia de protección de derechos, dentro del ámbito laboral, significa que el trabajo ya no es sólo una actividad económica sometida a la voluntad contractual de las partes, sino también un derecho que se encuentra íntimamente atado a la dignidad humana, la justicia social y la redistribución económica..

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

Dentro de esta línea, en el caso de Uber, esta premisa constitucional adquiere una relevancia especial, puesto que los conductores prestan un servicio que es económicamente útil y socialmente necesario, así como también se encuentran organizadas funcionalmente mediante una infraestructura digital, aunque la empresa podría presentar dicha actividad bajo la forma de una relación de intermediación tecnológica entre usuarios y conductores independientes autónomos, el análisis constitucional obliga a constatar si existe, al margen de esa calificación formalizada, la prestación personal de servicios, la dependencia económica como hecho a través de la organización ajena del trabajo y la transferencia del riesgo hacia la trabajadora.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad,

suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por otro lado, dentro de la Constitución se considera también al derecho a la seguridad social como un derecho inalienable, perteneciente a todas las personas, y que debe ser garantizado por el Estado de acuerdo a mandatos de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación. En el trabajo a través de plataformas digitales, este mandato constitucional tiene gran peso, pues la calificación del conductor como "independiente" no debe llevar la consecuencia de una exclusión real de la protección social. Si la actividad de conducción es la fuente principal de ingresos de una persona, la ausencia de afiliación o cobertura a enfermedad, vejez, accidentes, desocupación o incapacidad constituye una forma de vulnerabilidad jurídica, incompatible con el principio de universalidad de la seguridad social

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

De acuerdo con el artículo 325 de la Constitución, el Estado garantizará el derecho al trabajo y estará obligado a reconocer todas las modalidades laborales, sean estas laborales en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano. Esta cláusula es considerada fundamental al tener por objeto a Uber, pues prohíbe que las nuevas formas de empleo digital escapen del sistema constitucional simplemente porque no se atengan al modelo clásico del trabajo subordinado físico. En este sentido, el derecho constitucional ecuatoriano no es exclusivamente para el trabajador tradicional que trabaja a tiempo fijo dentro de una empresa física; es también protección de formas de trabajo flexibles, autónomas o atípicas, en función de satisfacer la subsistencia, la dignidad y los derechos de la persona que presta el servicio.

Desde esta visión, la contienda jurídica sobre Uber no debe reducirse a preguntar si existe (o no) un contrato laboral por escrito, sino que debe preguntarse si la actividad que realizan los conductores de Uber se encuentra incluida dentro del ámbito de protección del trabajo que

establece la Constitución. La propuesta de tu tesis sí que sostiene que la falta de regulación pertinente conducirá a la precarización laboral precisamente por la ausencia de garantías laborales, de mecanismos jurídicos y de derechos laborales sociales.

Articulo 326 numeral 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

El artículo 326 numeral 1 de la Constitución establece principios rectores del derecho laboral que pueden ser aplicados directamente a la cuestión relacionada con las plataformas digitales, dignidad que poseen por otras disposiciones de las leyes laborales, entre los principios rectores mencionados se encuentran la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, la nulidad de toda estipulación en contrario, la aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de duda, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la existencia de seguridad y salud en el trabajo y la libertad de organización de las personas trabajadoras. En tal sentido, estos principios facultan a sostener que la validez de la voluntad contractual consensuada puede no tener valor absoluto en lo que se refiere a derechos laborales mínimos; por lo cual, las cláusulas digitales contractuales que excluyen responsabilidad empresarial o niegan derechos básicos o laborales mínimos deben ser analizadas a la luz de las estipulaciones del orden público laboral.

3.1. Corte constitucional del Ecuador

La irrenunciabilidad es un principio que cobra especial relevancia para las plataformas digitales precisamente porque los conductores suelen comprometerse con términos y condiciones de los cuales la empresa es única y exclusivamente la responsable de haberlos redactado y de los cuales no existe una posibilidad real de negociación. Desde la perspectiva del derecho, los contratos de adhesión no pueden interpretarse como la renuncia válida a los derechos laborales si en la realidad se da la verificación de la existencia de la dependencia económica, del control

algorítmico, de la prestación personal y de la remuneración. Esta idea ha sido reafirmada por la Corte Constitucional del Ecuador al sostener que los derechos laborales irrenunciables e intangibles no pueden ser desconocidos por normas o acuerdos que disminuyan injustificadamente su contenido, al quedar la protección laboral directamente relacionada con la dignidad humana y con el principio de no regresividad (Sentencia No. 16-16-IN y acumulados/22, 2022)

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

El artículo 327 de la Constitución es uno de los fundamentos jurídicos más relevantes para el estudio de la precarización laboral en las plataformas digitales, ya que cuando la norma prohíbe explícitamente cualquier forma de precarización laboral, la intermediación laboral fraudulenta, la tercerización ilegal, la contratación por horas, así como cualquier tipo de simulación que resulte en la afectación de derechos de las personas trabajadoras, permite verificar si la figura del "socio conductor", de "usuario de la plataforma" y del "contratista independiente" se puede entender como una figura de autonomía legítima o como una fórmula de simulación con vistas a liberar obligaciones laborales, por lo que la cuestión jurídica no radica en la denominación que le da Uber a la contratación, sino en la realidad material de la prestación (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por otro lado, la simulación laboral se produce en aquellos casos donde, a pesar de que la relación de trabajo evidentemente presenta determinadas características de laboralidad, esta relación queda encubierta y se expresa mediante una forma civil, mercantil o incluso tecnológica que eludiese el posible reconocimiento de derechos. En el trabajo por plataformas, la simulación puede tener una forma más sofisticada: esta no emula el estilo tradicional del contrato civil, sino que intenta revestir la relación laboral en forma de aceptación digital de condiciones de uso,

accesos a aplicaciones y fraccionadas prestaciones por los viajes. No obstante, si la plataforma establece precios, organiza la demanda, administra los pagos, establece comisiones, evalúa el desempeño, establece las reglas de conducta que deben regir el uso de la plataforma y también tiene el poder de aplicar bloqueos o desactivaciones de cuentas, hay un conjunto de indicios que pueden llevar a cuestionar la supuesta neutralidad de la intermediación tecnológica (Toapanta Ventura, 2022)

Dentro de este marco, la prohibición de la precarización tiene un sentido amplio, es decir, no debe interpretarse como simplemente prohibición de contratos de trabajo ilegales en sí mismos, sino como debiendo ser interpretado como la prohibición de estructuras empresariales que buscan reducir el estándar mínimo de protección laboral permitido por la Constitución; en el caso de Uber, la precarización podría consistir en la fluctuación de ingresos, la ausencia de protección social, la inestabilidad de la duración de la jornada de trabajo, el incremento en las jornadas de trabajo, la transferencia de costos potenciales al trabajador, la dependencia de la calificación del servicio, la desactivación del conductor de manera unilateral, la ausencia de la existencia de un canal institucional de reclamaciones.

La doctrina laboral ecuatoriana y latinoamericana va a sostener que la precarización no se agota solamente en la informalidad, sino que se entiende también como un deterioro contemporáneo y multidimensional de las condiciones del trabajo, de la protección jurídica, de la seguridad económica y del reconocimiento social. En el marco de plataformas digitales, Toapanta sostiene que son las empresas propietarias de plataformas las que aplican un modelo de negocio que aprovechan las fallas del mercado laboral, y, siendo exactos maximizar las utilidades a partir de la sobreexplotación de los trabajadores en un contexto de destrucción progresiva de las protecciones del trabajo. Esto se debe a que ambos modelos poseen mediación digital, prestación personal, dependencia económica y transferencia de recuperación de los costos (Toapanta Ventura, 2022).

3.2. Código del Trabajo

El Código de Trabajo ecuatoriano define el contrato individual de trabajo -definido como el acuerdo en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia, a cambio de una remuneración. Esta definición incluye los elementos clásicos de laboralidad que son: la prestación personal, la remuneración y la dependencia o subordinación. En el caso de Uber, el debate jurídico consiste en determinar si esos elementos se encuentran presentes o no, al estar reconfigurados por la tecnología. La prestación personal se encuentra cuando el driver registrado debe prestar el servicio; la remuneración, cuando se expresa el pago por viaje; y la dependencia puede hacer valer las reglas algorítmicas, las tarifas, las comisiones, las calificaciones, los incentivos y las desactivaciones (Congreso Nacional, 2005, art. 8).

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

El principio de primacía de la realidad, aunque no siempre aparece formulado de forma explícita en un solo artículo, es una norma interpretativa de primer orden del derecho laboral. Este principio establece que, en el caso de que exista contradicción no hay que tener en cuenta lo que expresan los documentos contractuales sino lo que se produce en la realidad material de la prestación. Para el caso de las plataformas digitales, esta regla es necesaria, dado que el contrato suele tener un diseño unilateral por parte de la empresa y se presenta como una relación autónoma. Sin embargo, la realidad puede dar a entender que el conductor/a se encuentra integrado/a en una organización empresarial ajena y sometido a criterios de aceptación y desempeño y de permanencia fijados por la plataforma de trabajo.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios

judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores (Código del Trabajo, 2005).

Según el artículo 7 del Código del Trabajo donde se estipula que, en caso que exista duda acerca del alcance de las disposiciones de carácter general, reglamentario o contractual en materia laboral, corresponde aplicar el que sea más favorable a los trabajadores, es decir, esta regla de favorabilidad resulta ser útil para resolver los conflictos de interpretación respecto de la naturaleza jurídica de los conductores de Uber, ante indicios contradictorios para ejemplificar, libertad relativamente conectada, pero dependencia económica, uso de vehículo propio, opinión de tarifas; ausencia de horario fijo, pero incentivos algorítmicos, la interpretación tiene que orientarse a otorgar protección y no a consolidar la desprotección. La favorabilidad no equivale a declarar automáticamente laboral toda relación digital, sino que sí puede hacer que la duda no se resuelva en el perjuicio del trabajador.

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes (Código del Trabajo, 2005).

Art. 36.- Representantes de los empleadores.- Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador (Código del Trabajo, 2005).

Art. 37.- Regulación de los contratos.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario (Código del Trabajo, 2005).

Los riesgos asociados a la actividad laboral también revisten una forma concreta en las plataformas de movilidad. La conducción urbana para una plataforma digital, como el caso de Uber, implica riesgos de continuar expuesto a los accidentes de tránsito, asaltos, desgaste del coche, fatiga, estrés, inseguridad y efectos psíquicos. En el régimen de trabajo habitual, tales riesgos provocan la aparición de obligaciones de prevención, seguridad en el trabajo, salud en el trabajo y responsabilidad indemnizatoria, pero como el conductor es calificado como trabajador independiente, los riesgos se trasladan a él. La OIT ha apuntado que uno de los retos fundamentales del trabajo en plataformas digitales en Ecuador es crear un entorno laboral seguro y saludable, garantizar acceso universal a la Seguridad Social y evitar la implementación de mecanismos automatizados que excluyan la defensa del trabajador ante las decisiones de la plataforma digital.

3.3. Ley seguridad social

La Ley de Seguridad Social de Ecuador considera al Seguro General Obligatorio como una de las partes que forman parte del sistema nacional de la seguridad social. Basándose en los principios de obligatoriedad, solidaridad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia, la Ley de Seguridad Social de Ecuador debe interpretarse juntamente con el artículo 34 de la Constitución. De forma que nadie puede entender que la seguridad social depende exclusivamente de los recursos personales del trabajador para autorizar su propia protección. En el caso de Uber, la no inscripción o la inscripción voluntaria insuficiente del conductor/a le coloca/a en estado de desprotección frente a contingencias directamente asociadas con su actividad laboral (Congreso Nacional, 2001, art. 1).

Art. 3.- Riesgos Cubiertos. - El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente Ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:

a. Enfermedad;

b. Maternidad;

c. Riesgos del trabajo;

d. Vejez, muerte,

e invalidez, que incluye discapacidad; y,

e. Cesantía.

f. Seguro de Desempleo (Ley de Seguridad Social, 2001).

Es importante destacar que el artículo 3 de la ley de Seguridad Social establece que el seguro general obligatorio se ofrece protección en caso de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, muerte, invalidez, discapacidad, cesantía y desempleo, así como también, esta enumeración pone de manifiesto que la seguridad social no es un beneficio complementario, sino una estructura de protección esencial, por otro lado, para los conductores de las plataformas, su interpelación es mayor porque la actividad es de carga permanente, propensa a los accidentes, a la inseguridad urbana y dependiente de ingresos diarios, es decir, si la plataforma niega cualquier vínculo laboral y el Estado no regula mecanismos de afiliación efectiva, la consecuencia es un lío de protección que opone el mandato de universalidad.

3.4. Jurisprudencia Constitucional

La Sentencia No. 16-16-IN y sus acumulados/22 de la Corte Constitucional del Ecuador representa un importante referente a tener en cuenta para el análisis de la precarización laboral, porque fue desarrollado por esta Corte los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y no regresividad de derechos laborales. La Corte desarrolló las normas laborales en relación a trabajo juvenil, jornada excepcional, cesantía y seguro de desempleo, y declaró inconstitucionales disposiciones que afectaban injustificadamente derechos laborales. Aunque el caso no correspondía a un análisis de plataformas digitales, sus razonamientos son aplicables al establecer que las reformas laborales y las relaciones de trabajo han de respetar el contenido constitucional mínimo de protección (Sentencia No. 16-16-IN y acumulados/22, 2022).

La intangibilidad de los derechos laborales establece que las conquistas alcanzadas por las personas trabajadoras no pueden ser recortadas de manera arbitraria a través de normas, contratos o prácticas empresariales. Este principio permite, en el caso de la plataforma Uber, interrogarse si la innovación tecnológica se utiliza como soporte para limitar derechos laborales tradicionalmente establecidos como el de jornada de trabajo, el de descanso, el de la protección social, el de la retribución suficiente, el de estabilidad relativa o el de los mecanismos de reclamación. No puede ser considerado un motivo suficiente que la modernización del trabajo permita la desaparición de

garantías mínimas, pues lo previsto en la Constitución otorga la tarea de interpretar toda transformación productiva a partir del principio de progresividad y no de regresividad.

La irrenunciabilidad también limita la eficacia de los contratos de adhesión bajo condiciones digitales, pues si el conductor acepta una cláusula que lo califica como independiente y renuncia a la reclamación de una relación laboral o exonera a la plataforma de responsabilidad, aquella disposición debe examinarse bajo el artículo 326 numeral 2 de la Constitución; si en la realidad se identifican elementos materiales de subordinación o dependencia, esa disposición no puede prevalecer sobre derechos constitucionales. En este sentido, este planteamiento es coherente con el principio protector del derecho del trabajo, que tiene su justificación en la desigualdad estructural existente entre quien organiza la actividad laboral y quien tiene necesidad de vender su fuerza de trabajo para sobrevivir (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Dentro de esta línea, la jurisprudencia constitucional ecuatoriana a reafirmado la obligatoriedad del Estado de regular nuevas formas de trabajo, es importante destacar que la falta de legislación en esta materia no puede considerarse un permiso para dejar desprotegidos a los trabajadores de plataformas; más bien, en un Estado constitucional de derechos, la ausencia de regulación debe considerarse un conjunto de problemas que precisan su desarrollo, su fiscalización administrativa y su tutela judicial efectiva, por lo tanto, los conductores de Uber podrían invocar principios constitucionales aun cuando no exista una ley especial de plataformas digitales de movilidad.

Capitulo IV Marco Metodológico

4.1. Descripción del trabajo investigativo realizado

4.1.1. Ámbito de estudio

El objeto de estudio del presente trabajo se circunscribe a la ciudad de Quito, en la provincia de Pichincha, con un recorte temporal para el estudio en 2025, dado que constituye un espacio urbano en el cual el uso de las plataformas digitales de movilidad a través de Uber ha ido adquiriendo importancia por factores sociales, económicos y de seguridad ciudadana, se seleccionaron, como punto de partida, tanto a los conductores que han prestado o están prestando servicios de transporte a través de Uber como a los usuarios que utilizan este servicio de movilidad.

4.2. Tipos de investigación

4.2.1 Investigación Exploratoria

La presente investigación adopta un enfoque descriptivo-analítico con un sello particular de enfoque socio-jurídico, ya que traspasa la mera exploración al señalar la existencia de debates anteriores en el país respecto a la economía de plataformas. Al respecto se expone, además, la estructura de la gestión algorítmica, así como la elusión de obligaciones laborales de Uber, haciendo una crítica de estos hechos frente a la normativa ecuatoriana vigente.

4.2.2. Investigación descriptiva

La investigación fue descriptiva porque permitió detallar las condiciones laborales en las que se desempeñan los conductores de Uber en la ciudad de Quito. A través de este tipo de investigación se buscó describir aspectos como el tiempo de trabajo, los ingresos, los gastos asumidos por el conductor, la percepción de seguridad, la existencia o no de afiliación a la seguridad social y el acceso a beneficios laborales.

4.2.3. Investigación correlacional

La investigación fue correlacional porque busco establecer la relación existente entre la variable independiente y la variable dependiente. En este estudio, la variable independiente corresponde al funcionamiento de la plataforma digital Uber y su modelo de trabajo basado en conductores independientes, mientras que la variable dependiente corresponde a la precarización laboral de los conductores que ofrecen servicios de movilidad mediante la plataforma.

4.2.4. Investigación bibliográfica

La investigación fue de carácter bibliográfico, ya que se recopilo toda la información proveniente de libros, revistas jurídicas, artículos científicos, normativa nacional e internacional, páginas oficiales, jurídica y tesis; esto en concordancia con la formulación del problema y objetivos sobre condiciones laborales, beneficios, comisiones y ausencia de representación jurídica.

4.2.5. Investigación jurídica

La investigación también fue jurídica, debido a que se guío de acuerdo al análisis de la normativa legal vigente en el Ecuador, con el fin de determinar si el marco jurídico actual pueda resultar eficaz para prevenir la precarización laboral de los conductores de plataformas digitales y con el fin de garantizar el cumplimiento de todos los derechos laborales.

4.3. Métodos de investigación

4.3.1. Método cualitativo

Este método se utilizó el método cualitativo para analizar las dimensiones legales, sociales y laborales del problema de investigación. Este método permitió interpretar las experiencias, percepciones y criterios de los conductores y usuarios de Uber, así como comprender el impacto del modelo de plataforma digital en las condiciones laborales.

Dentro de esta línea, por medio de este método se examinó los diferentes elementos como la percepción de precarización, la sensación de inseguridad, la falta de beneficios laborales, la dependencia económica y la ausencia de mecanismos efectivos de reclamación.

4.3.2. Método cuantitativo

El método cuantitativo se aplicó mediante la recolección de datos a través de encuestas estructuradas. Este método permitirá obtener información medible sobre el número de conductores que manifiestan trabajar largas jornadas, asumir costos operativos, carecer de afiliación a la seguridad social o percibir descuentos por comisiones de la plataforma.

Cada uno de los resultados obtenidos se organizaron en tablas y gráficos, esto con la finalidad de facilitar su interpretación y demostrar de manera objetiva la existencia o no de factores asociados a la precarización laboral.

4.3.3. Método deductivo

En cuando a este método fue aquel que parte de principios constitucionales, nomas, disposiciones laborales y criterios doctrinarios generales relacionados con el derecho al trabajo, la protección de los trabajadores y seguridad jurídica, para luego examinar si estas garantías son efectivamente aplicables a los conductores que operan por medio de plataformas digitales como “UBER”.

4.3.4. Método inductivo

Por otro lado, este método permitió iniciar de hechos particulares, como las condiciones concretas y las experiencias de cada conductor de UBER en Quito, para llegar a conclusiones generales sobre la precarización laboral en este tipo de trabajo digital y sobre todo su incidencia ámbito jurídico y social.

4.4. Técnicas de investigación

3.5.1 Encuestas

Se aplico la técnica de encuestas a conductores de la plataforma UBER en la ciudad de Quito, con el objeto de recolectar información directa sobre los conductores de trabajo, jornadas, ingresos, comisiones descontadas por la plataforma, acceso o no a todos los beneficios laborales y percepciones sobre la protección de sus derechos.

3.5.2 Revisión documental

Se utilizo la revisión documental con el fin de analizar normas jurídicas, doctrina, informes institucionales, artículos académicos, tesis y documentos relacionados con el trabajo en plataformas digitales y la precarización laboral, esta técnica permitirá fundamentar jurídicamente el estudio y contrastar la realidad empírica con el marco legal vigente.

4.5. Instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Cuestionario

El cuestionario fue utilizado como el instrumento principal para la aplicación de encuestas, ya que estará compuesto por preguntas cerradas, redactadas de manera clara y vinculadas con los objetivos específicos de la investigación, cumpliendo con la finalidad de recolectar información ordenada y comparable sobre las condiciones laborales de los conductores de Uber.

3.6.2 Ficha bibliográfica y normativa

Las fichas bibliográficas y normativas se utilizaron para organizar la información obtenida de libros, artículos científicos, tesis, reglamentos legales, sentencias judiciales e informes institucionales. Esta herramienta permitirá la correcta clasificación de las fuentes utilizadas en el marco teórico y jurídico.

4.6 Criterios de inclusión y exclusión

4.6.1 Criterios de inclusión

En cuanto a este apartado se incluyó a conductores que presten o hayan prestado servicios por medio de la plataforma de movilidad UBER en la ciudad de Quito durante el año 2025, así como usuarios de esta plataforma que hayan tenido relación directa con la misma.

4.6.2 Criterios de exclusión

Por otro lado, a los individuos que no mantenga relación directa con la plataforma UBER, a quienes no desarrollen actividad dentro de la cuidada de Quito y demás ciudadanos que utilicen otro dipo de transporte.

4.7 Población y muestra

4.7.1 Población

La población se conformará por conductores que operan mediante esta plataforma en la ciudad de Quito, y usuarios de la plataforma.

4.7.2 Muestra

La muestra fue empleada a un grupo determinado de 97 personas, considerando la accesibilidad de los participantes y la pertinencia con el fin de estudio, así se tomará un grupo representativo de conductores y un número determinado de usuarios que aporte información relevante y que permita cumplir con todos los objetos de la investigación, es así que se encuestara a 25 conductores de la plataforma y a 97 usuarios de la plataforma.

4.8 Localización geográfica del estudio

La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante todo el año 2025, por ser el lugar donde se centrará la problemática objeto de estudio, que se relaciona con la precarización laboral de los conductores que operan por medio de la plataforma de movilidad UBER

Capítulo V: Resultados

7.1. Encuesta aplicada a usuarios

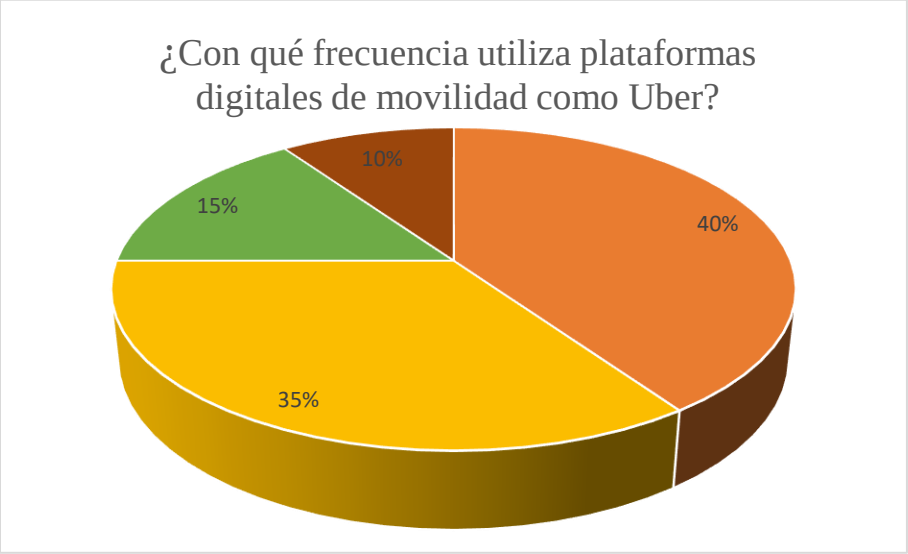
1. **¿Con qué frecuencia utiliza plataformas digitales de movilidad como Uber?**

Tabla No. 1

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
De forma excepcional	29	40%
De una a dos veces por mes	25	35%
De tres o más veces por semana	11	15%
Todos los días o casi todos los días	7	10%
TOTAL	**72**	**100%**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Gráfico No. 1



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Análisis e interpretación: Siguiendo los datos recolectados, 29 encuestados, un total del 40%, respondieron que utilizarían una plataforma digital de movilidad como Uber con carácter excepcional; por otro lado, 25 encuestados, lo que representa un 35%, declararon que lo utilizarían de una a dos veces al mes. De esta forma, se refleja que la máxima cantidad de personas hace uso

de este servicio de forma eventual, cosa que se lleva a cabo generalmente cuando se hace necesario cambiar de lugar dentro de la ciudad de Quito.

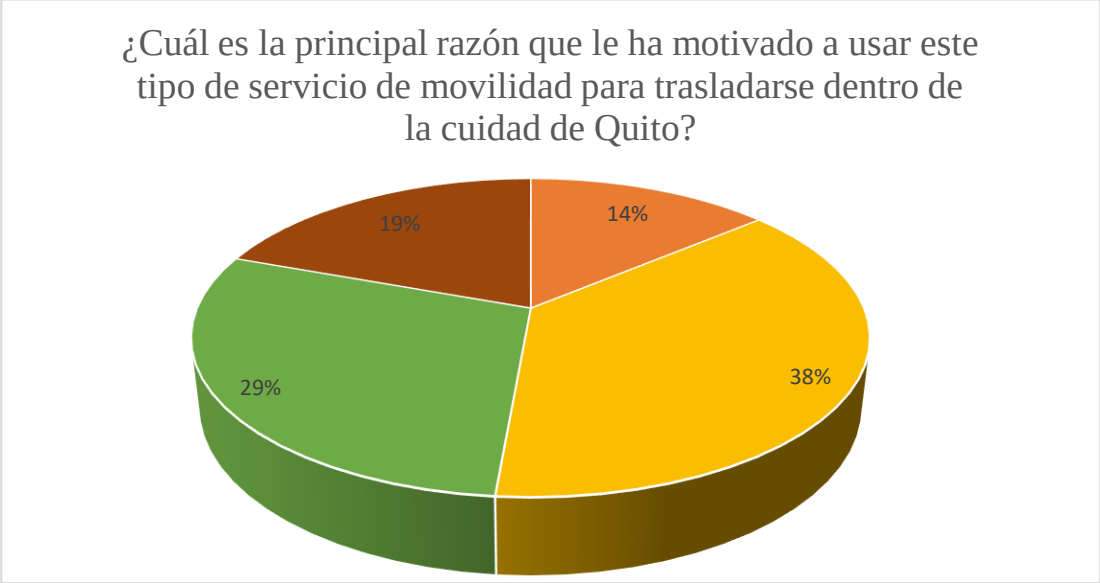
2. **¿Cuál es la principal razón que le ha motivado a usar este tipo de servicio de movilidad para trasladarse dentro de la cuidad de Quito?**

Tabla No. 2

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Seguridad	10	14 %
Rapidez	27	38 %
Precio	21	29 %
Falta de confianza en otros medios de transporte	14	19 %
Total	**72**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Gráfico No. 2



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Análisis e interpretación: La razón más importante que lleva a utilizar plataformas digitales de movilidad se relaciona con la rapidez, obteniendo una valoración del 37,5 %. Lo cual pone de manifiesto que el usuario asocia a Uber como una alternativa eficiente comparada con la de otros medios de transporte, en especial teniendo en cuenta la experiencia de una ciudad como Quito, en

donde la congestión vehicular y los problemas de desplazamiento lastran la cotidianidad de la movilidad.

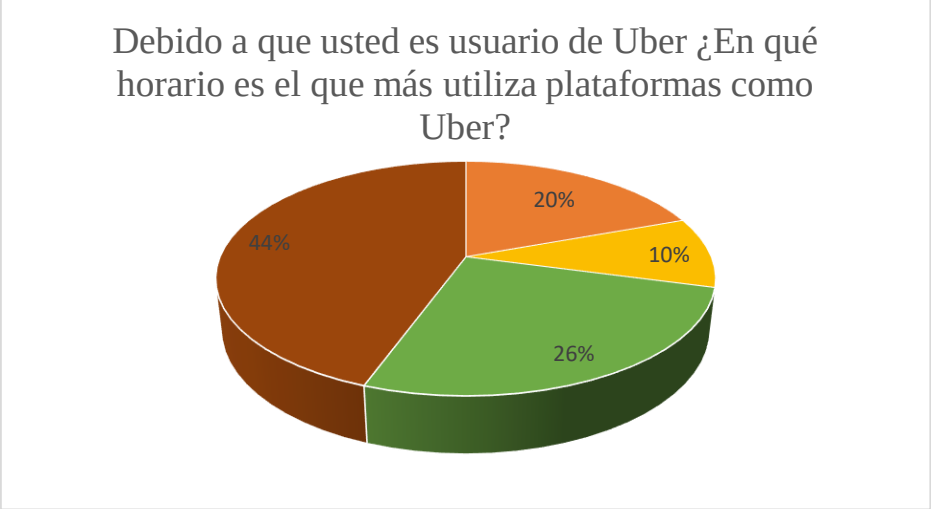
3. **Debido a que usted es usuario de Uber ¿En qué horario es el que más utiliza plataformas como Uber?**

Tabla No. 3

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Por la mañana	14	20 %
Por la tarde	7	10 %
Por la noche	19	26 %
En cualquier horario	32	44 %
Total	**72**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Gráfico No. 3



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Análisis e interpretación: El 44,4 % de los encuestados manifiesta que usa plataformas como Uber en cualquier momento del día, lo que pone de manifiesto que este servicio se ha adaptado a la flexibilidad de la movilidad de los usuarios. Esta respuesta pone de manifiesto que Uber no

ofrece un servicio en el marco de un horario, sino que se presenta como una alternativa de servicio permanente dentro del marco de la ciudad.

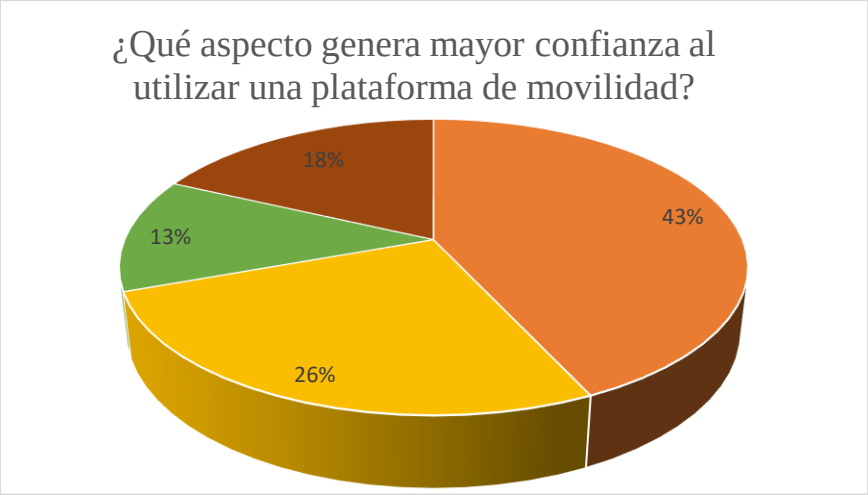
4. **¿Qué aspecto genera mayor confianza al utilizar una plataforma de movilidad?**

Tabla No. 4

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Conocer el nombre y calificación del conductor	31	43 %
Conocer la placa y datos del vehículo	19	26 %
Conocer el precio antes de iniciar el trayecto	9	13 %
Poder tener registro del trayecto a través de la aplicación	13	18 %
TOTAL	**72**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Gráfico No .4



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Análisis e interpretación: El aspecto que más importancia tiene para generar confianza en los usuarios es conocer el nombre y la calificación del conductor, alcanzando un 43,1 %. Con este resultado, se puede afirmar que la reputación digital juega un papel fundamental en el modelo de

plataformas, pues los usuarios hacen elecciones de confianza basándose en la información que tienen delante en la aplicación.

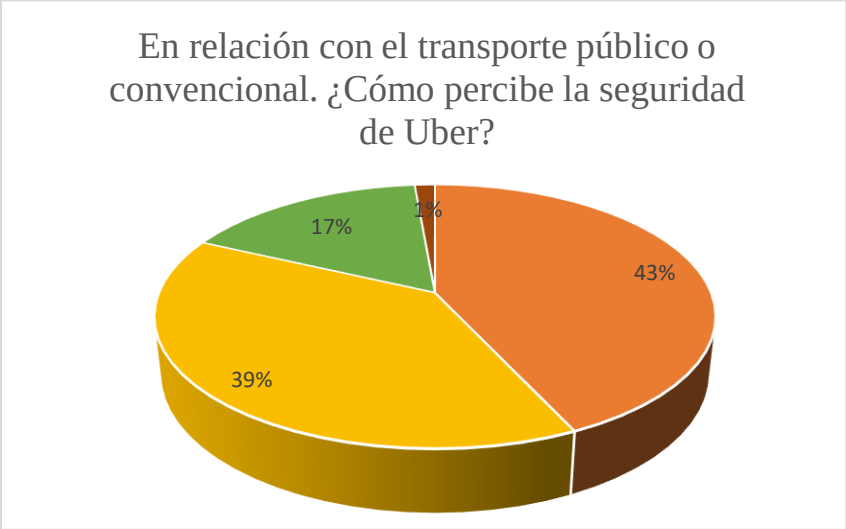
5. **En relación con el transporte público o convencional. ¿Cómo percibe la seguridad de Uber?**

Tabla No. 5

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Mucho más seguro	31	43 %
Más seguro	28	39 %
Igual de seguro	12	17 %
Menos seguro	1	1%
TOTAL	**72**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Gráfico No .5



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Análisis e interpretación: Los resultados apuntan a que la mayor parte de personas encuestadas considera a Uber como la opción más segura que el transporte público o el convencional. En concreto, un 43,1% valora que Uber es mucho más seguro, un 38,9%

considera que Uber es más seguro. En conjunto, el 82% de las personas participantes tiene una valoración de la seguridad positiva con respecto a los otros medios de transporte.

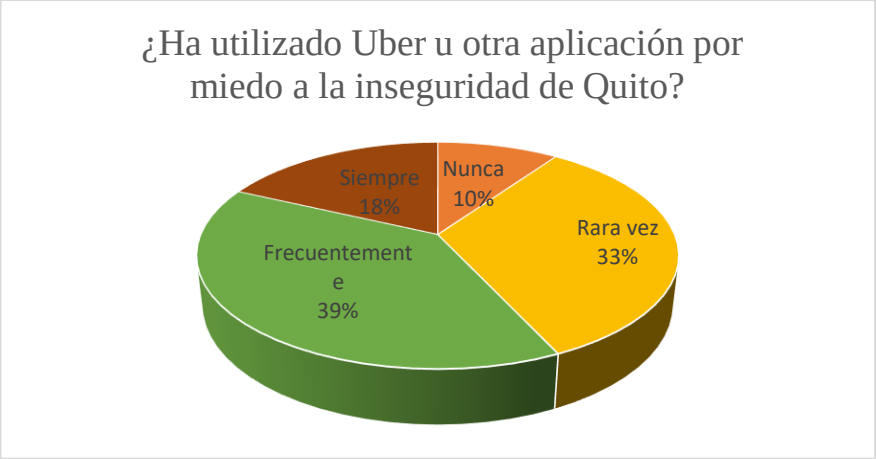
6. **¿Ha utilizado Uber u otra aplicación por miedo a la inseguridad de Quito?**

Tabla No. 6

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Nunca	7	10 %
Rara vez	24	33 %
Frecuentemente	28	39 %
Siempre	13	18 %
TOTAL	**72**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Gráfico No .6



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Análisis e Interpretación: El 38.9% de los encuestados indicó que suele utilizar Uber (u otra aplicación) por la inseguridad que vive en Quito; el 18.1% de las personas encuestadas menciona que la utiliza siempre por la inseguridad que tiene. Esto revela que el 57% de los encuestados considera que la inseguridad determina de un modo u otro el uso de aplicaciones móviles de movilidad.

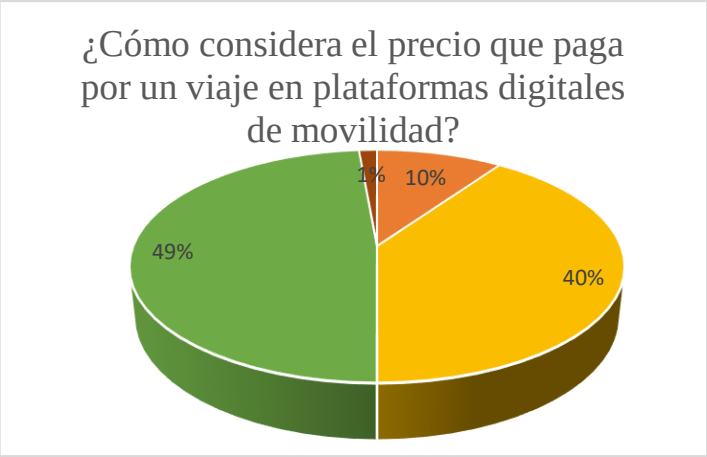
7. **¿Cómo considera el precio que paga por un viaje en plataformas digitales de movilidad?**

Tabla No. 7

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Muy económico	7	10 %
Económico	29	40 %
Ajustado	35	47 %
Caro	1	1 %
TOTAL	**72**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Gráfico No .7



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Análisis e interpretación: El 48,6 % de los encuestados considera que el precio de un viaje en plataformas digitales de movilidad es ajustado y el 40,3 % de fin de viaje lo considera barato. De tal forma, se puede entender que la mayoría de usuarios considera que el precio del servicio es adecuado, ya que el costo se entiende razonable. Este resultado permite analizar una contradicción importante dentro del modelo de plataformas. Para el usuario, el servicio puede ser considerado económicamente conveniente.

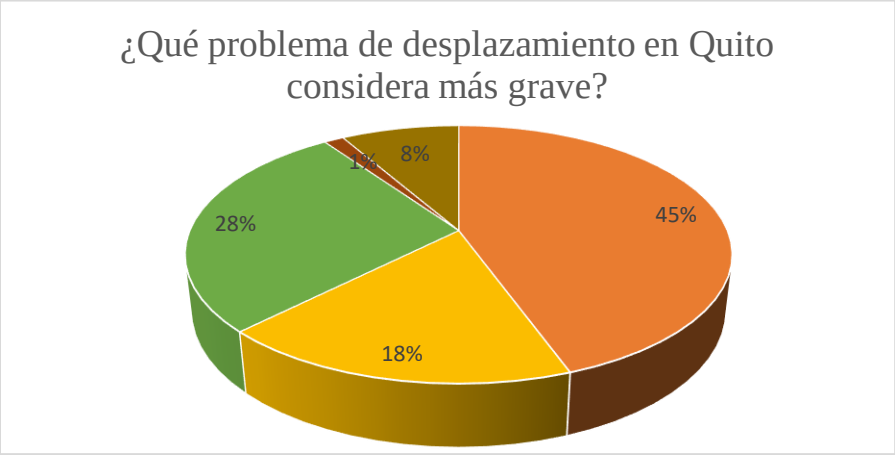
8. **¿Qué problema de desplazamiento en Quito considera más grave?**

Tabla No. 8

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Inseguridad en el transporte	32	45 %
Congestión de vehículos	13	18 %
Mala calidad del transporte público	20	28 %
Caros costes de movilización	1	1 %
Falta de alternativas de transporte sostenible	6	8 %
TOTAL	**72**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Gráfico No .8



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Interpretación y análisis: La inseguridad en el transporte es sin duda el principal problema de desplazamiento que destacan los encuestados con una cifra del 44,4 %, seguido en segundo lugar de la mala calidad del transporte público en un 27,8 %, en tercer lugar, la congestión vehicular en un 18,1 %. De los resultados obtenidos podemos concluir que tanto la inseguridad como las deficiencias en el transporte convencional son factores predisponentes de la implementación de aplicaciones digitales de movilidad, de tal forma que cuando los usuarios deciden recurrir a Uber

no es sólo por una cuestión de comodidad o conveniencia, sino porque perciben fallas estructurales en la red o sistema de movilidad urbana.

7.2. Encuesta aplicada a conductores

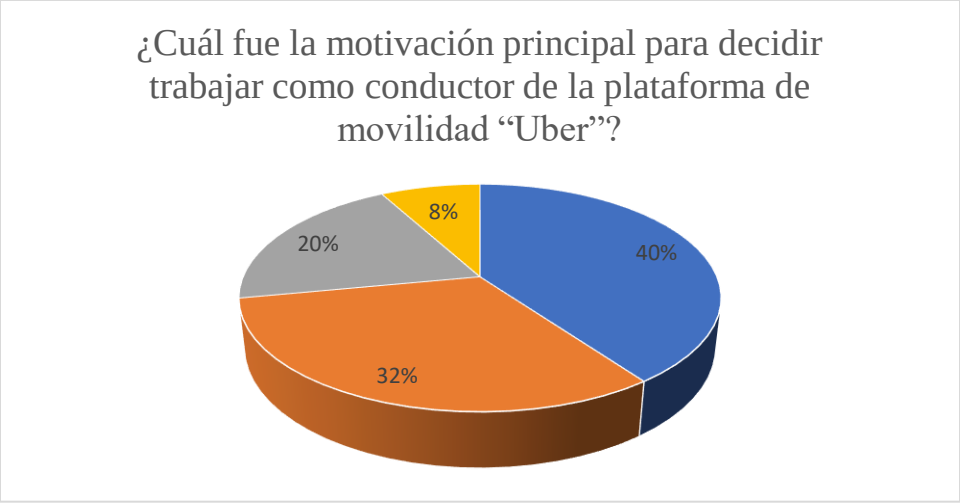
1. **¿Cuál fue la principal motivación para decidir trabajar como conductor para la plataforma de movilidad "Uber"?**

Tabla No. 1

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Ausencia de empleo formal	10	40 %
Necesidad de generar ingresos extras a la cantidad que se percibe	8	32 %
Flexibilidad de horarios	5	20 %
Mayor rentabilidad si lo comparamos con otros trabajos	2	8 %
TOTAL	**25**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Gráfico No .1



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito.

Análisis e interpretación: Con base en los resultados obtenidos, 10 conductores que corresponden al 40,00 % afirmaron que su motivación principal para trabajar a través de la plataforma Uber fue

la falta de empleo formal; este dato refleja que un porcentaje considerable de los conductores entran en este tipo de actividad no por elección libre, sino tal vez como una respuesta a la carencia de empleo estable en el mercado de trabajo.

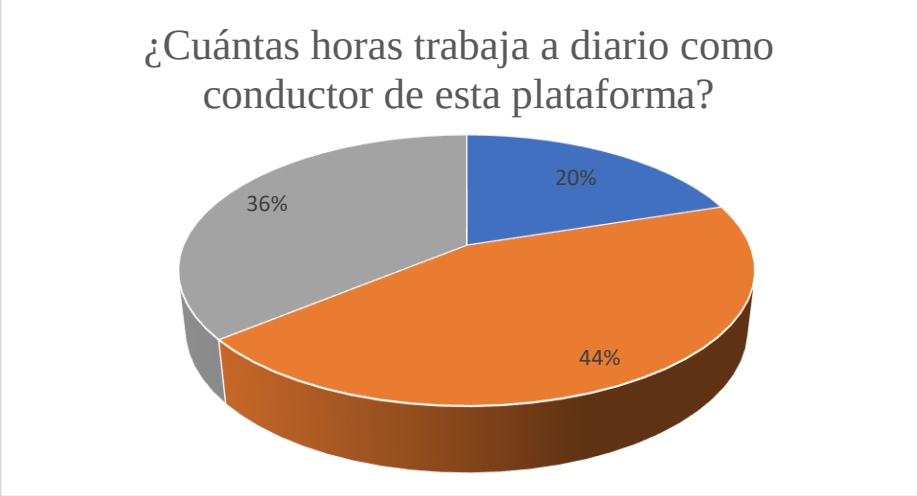
2. **¿Cuántas horas trabaja a diario como conductor de esta plataforma?**

Tabla No. 2

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Menos de 4 horas diarias	5	20 %
De 4 a 6 horas diarias	11	44 %
De 7 a 8 horas diarias	9	36 %
TOTAL	**25**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Gráfico No .2



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Análisis y lectura: Las consecuencias muestran que los 11 conductores, equivalentes al 44,00 %, trabajan de 4 a 6 horas mediante la plataforma, siendo este porcentaje el más alto entre los encuestados, por lo que se puede evidenciar que la actividad de conducción no es ocasional para todo el mundo, sino que conlleva una cantidad de tiempo suficiente en la duración de las horas diarias; también de otra parte 9 encuestados, o lo que es lo mismo, el 36,00 %, han manifestado un rendimiento diario de entre 7 y 8; resultado que es de interés.

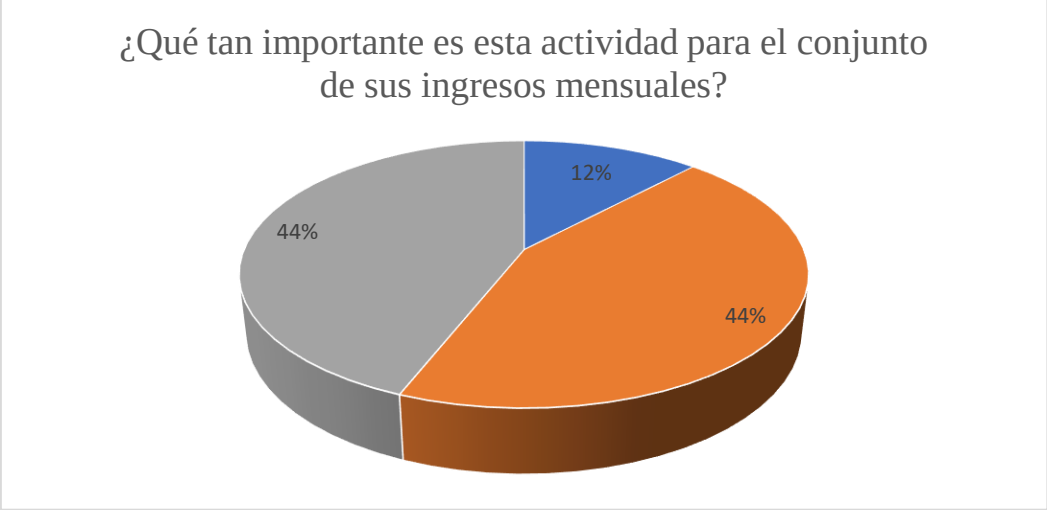
3. **¿Qué tan importante es esta actividad para el conjunto de sus ingresos mensuales?**

Tabla No. 3

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Poco importante, porque tengo otra fuente de ingresos principal	3	12 %
Medianamente importante, porque es una forma adicional de ingresos	11	44%
Importante, porque es más de la mitad de mis ingresos	11	44 %
TOTAL	**25**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Gráfico No .3



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Análisis e interpretación: Los resultados demuestran que 11 conductores, por un total del 44,00 %, consideran que esta actividad es medianamente importante ya que es una forma más de ingresos; lo que supone que Uber puede ser considerado como una segunda opción de ingresos para una parte considerable de los encuestados. Del mismo modo, 11 conductores, por un total del 44,00 %, manifestaron que esta actividad es importante ya que es más de la mitad de sus ingresos mensuales, hecho que resulta especialmente

relevante para la investigación, ya que permite demostrar que una parte importante de los conductores depende económicamente de la actividad e ingresos de la plataforma.

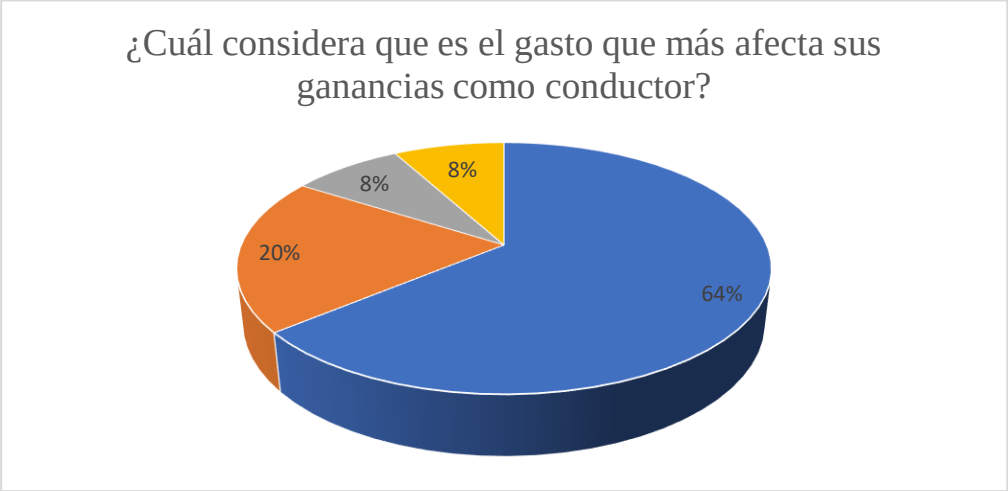
4. **¿Cuál considera que es el gasto que más afecta sus ganancias como conductor?**

Tabla No. 4

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Combustible	16	64 %
Mantenimiento mecánico del automóvil	5	20 %
Comisión de la plataforma	2	8 %
Seguro, matrícula o revisión vehicular	2	8 %
TOTAL	**25**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Gráfico No .4



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Análisis e interpretación: No obstante, los resultados abarcan el siguiente valor: 16, o en otras palabras, el 64,00 % de los encuestados expresa que el combustible es el gasto que más afecta la ganancia personal. Esto hace evidente que el coste operativo diario es uno de los factores que más disminuyen el ingreso real de la persona conductora.

Por su parte, 5 o lo que es lo mismo, el 20,00 % de los encuestados menciona que el gasto de mantenimiento mecánico del automóvil es el gasto que más vinculaciones tiene con la ganancia

personal a considerar; hecho que pone de manifiesto que el conductor no sólo sea la fuerza de trabajo, sino también su vehículo, haciéndose cargo del desgaste, de las reparaciones y del mantenimiento de la herramienta principal para llevar a cabo el servicio.

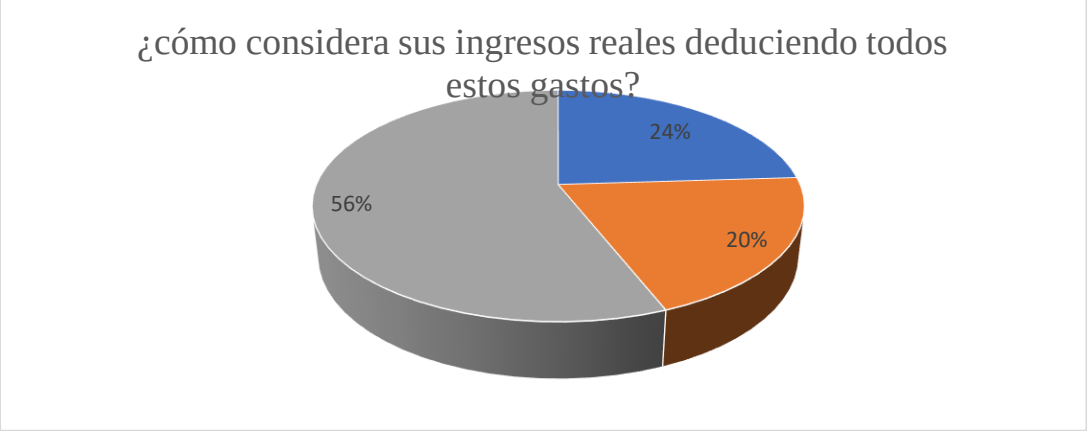
5. **Ya que usted es la persona que asume los gastos de su vehículo como combustible, mantenimiento, comisiones y otros gastos, ¿cómo considera sus ingresos reales deduciendo todos estos gastos?**

Tabla No. 5

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Muy insuficientes	6	24,00 %
Insuficientes	5	20,00 %
Apenas suficientes	14	56,00 %
TOTAL	**25**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Gráfico No .5



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Análisis e interpretación: Los resultados indican que 14 de los conductores, esto es el 56,00 % de todo el grupo de encuestados, manifiestan que su nivel de ingresos reales, una vez atendidos los gastos, es solamente correcto. Este resultado se traduce en que más de la mitad de los encuestados pueden cubrir sus necesidades de una forma ajustada, sin que haya un gran margen económico tras cubrir los costes asociados a la actividad. Por otra parte, 6 de los encuestados, lo que supone el

24,00 % del total, consideran que sus ingresos son muy insuficientes y 5 conductores (es decir, un 20,00 % del total) consideran que sus ingresos son insuficientes.

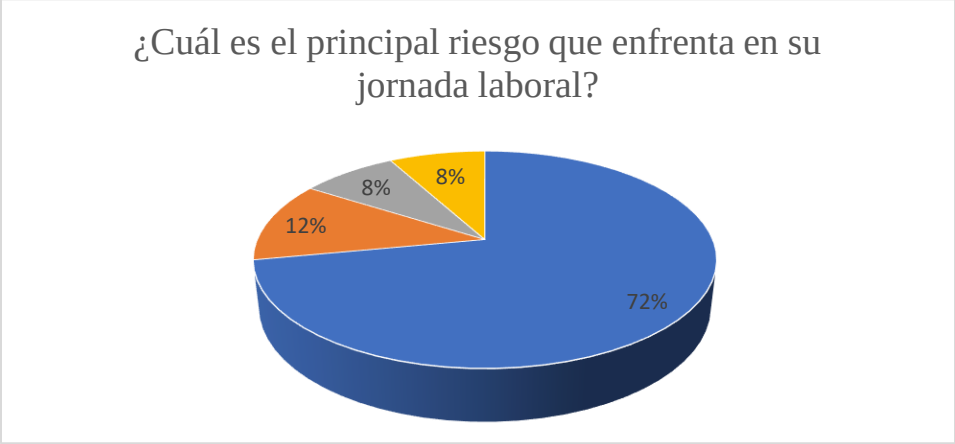
6. **¿Cuál es el principal riesgo que enfrenta en su jornada laboral?**

Tabla No. 6

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Robos o asaltos	18	72,00 %
Accidentes de tráfico	3	12,00 %
Daños al vehículo	2	8,00 %
Agresiones o amenazas por parte de los usuarios	2	8,00
TOTAL	**25**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Gráfico No .6



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Análisis e interpretación: Los resultados muestran que 18/25, es decir el 72,00 %, piensa que el principal riesgo de la jornada laboral está relacionado con robos o asaltos; un porcentaje mayoritario que pone de manifiesto que la inseguridad ciudadana afecta directamente a las personas que prestan un servicio de movilidad a través de plataformas digitales.

En manifiesta minoría, 3/25, esto es el 12,00 %, considera que los accidentes de tráfico son el principal riesgo. Dicha respuesta nos permite considerar que la actividad que se ocupa implica la exposición a riesgos viales, sobre todo por el tiempo restante que los conductores pasan circulando por la ciudad.

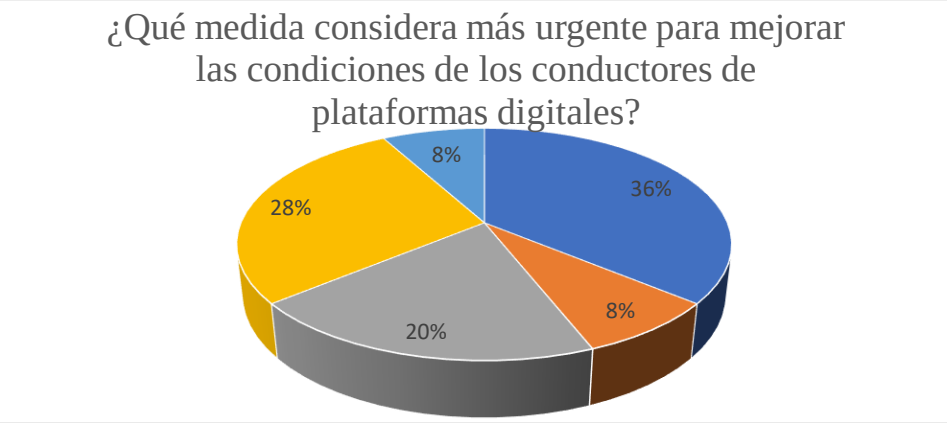
7. **Según sus criterios, ¿qué medida considera más urgente para mejorar las condiciones de los conductores de plataformas digitales?**

Tabla No. 7

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Regular la comisión que le cobra la plataforma	9	36%
Garantizar la afiliación a la seguridad social	2	8 %
Crear una ley específica para el trabajo en las plataformas digitales	5	20 %
Establecer seguros obligatorios contra accidentes y robos	7	28 %
Crear una entidad legal clara para reclamos y conflictos	2	8 %
TOTAL	**25**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Gráfico No .7



Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Análisis e interpretación: Los resultados indican que 9 conductores, un 36,00 %, hacen hincapié en la urgencia de regular la comisión que se lleva la plataforma. Esta cifra pone de manifiesto que las comisiones afectan positivamente a los ingresos reales de los conductores y son percibidas como una de las causas que ponen en peligro su oportunidad con la estabilidad económica. Por otro lado, 7 entrevistados, un 28,00 %, creen que es necesario regular la obligatoriedad del seguro contra accidentes y robos. Este resultado se relaciona directamente con la pregunta anterior, donde la mayoría sitúa los robos o asaltos como el riesgo laboral más significativo, por lo tanto, la existencia de una clara preocupación por la protección frente a situaciones de inseguridad o bien accidentes.

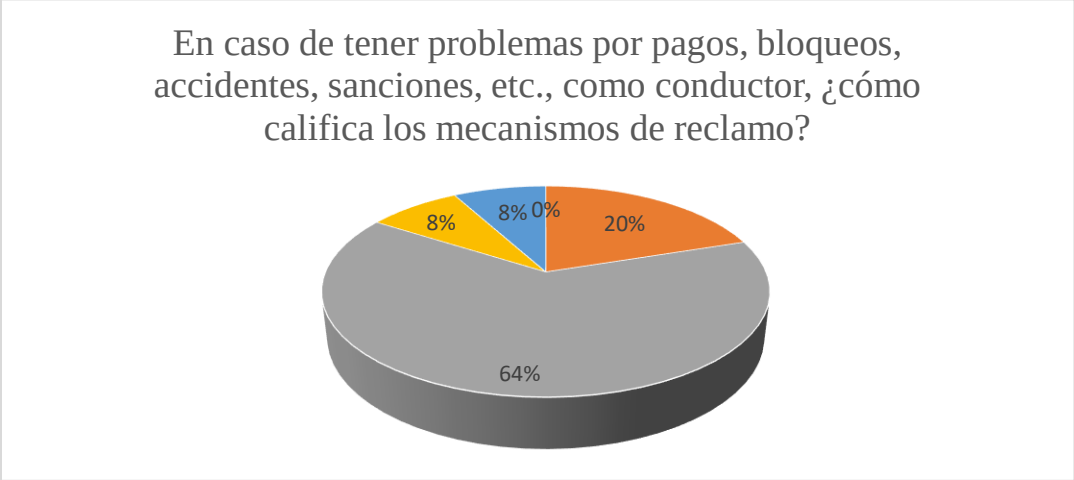
8. **En caso de problemas con pagos, bloqueos, accidentes, propósitos, como conductor, ¿cómo calificaría los mecanismos de reclamación?**

Tabla No. 8

ALTERNATIVA	CANTIDAD	FRECUENCIA
Efectivos	5	20 %
Poco efectivos	16	64 %
Nada efectivos	2	8 %
GGNo conozco mecanismos claros de reclamo	2	8 %
TOTAL	**25**	**100 %**

Fuente: Datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada de los usuarios de plataformas digitales de movilidad como Uber en la ciudad de Quito

Gráfico No .8



Análisis e interpretación: Los resultados ponen de manifiesto que 16 conductores, equivalentes al 64,00 %, opinan que los mecanismos de reclamación son poco efectivos. Este dato es fundamental para la investigación, porque muestra que la mayor parte de los encuestados son conscientes de los problemas a la hora de resolver cuestiones sobre pagos, bloqueos, accidentes, sanciones u otras cuestiones derivadas de la actividad que desarrollan.

Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron evidenciar que la actividad desarrollada por los conductores de Uber, presentó características propias de precarización laboral. aunque la plataforma fue percibida por los usuarios como una alternativa de movilidad rápida, accesible y segura, desde la perspectiva de los conductores se identificaron condiciones laborales marcadas por la inestabilidad económica, la ausencia de beneficios sociales, la exposición a riesgos y la falta de mecanismos jurídicos eficaces para la defensa de sus derechos, uno de los principales hallazgos fue que los conductores asumieron gran parte de los costos necesarios para prestar el servicio, esta situación afectó directamente sus ingresos reales, debido a que el valor recibido por cada viaje no representó una ganancia neta, sino un ingreso del cual debían descontarse varios gastos. A ello se sumó el cobro de comisiones por parte de la plataforma, lo que profundizó la desigualdad entre el esfuerzo realizado por el conductor y la remuneración finalmente obtenida, asimismo, la investigación permitió observar que la inseguridad constituyó un factor relevante dentro de la actividad laboral de los conductores.

Otro aspecto importante fue la ausencia de beneficios laborales y de afiliación obligatoria a la seguridad social, al ser considerados como trabajadores independientes, los conductores no accedieron a derechos como estabilidad laboral, esta situación reflejó una forma de desprotección jurídica, ya que la actividad generó ingresos, pero no garantizó condiciones laborales dignas ni protección social suficiente, de igual manera, los resultados evidenciaron que los mecanismos de reclamo fueron percibidos como poco eficaces o inexistentes por una parte importante de los conductores. Esto resultó relevante porque, ante problemas emergentes los conductores no contaron con una vía clara y efectiva para exigir soluciones. En consecuencia, la falta de una entidad jurídica o mecanismo institucional de representación aumentó su vulnerabilidad frente a la plataforma.

La hipótesis de la investigación se confirmó, debido a que la falta de regulación específica sobre el trabajo en plataformas digitales como Uber favoreció la precarización laboral de los conductores. Aunque esta actividad permitió generar ingresos frente al desempleo o subempleo, también trasladó a los conductores los costos, riesgos y responsabilidades del servicio, sin garantizar derechos laborales básicos, seguridad social ni mecanismos jurídicos efectivos. Por ello, se evidenció la necesidad de que el derecho ecuatoriano regule estas nuevas formas de trabajo para asegurar condiciones dignas y protección efectiva.

Conclusiones

- El modelo operativo de Uber en Quito genera una clara precarización del trabajo al establecer una contradicción entre una autonomía formal, pero en la práctica se da una subordinación material real, pues los conductores se ven atrapados en un esquema de alta dependencia económica y largas jornadas laborales, teniendo en cuenta que los ingresos netos son insuficientes al descontar las altas comisiones y gastos que son trasladados a los trabajadores.
- La crisis de la ciudad no sólo se entiende como un factor de doble sentido, ya que genera plataforma para la demanda de usuarios, sino que despliega de forma desmesurada a todos los conductores a los penosos riesgos del entorno urbano. Al mismo tiempo que la plataforma hace generar confianza a sus usuarios, exterioriza y desplaza el riesgo material y la vulnerabilidad física al conductor y profundiza la precariedad del oficio.
- Existe una desprotección estructural al no ofrecer unos mínimos beneficios laborales y prestaciones de seguridad social, lo cual cobra relevancia crítica al tener en cuenta la falta de una entidad jurídica o representación legal de Amazon Flex en el país, que se entiende como una barrera institucional que priva a los trabajadores de una serie de medios que les permita la elevación de un reclamo y la defensa de sus derechos, en un estado de indefensión jurídica.

Recomendaciones

- ✓ Exigir al Ministerio de Trabajo la promulgación de una normativa concreta sobre el trabajo en plataformas digitales que reconozca el principio de subordinación tecnológica, garantice el ingreso neto mínimo y, adicionalmente, exija una afiliación obligatoria a la seguridad social.
- ✓ Aplicar una política pública integral que articule el derecho laboral con el derecho de movilidad urbana y la seguridad ciudadana, exigiendo para ello a la empresa aportar con el cofinanciamiento de pólizas de seguro para cubrir los riesgos que enfrentan los conductores y los sistemas de alerta para proteger a los conductores respecto de los riesgos del entorno.

- ✓ Condicionar la autorización de las plataformas digitales para operar en el país a la exigencia de establecer una sucursal física o la designación de un representante legal con domicilio jurídico en el Ecuador, de manera que existe una entidad ante la cual los trabajadores puedan presentar sus reclamaciones y defender sus derechos.

Bibliografía

Arévalo, I. (2025). La relación laboral de los repartidores de plataformas digitales en Ecuador. *Iustitia Socialis*, 10(19). doi:https://doi.org/10.35381/racji.v10i19.4553

Arévalo-Moscoso, I. O. (2025). La relación laboral de los repartidores de plataformas digitales en Ecuado. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, 10*(19). doi:http://orcid.org/0009-0007-8050-2869

Azcargorta, M. S. (2019). Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber. *DEUSTO, 67* (1). doi: https://doi.org/10.18543/ed-67(1)-2019pp385-414

Barroso, M. M. (2022). Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales desde la. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas, 7*(1). doi:https://orcid.org/0000-0003-0583-3602

BCN. (2018). *Uber y conductores. Legislación comparada sobre relación laboral.* Valparaíso: Asesoría Técnica Parlamentaria. Recuperado el 14 de 05 de 2026, de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio%2F10221%2F25909%2F1%2FBCN_Uber_laboral_actualizado_PA_CW_GW__2_.pdf

Berg, J. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world.* New York: International Labour Office. Recuperado el 29 de Marzo de 2026, de https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world

Bevilacqua, S., & Neira, J. (2021). Percepción del riesgo en viajes compartidos. Efectos de la «ubereconomía» en el transporte de taxis. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 90. doi:https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2875

Bridi, M. A. (2023). Plataformas de repartidores en América Latina: estado del arte. *Revista Brasileira de Sociologia*, *11*(29), 14–40. doi:https://doi.org/10.20336/rbs.956

Bridi, M. A. (2023). Plataformas de repartidores en América Latina: estado del arte. *Revista Brasileira de Sociologia, 11*(29), 14-40. Recuperado el 01 de 04 de 2026, de https://www.redalyc.org/journal/5957/595777506002/html/

CalMatters en Español. (2024). *Las empresas con contratistas independientes gastaron $200 millones para su propia legislación laboral pero la Corte Suprema de California podría revertirlo.* California: CalMatters en Español. Recuperado el 14 de 05 de 2026, de

https://calmatters.org/calmatters-en-espanol/2024/05/proposicion-22-argumentos-corte-suprema-trabajos-independientes/

Chávez, M., Tumbaco, M., & Poveda, P. (2021). Plataformas virtuales: las apps como estrategia en el emprendimiento no tradicional. *Revista Publicando, 8*(31), 8(31), 207-224. doi:8(31), 207-224.

Chávez, T., Armando, R., Machado, T., & Sebastián, J. (6 de enero de 2020). Desarrollo de una plataforma tipo UBER orientado a servicios domésticos en ECUADOR. *Institucional de la Escuela Politécnica Nacional*. Recuperado el 20 de Marzo de 2026, de https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20885

Código del Trabajo. (16 de 12 de 2005). Asamblea Nacional del Ecuador. *Registro Oficial Suplemento 167*. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado el 14 de 05 de 2026, de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C%C3%B3digo-del-Trabajo.pdf

Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). *Asamble Nacional del Ecuador*. Quito: Registro Oficial No. 449. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

De Stefano, V. (2016). La "gig economy" y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate, 27*, 149-172. Recuperado el 13 de 05 de 2026, de https://docpublicos.ccoo.es/cendoc/048747GygEconomyCambios.pdf

Demoraes, F. (2006). *Movilidad, elementos esenciales y riesgos en el distrito metropolitano de Quito.* Quito. doi:10.4000/books.ifea.5102

DOL. (2024). *Hoja de Datos 13: Relación de empleo bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo.* California: Departamento de Trabajo de Estados Unidos, División de Horas y Sueldos. Recuperado el 14 de 05 de 2026, de https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/13-flsa-employment-relationship/espanol

Espinoza Herrera, X. .. (30 de 01 de 2020). Perspectivas de la Economía Colaborativa en el Ecuador: Caso Uber® y Airbnb®. *YACHANA, 9*(1), 9(1). doi:https://doi.org/10.62325/10.62325/yachana.v9.n1.2020.623

Fairwork. (2023). *CONDICIONES DE TRABAJO EN CONTEXTOS INSEGUROS.* Quito: Fairwork. Recuperado el 07 de 05 de 2026, de https://fair.work/wp-

content/uploads/sites/17/2023/11/Fairwork_Ecuador_Report_2023-ES-resumen-ejecutivo.pdf?utm_source=

Fairwork. (2025). *Fairwork España puntuaciones 2025: Avances insuficientes en la protección del trabajo en plataformas digitales.* Fairwork. Recuperado el 10 de 05 de 2026, de https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2025/11/WEB-Fairwork-Espana-Report-2025-Final_nuevo.pdf

Favieri, F. N. (2017). Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. *De Prácticas y Discursos,, 6*(7), 1-20. Recuperado el 11 de 05 de 2026, de file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-PrecariedadLaboral-6482107.pdf

Fernández Ortega, A. (2016). El Caso Uber : discusión de la problemática y análisis jurídico. *Disposit Digital*, 56. Recuperado el 20 de Marzo de 2026, de https://ddd.uab.cat/record/176206

Ferrer Ramírez, S. (2021). Las plataformas y la nueva precariedad. *Política y Cultura, 56*, 87-104. doi:10.24275/EXCB386288.

González Cobaleda, E. (2021). La regulación del trabajo de plataformas en línea: puntos críticos más allá de la punta del iceberg. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, 459*, 25-55. Recuperado el 11 de 05 de 2026, de file:///C:/Users/User/Downloads/La_regulacion_del_trabajo_de_plataformas_en_linea_.pdf

Hidalgo , K., & Salazar , C. (2020). Precarización laboral en plataformas digitales : una lectura desde América Latina. *Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador*. Recuperado el 05 de 04 de 2026, de https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/17108

Jara, V. N. (2025). Experiencias laborales de trabajadores de plataformas digitales en Chile: ¿Libertad o precariedad? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 43(2), 361-376. doi:https://doi.org/10.5209/crla.91968

Kruskaya, H. (2020). Habitando las economías de plataforma: El ser mujer repartidora en Uber Eats y Glovo en Quito. *Revista Reflexiones, 10*(16). doi:http://dx.doi.org/10.15517/rr.v102i2.50058

Lastra Lastra, J. M. (2015). Dignidad humana, trabajo decente y justicia social. *Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas*, 79-80. Recuperado el 11 de 05 de 2026, de https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3977/8.pdf

Ley de Seguridad Social. (30 de 11 de 2001). Asamblea Nacional del Ecuador. *Registro Oficial Suplemento 465*. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional del Ecuador. Recuperado el 14 de 05 de 2026, de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf

Ley de Seguridad Social. (03 de 11 de 2001). Ley de Seguridad Social. *Asamblea Nacional del Ecuador*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 465. Recuperado el 24 de 05 de 2026, de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf

Maldonado, S., N., & Vargas Ferreira, S. (2024). Plataformas digitales: una expresión de la flexibilización y precarización laboral desde las perspectivas sociológicas clásicas. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, *8*(1), 68-82. doi:10.36003/Rev.investig.cient.tecnol.V8N1(2024)6

Mora Salas, S., Delfino, A., & Véras, R. (2025). El capitalismo de plataformas en América Latina: trazos visibles y horizontes probables. . *Estudios sociológicos, 42*, 42(1). doi:https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2736

Morales , M., Portilla, M., & Ruiz, M. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. *Iustitia Socialis*, 10(18), 170-203. doi:https://doi.org/10.35381/racji.v10i18.4382

OIT. (2021). El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. *Organización Internacional del Trabajo*, 2-3. Recuperado el 13 de 05 de 2026, de https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/el-papel-de-las-plataformas-digitales-en-la-transformacion-del-mundo-del

OIT. (2022). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador.* Quito: Oficina de la OIT. Recuperado el 07 de 05 de 2026, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_864345.pdf

OIT. (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. *OIT*, 108-110. Recuperado el 05 de 04 de 2026, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_864345.pdf

OIT. (2025). *Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web.* Organizacion Internacional de Trabajo. doi:https://doi.org/10.54394/ADTS8080

Puntriano, C. (2025). El principio de primacía de la realidad en las plataformas digitales. *Laborem, 25*(32), 63-95. Recuperado el 14 de 05 de 2026, de https://www.munizlaw.com/assets/pdf/Putriano_SPDTSS.pdf

Quito Como Vamos. (2024). *Cómo Vamos en seguridad y convivencia cuidadana.* Quito: Quito Como Vamos. Recuperado el 07 de 05 de 2026, de https://quitocomovamos.org/wp-content/uploads/2025/02/09Factsheet_Seguridad2025.pdf

Ramírez, F. S. (2021). Las plataformas y la nueva precariedad. *Dialnet, 56*, 87-104. Recuperado el 05 de 05 de 2026, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8224405&utm_source=

Robles, C., Tenenbaum , V., & Jacas, I. (2023). Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: reflexiones para América Latina. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, 17-18. Recuperado el 11 de 05 de 2026, de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0a3c7041-9fde-4912-9b7b-8b42e3f22e9b/content

Sáenz de Buruaga, M. (2019). Implicaciones de la gig-economy en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber. *Estudios de Deusto, 67*(1), 385-414. doi:10.18543/ed-67(1)-2019pp385-414

Salazar Daza, C. (2021). "Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no". *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, 5*(10). Recuperado el 07 de 05 de 2026, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8084021&utm_source=

Sandoval Banda, F. S., Nieto Viteri, F. A., & Batista Hernández, N. (2024). Precariedad laboral de los trabajadores uberizados en Ecuador, análisis de las insuficiencias de la normativa procesal para la protección de derechos. *Maestro y Sociedad, 21*(4), 1652-1662. Recuperado el 11 de 05 de 2026, de file:///C:/Users/User/Downloads/art.+5%20(1).pdf

Santacruz, M., & Ferreira, V. (2024). Plataformas digitales una expresión de la flexibilización y precarización laboral desde las perspectivas sociológicas clásicas. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica, 8*(1), 68-82. Recuperado el 20 de Marzo de 2026, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9664071

Sentencia No. 16-16-IN y acumulados/22, CASOS No. 16-16-IN, 17-16-IN, 18-16-IN y 20-16-IN (acumulados) (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR 27 de 01 de 2022). Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicxNmIxZGU5Ni03N2MyLTRlZTAtOWU5ZS1hMDJmMzE3MTg5ODQucGRmJ30=

Stornaiolo, A. (2024). Mano de obra y máquinas: Del desplazamiento de la Revolución Industrial a la precarización laboral de las plataformas de transporte y delivery. *Cuestiones Políticas*, 42(80), 108-135. doi:https://doi.org/10.46398/cuestpol.4280.06

Supiot, A. (1999). Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa. *Revista Internacional del Trabajo, 118*(1), 35-50. Recuperado el 13 de 05 de 2026, de file:///C:/Users/User/Downloads/09645(1999-118-1)35-50.pdf

Toapanta Ventura, A. K. (2022). Trabajadores de reparto en plataformas digitales Condiciones de trabajo y alternativa de regulación en Ecuador. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 4-12-13. Recuperado el 24 de 05 de 2026, de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9022/1/T3956-MDLSS-Toapanta-Trabajadores.pdf

Todolí Signes, A. (2015). El impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor, 3*, 1-25. Recuperado el 10 de 05 de 2026, de file:///C:/Users/User/Downloads/upf,+Todoli%20(1).pdf

TORRES RIVERA, R. L. (2019). a transformación jurídica en una economía digital: el caso Uber. *Iuris Dictio, 24*, ISSN 2528-7834. Recuperado el 20 de Marzo de 2026, de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-78342019000200033&script=sci_abstract

Trujillo , W. R. (2025). Repartidores de delivery y plataformas digitales en Ecuador: ¿Relación laboral o prestación autónoma de servicios? *Arandu UTIC*, 12(2). doi:https://orcid.org/0009-0007-4034-6638

Trujillo, J. W. (2025). Repartidores de delivery y plataformas digitales en Ecuador. *Revista Cientifica Internacional*. doi:https://orcid.org/0009-0007-4034-6638

Vargas, M., & Rivera, D. (2021). Autopercepción de Conductores de Uber en Chile: Entre la negación de la precariedad y el orgullo del buen servicio. *Emancipao*, 1–27. doi:DOI: 10.5212/Emancipacao.v.21.2116845.029.

Anexos:

Formularios para Usuarios:

"LA PRECARIZACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA DE MOVILIDAD "UBER", QUITO, 2025" USUARIOS

Esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de la plataforma de movilidad Uber en la ciudad de Quito durante el año 2025.
Estudiante: Estefani Najhelly Canelos

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Correo *

2. 1. ¿Con qué frecuencia utiliza plataformas digitales de movilidad como Uber? *

Marca solo un óvalo.

- a) De forma excepcional
- b) De una a dos veces por mes
- c) De tres o más veces por semana
- d) Todos los días o casi todos los días

3. 2. ¿Cuál es la principal razón que le ha motivado a usar este tipo de servicio de movilidad para trasladarse dentro de la cuidad de Quito? *

Marca solo un óvalo.

- a) Seguridad
- b) Rapidez
- c) Precio
- d) Falta de confianza en otros medios de transporte

4. 3. Debido a que usted es usuario de Uber ¿En qué horario es el que más utiliza plataformas como Uber? *

Marca solo un óvalo.

- a) Por la mañana
- b) Por la tarde
- c) Por la noche
- d) En cualquier horario

5. 4. ¿Qué aspecto genera mayor confianza al utilizar una plataforma de movilidad? *

Marca solo un óvalo.

- a) Conocer el nombre y calificación del conductor
- b) Conocer la placa y datos del vehículo
- c) Conocer el precio antes de iniciar el trayecto
- d) Poder tener registro del trayecto a través de la aplicación

6. 5. En relación con el transporte público o convencional. ¿Cómo percibe la seguridad de Uber? *

Marca solo un óvalo.

- a) Mucho más seguro
- b) Más seguro
- c) Igual de seguro
- d) Menos seguro

7. 6. ¿Ha utilizado Uber u otra aplicación por miedo a la inseguridad de Quito? *

Marca solo un óvalo.

- a) Nunca
- b) Rara vez
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

8. 7. ¿Cómo considera el precio que paga por un viaje en plataformas digitales de movilidad? *

Marca solo un óvalo.

- a) Muy económico
- b) Económico
- c) Ajustado
- d) Caro
- e) Muy caro

9. 8. ¿Qué problema de desplazamientos en Quito es el que considera más grave? *

Marca solo un óvalo.

- a) Inseguridad en el transporte
- b) Congestión de vehículos
- c) Mala calidad del transporte público
- d) Caros costes de movilización
- e) Falta de alternativas de transporte sostenible

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Formulario para conductores:

"LA PRECARIZACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA DE MOVILIDAD "UBER", QUITO, 2025" CONDUCTORES

Esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de la plataforma de movilidad Uber en la ciudad de Quito durante el año 2025.
Estudiante: Estefani Najhelly Canelos

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Correo *

2. 1. ¿Cuál fue la motivación principal para decidir que trabajar como conductor de la plataforma de movilidad "UBER"? *

Marca solo un óvalo.

- a) Ausencia de empleo formal
- b) Necesidad de generar ingresos extras a la cantidad que se percibe
- c) Flexibilidad de horarios
- d) Mayor rentabilidad si lo comparamos con otros trabajos

3. 2. ¿Cuántas horas trabaja a diario como conductor de esta plataforma?

Marca solo un óvalo.

- a) Menos de 4 horas diarias
- b) De 4 a 6 horas diarias
- c) De 7 a 8 horas diarias

4. 3. ¿Qué tan importante es esta actividad para el conjunto de sus ingresos mensuales?

Marca solo un óvalo.

- a) Poco importante, porque tengo otra fuente de ingresos principal
- b) Medianamente importante, porque es una forma adicional de ingresos
- c) Importante, porque es más de la mitad de mis ingresos

5. 4. ¿Cuál considera que es el gasto que más afecta sus ganancias como conductor?

Marca solo un óvalo.

- a) Combustible
- b) Mantenimiento mecánico del automóvil
- c) Comisión de la plataforma
- d) Seguro, matrícula o revisión vehicular

6. 5. Ya que usted es la persona que asume los gastos de su vehículo como combustible, mantenimiento, comisiones y otros gastos, ¿Cómo considera sus ingresos reales deduciendo todos estos gastos?

Marca solo un óvalo.

- a) Muy insuficientes
- b) Insuficientes
- c) Apenas suficientes
- c) Suficientes

7. 6. ¿Cuál es el principal riesgo que enfrenta en su jornada laboral?

Marca solo un óvalo.

- a) Robos o asaltos
- a) Accidentes de tráfico
- b) Agresiones o amenazas de la parte de los usuarios
- c) Daños al vehículo
- b) Bloqueo o suspensión de la cuenta de la plataforma

8. 7. ¿Qué medida considera más urgente para mejorar las condiciones de los conductores de plataformas digitales?

Marca solo un óvalo.

- a) Regular la comisión que le cobra la plataforma
- b) Garantizar la afiliación a la seguridad social
- c) Crear una ley específica para el trabajo en las plataformas digitales
- d) Establecer seguros obligatorios contra accidentes y robos
- e) Crear una entidad legal clara para reclamos y conflictos

9. 8. En caso de tener problemas por el tema de pagos, bloqueos, accidentes, sanciones, etc. como conductor ¿Cómo califica los mecanismos de reclamo?

Marca solo un óvalo.

- b) Efectivos
- c) Poco efectivos
- d) Nada efectivos
- e) No conozco mecanismos claros de reclamo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Correos de los encuestados:

Correo electrónico
dgomez281@hotmail.com
elinavarro022@gmail.com
guallichico93@gmail.com
patoduckec@gmail.com
lucymaribelayala@hotmail.com
yerisanz@gmail.com
luisguallochico88j2@gmail.com
jostinstalin2002@gmail.com
cvcarrillo646@gmail.com
ic0195150@gmail.com
marlon19mac@gmail.com
mundovisionquito@gmail.com
et2219196@gmail.com
maybleybenavides@gmail.com
dahanamyle@gmail.com

salazardanesha@gmail.com

villacisdaniela33@gmail.com

robertochachalo83@gmail.com

sosapantasebas@gmail.com

jeffersonmedardo123@gmail.com

maggyrodriguez55@gmail.com

danielvillacis045@gmail.com

scarrera136@gmail.com

mishelpambi18@gmail.com

pachacamacarlos82@gmail.com

lugui861@gmail.com

villacisestalin@gmail.com

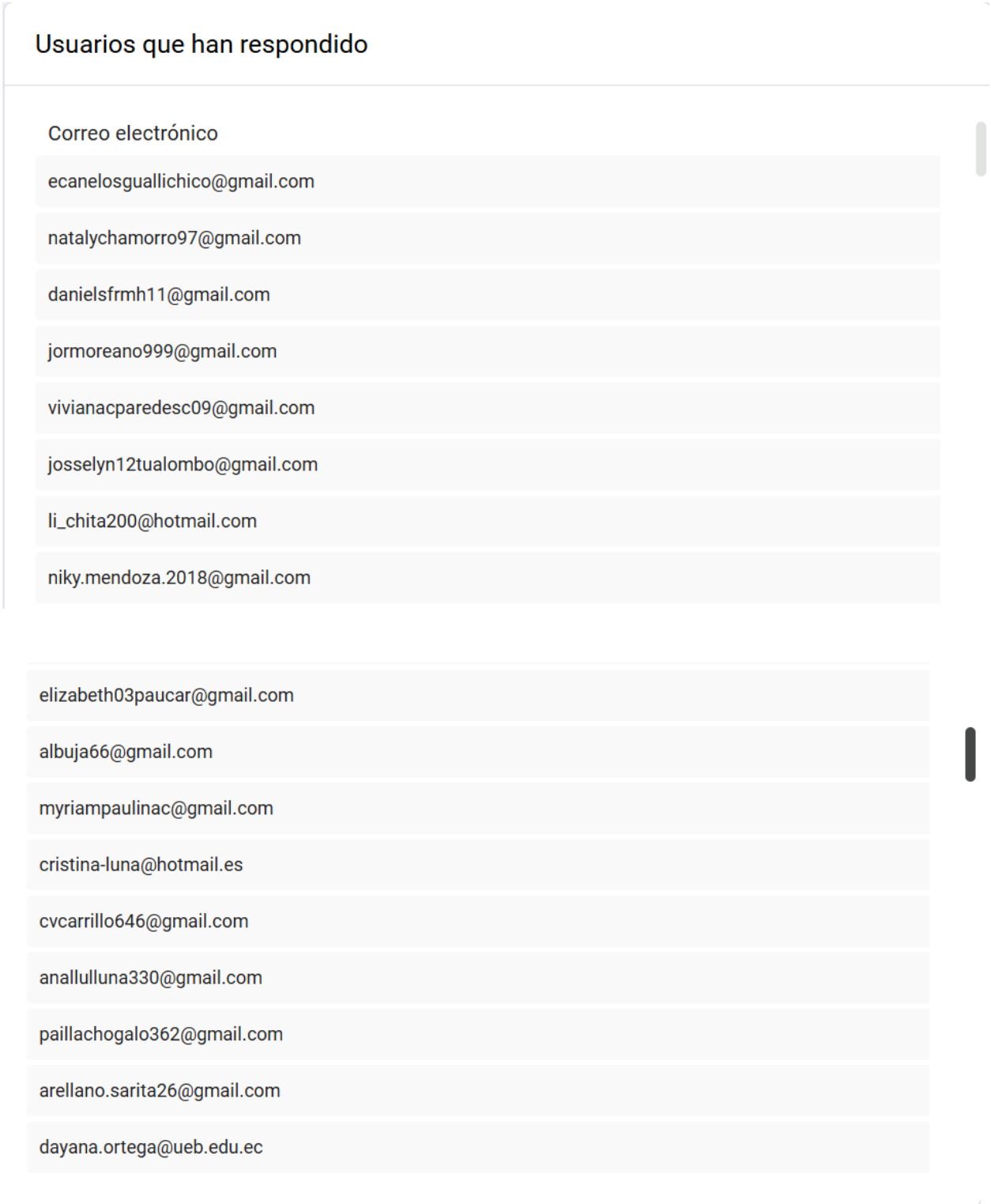
vito10jj@gmail.com

mayrayadirapillajomaisincho@gmail.com

christian.chuquimarca96@gmail.com

richard.0272008@hotmail.com

Correos de los encuestados:



anakila99@gmail.com

balsecam73@gmail.com

jostinvelasco2002@gmail.com

erickfos22@gmail.com

qkatiuska5@gmail.com

guallichico93@gmail.com

espinozaselena887@gmail.com

elinavarro022@gmail.com

guallichico94.92@gmail.com

natashaguanolema@gmail.com

va.cagua.2992@gmail.com

hcarvajal802@gmail.com

nathandrakeyt@proton.me

et2219196@gmail.com

bricaiza23@gmail.com

alexsebas95@gmail.com

ni1973231@gmail.com

lesliefer028@gmail.com

cristiancabezas2003v@gmail.com

juanp@gmail.com

saulcacuango4@gmail.com

rtacub1273@gmail.com

magybonilla16@gmail.com

jnoguera091996@gmail.com

eantonio74@outlook.com

jessy7fer@gmail.com

brendacuichan@gmail.com

paolagonzalon9@gmail.com

celezthe2711@gmail.com

fitotamayo@gmail.com

wendiluna1809@hotmail.com

floriscuichan@gmail.com

mariscal.daniel628@gmail.com

cxjaramillo1234@hotmail.com

estefania2154@hotmail.com

tardelyzambrano3@gmail.com

hugo244@gmail.com

estefihuertaspozo2000@gmail.com

alejochar88@gmail.com

nicxvid@gmail.com

ic0195150@gmail.com

hello-emy@outlook.com

juanpablo_mora@hotmail.com

samuelestevez9@gmail.com

icandogarces@gmail.com

alexortega.luks02@gmail.com

marcosalbertoro@hotmail.com

miriamguallichico32@gmail.com

adrian.carvajalganchoso@gmail.com

juanjito79t@hotmail.com

marlon19mac@gmail.com

feenllamasec@gmail.com

joseluis_jurado@hotmail.es

sara.mariscal020@gmail.com