



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLITICAS

**MAESTRIA EN DERECHO DE LOS NEGOCIOS Y LA
EMPRESA**

TEMA:

**REGULACIÓN DE LAS STARTUPS EN MATERIA LABORAL
EN ECUADOR**

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Magister en Maestría en
Derecho de los Negocios y la Empresa.

Autor:

Ab. Vivian Isabel Verdezoto Guastay

Tutora:

Ab. Ana Cristina Pachano Zurita, Mg.

AMBATO– ECUADOR

2026

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Vivian Isabel Verdezoto Guastay, declaro ser autor del Trabajo Titulación con el nombre “REGULACIÓN DE LAS STARTUPS EN MATERIA LABORAL EN ECUADOR.”, como requisito para optar al grado de Maestría en Derecho de los Negocios y la Empresa, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 18 días del mes de mayo de 2026, firmo conforme:

Autor: Vivian Isabel Verdezoto Guastay

Firma:

Número de Cédula: 1754211470

Dirección: Pichincha, Quito, El Tiempo y El Telégrafo

Correo Electrónico: vverdezoto2@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0998821299

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Titulación **“REGULACIÓN DE LAS STARTUPS EN MATERIA LABORAL EN ECUADOR.”** presentado por Vivian Isabel Verdezoto Guastay, para optar por el Título de Maestría en Derecho de los Negocios y la Empresa

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Titulación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Examinador que se designe.

Ambato, 18 de mayo del 2026

Ab. Ana Cristina Pachano Zurita, Mg.
DIRECTORA

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Maestría en Derecho de los Negocios y la Empresa, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 18 de mayo de 2026.

Vivian Isabel Verdezoto Guastay
C.C. 1754211470
AUTORA

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “**REGULACIÓN DE LAS STARTUPS EN MATERIA LABORAL EN ECUADOR**”, previo a la obtención del Título de Magister en Derecho de los Negocios y la Empresa, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo Titulación.

Ambato, 18 de mayo de 2026

Ab. Erika Cristina García Erazo, Mg.
PRESIDENTA DE TRIBUNAL

Ab. Esthela Paulina Silva Barrera, Mg.
EXAMINADORA

Ab. Ana Cristina Pachano Zurita, Mg.
DIRECTORA

DEDICATORIA

Este trabajo lo quiero dedicar a mis queridos padres Fausto y Nely, a mis hermanos y sobrinos Edison, Elcia, Jessica, Francisco, Daniela, Leah, Edric, Sara y Odalis. Por se mi fortaleza e inspiración para seguir preparándome día a día.

A Diego, quien ha sido mi soporte y guía durante todo este proceso, me ha brindado su apoyo y amor incondicional en cada una de las decisiones que he tomado, enseñándome a ser una mejor persona y profesional día a día.

A Alice, Raúl, y Leo, parte de mi nueva familia quienes me han acogido desde el primer día como su hija y hoy se alegran con cada uno de mis logros y me inspiran y motivan a seguir creciendo.

Este trabajo hoy refleja todo el amor y apoyo que he recibido durante todo mi proceso académico por cada uno de mis seres queridos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todas las cosas maravillosas que me ha permitido vivir y por cada persona especial en mi vida, a mis padres, hermanos por el constante apoyo brindado en el transcurso de mis estudios.

A Diego, quien ha sido testigo de mis frustraciones y tensiones quien me ha sostenido durante este proceso para no caer, convirtiéndose en mi maestro personal durante este proceso.

A Mauricio Chiriboga, quien hizo posible que este sueño se haga realidad, motivándome y retándome a crecer cada día.

Además, agradezco profundamente a la Universidad Indoamérica a cada uno de los docentes por cada conocimiento compartido que nos permiten ser cada día mejor especialmente.

A mi tutora la Ab. Ana Cristina Pachano Zurita, por brindarme su apoyo y conocimiento para culminar con éxito este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN DE LECTORES.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
RESUMEN EJECUTIVO	ix
ABSTRATC	x
INTRODUCCIÓN.....	11
METODOLOGÍA.....	12
MARCO TEÓRICO	13
1. Startups: empresas de innovación tecnológica.	13
2. Las Startups como fuentes generadoras de empleos a través de plataformas digitales: aproximaciones al nuevo paradigma laboral.....	14
3. El vínculo laboral en el Código de Trabajo ecuatoriano frente a las relaciones laborales emergentes en startups operativas mediante plataformas digitales.	16
4. Análisis comparado de la legislación laboral ecuatoriana y otros modelos internacionales sobre el reconocimiento del vínculo laboral en plataformas digitales y startups.	17
4.1. Regulación en España.....	18
4.2. Jurisprudencia en Reino Unido.....	20
4.3. Experiencias en America Latina.....	21
DISCUSIÓN	23
CONCLUSIONES.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

UNIVERSIDAD A INDOAMÉRICA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA POLÍTICAS

MAESTRIA EN DERECHO DE LOS NEGOCIOS Y LA EMPRESA

TEMA: “REGULACIÓN DE LAS STARTUPS EN MATERIA LABORAL EN ECUADOR”

AUTOR: Ab. Vivian Isabel Verdezoto Guastay

TUTORA: Ab. Ana Cristina Pachano Zurita, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

Este artículo analiza la ausencia de una regulación laboral específica para *las startups* en Ecuador, especialmente aquellas que operan mediante plataformas digitales, y sus efectos jurídicos y sociales. Se evidencia que el marco laboral ecuatoriano, tiene en una concepción tradicional del vínculo laboral, la cual resulta insuficiente para regular las nuevas formas de trabajo caracterizadas por flexibilidad y gestión algorítmica. Esta falta de una normativa ha impulsado el uso de figuras civiles y de trabajo autónomo, aun cuando existen elementos de subordinación, generando precarización laboral y vulneración de derechos fundamentales. A partir del análisis comparado con experiencias internacionales, se plantea la necesidad de un modelo normativo innovador que equilibre la protección de los derechos laborales con el fomento del emprendimiento y la economía digital.

DESCRIPTORES: Startups, vínculo laboral, plataformas digitales, trabajo independiente.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF JURISPRUDENCE AND POLITICAL SCIENCE

MAESTRIA EN DERECHO DE LOS NEGOCIOS Y LA EMPRESA

AUTHOR: VERDEZOTO GUASTAY VIVIAN ISABEL

TUTOR: MG. PACHANO ZURITA ANA CRISTINA

THEME

LABOR REGULATIONS FOR STARTUPS IN ECUADOR

ABSTRACT

This article analyzes the absence of specific labor regulations for startups in Ecuador, particularly those operating through digital platforms, and their legal and social implications. It demonstrates that Ecuador's labor framework is based on a traditional conception of the employment relationship, which proves insufficient for regulating new forms of work characterized by flexibility and algorithmic management. This lack of regulation has led to the use of civil-law arrangements and self-employment, even when elements of subordination exist, resulting in job insecurity and violations of fundamental rights. Based on a comparative analysis of international experiences, the article argues for an innovative regulatory model that balances the protection of labor rights with the promotion of entrepreneurship and the digital economy.

KEYWORDS: employment relationships, digital platforms, self-employment, Startups.



INTRODUCCIÓN

En los últimos años, a nivel mundial, la tecnología ha revolucionado las sociedades, presentando propuestas innovadoras de negocio y emprendimiento. En este proceso de avance tecnológico nacen las denominadas *startups* o empresas emergentes como una figura empresarial clave en el ecosistema del emprendimiento y la economía global, por su versatilidad de desarrollo y poca infraestructura que requieren.

Ecuador no es la excepción de este ecosistema, este fenómeno se ha popularizado y ha tenido gran acogida en la sociedad, convirtiendo a las *startups* en una importante fuente de innovación tecnológica, emprendimiento, generación de recursos y oportunidades de empleo. Sin embargo, esta moderna figura empresarial enfrenta algunas problemáticas producto de su funcionamiento y del relacionamiento laboral, lo que ha generado tensiones en este sentido. Una de las situaciones más críticas en este punto es la ausencia de un marco normativo laboral especializado, que conlleva a una falta de formalidad en cuanto en la figura de empleo que se genera entre un individuo y la compañía operadora, lo que abre un campo de incertidumbre tanto para ambas partes.

Bajo estos antecedentes, el problema de investigación que se plantea radica en que: si bien las *startups* se presentan como una alternativa dinámica y flexible frente a los modelos empresariales tradicionales, su evolución no ha sido acompañada de un marco jurídico que permita la regulación de la figura laboral que se genera. Su ausencia, provoca que los vínculos laborales y de contratación o no existan o se realicen en muchos casos al margen de los principios laborales establecidos. El Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) propone al trabajo como un derecho que se sujeta a 16 principios, entre los cuales se plantea impulsar el pleno empleo, la eliminación del subempleo y el desempleo, entre otros. La omisión de estos principios, falta de claridad en las formas de contratación, los límites de la flexibilidad laboral y la ausencia de mecanismos de protección frente a la precarización del empleo son aspectos que ponen en riesgo en primer lugar la vigencia efectiva de los derechos laborales y por otro lado, la sostenibilidad de las empresas.

En este sentido, la pregunta de investigación que surge es: *¿Cuáles son las consecuencias*

jurídicas y sociales de la falta de regulación laboral específica para las startups en Ecuador y cómo puede construirse un marco normativo que garantice tanto el fomento del emprendimiento como la protección de los derechos laborales?

Por lo tanto, el presente artículo tiene como objetivo general analizar la situación jurídica y laboral de las *startups* en Ecuador, identificando las consecuencias de la falta de un marco normativo especializado y sus implicaciones en la formalización del empleo y la protección de los derechos laborales. De manera complementaria, se plantean los siguientes objetivos específicos: Examinar el marco normativo laboral vigente en Ecuador y su aplicabilidad al modelo empresarial de las *startups*, identificar las principales limitaciones y problemáticas en materia de contratación y protección de derechos laborales en las *startups*, proponer lineamientos o recomendaciones para el desarrollo de un marco regulatorio que fomente la formalización del empleo en *startups* y garantice la protección de los derechos laborales.

La relevancia de este estudio radica en la necesidad de visibilizar las particularidades del modelo de las *startups* en relación con el derecho laboral, un ámbito en el que aún persiste un vacío normativo en Ecuador. La falta de regulación específica no solo genera inseguridad jurídica en el entorno empresarial, sino que también coloca en situación de vulnerabilidad a los trabajadores vinculados a este tipo de empresas, al no contar con mecanismos claros de protección de sus derechos. Finalmente, la ausencia de reglas adecuadas impide a las *startups* consolidarse como actores sostenibles dentro del mercado, limitando su capacidad de generar empleo de calidad y de contribuir al desarrollo económico del país.

Con este preámbulo, el análisis académico de la problemática permitirá reflexionar sobre la pertinencia de reformas legislativas que equilibren dos elementos esenciales. Por un lado, el fomento a la innovación y al emprendimiento; por otro, la garantía de condiciones laborales justas, seguras y acordes con los estándares internacionales de trabajo digno.

METODOLOGÍA

El proceso de investigación se desarrolló bajo la aplicación del método cualitativo de tipo jurídico-doctrinal y analítico, mediante la revisión y análisis de la normativa vigente,

jurisprudencia constitucional y doctrina especializada, junto con la observación de la realidad empresarial de las Startups. La revisión documental que permitió identificar vacíos legales, tensiones entre la normativa laboral vigente y las dinámicas del emprendimiento tecnológico.

MARCO TEÓRICO

1. Startups: empresas de innovación tecnológica.

El rápido desarrollo tecnológico de los últimos años y particularmente post pandemia Covid-19, el mundo empresarial ha sido testigo del auge en el desarrollo de empresas innovadoras a través de la optimización del internet. Su aceptación en la sociedad como un mecanismo de eficiencia las han permitido consolidarse incluso en algunos casos como motores clave de la economía global. Se caracterizan particularmente por su funcionamiento en tiempo real a través del internet, su versatilidad y alcance al usuario final, esto las ha llevado a popularizarse rápidamente sin una limitación geográfica de uso. Las plataformas digitales se enfocan principalmente en ofrecer productos o servicios de manera ágil y versátil, capaces de transformar el mercado actual, redefiniendo los modelos de negocios y generando nuevas formas de interacción entre la empresa y el consumidor.

El concepto de startups se remonta al año 1950 en el sur de San Francisco de California, lugar hoy conocido como Silicon Valley y cuna actualmente de varias empresas de innovación tecnológica como Google, Oracle, Microsoft, Apple entre otros. Este modelo de negocio nace dentro del denominado ecosistema emprendedor, con una idea de innovación y ambición empresarial que se adapta a la velocidad que demanda el mundo contemporáneo. Este modelo busca diferenciarse de las tradicionales necesarias infraestructuras físicas empresariales con infraestructuras digitales.

Para Eric Ries (2011), “una *startup* es una institución humana diseñada para crear un nuevo producto o servicio bajo condiciones de incertidumbre extrema” (p. 32). Asimismo, plantea que “una compañía *startup* es un negocio con una historia de funcionamiento limitada, pero con grandes posibilidades de crecimiento a través de prácticas asociadas a la innovación, el desarrollo de tecnologías, empleos de calidad, etcétera” (p. 249).

En este sentido, las *Startups* son empresas que nacen a partir de una idea innovadora, cuya base para su desarrollo requiere del uso fundamental de tecnología, internet, desarrollo y uso de códigos que buscan ofrecer un producto o servicio que satisfaga las necesidades del mercado, procurando una rápida adaptabilidad y escalabilidad. Este modelo de empresa surge principalmente del entorno emprendedor, donde la infraestructura física es limitada y los presupuestos de inversión de la misma manera.

Para Dorantes (2018), en Posada et al. (2021), una *startup* es:

“un emprendimiento cuya propuesta de valor se fundamenta en el componente tecnológico, siempre que cumpla con tres condiciones esenciales. En primer lugar, debe tratarse de un negocio escalable a mediano plazo, apalancado por tecnologías digitales. En segundo lugar, su potencial de crecimiento debe derivarse directamente de dicha escalabilidad. Finalmente, debe evidenciar un crecimiento exponencial, caracterizado por una alta capacidad de adquisición de clientes mediante canales de distribución diversificados y conversiones de ventas no lineales”.

El concepto se centra en el valor tecnológico, la propuesta innovadora y su visión contemporánea, lo que le permite escalar rápidamente dentro del mercado sin mayores costos, mediante canales diversificados lo que lo distingue de los emprendimientos y empresas tradicionales.

Es así como en la actualidad el concepto de *startup* se ha globalizado y se aplica para mencionar los nuevos modelos de negocios tecnológicos con alto potencial de crecimiento, innovación y transformación constante que busca consolidarse como un pilar fundamental de la economía actual.

2. Las Startups como fuentes generadoras de empleos a través de plataformas digitales: aproximaciones al nuevo paradigma laboral

El acelerado desarrollo tecnológico en la sociedad y el cambiante entorno económico nos presenta cada día nuevos procesos y modelos empresariales. Dentro de este escenario *las startups* se presentan como un actor principal en la transformación del mercado laboral, así como una alternativa de fuente de empleos. Su modelo de innovación y flexibilidad rompen con el esquema

tradicional de subordinación y dependencia.

Sin embargo, frente a este fenómeno empresarial se presentan también varios desafíos regulatorios de manera principal en materia laboral como la seguridad jurídica, protección de los derechos de los trabajadores, seguridad social y formas de regulación del trabajo autónomo. De acuerdo con el Boletín Técnico N° 13-2025- ENEMDU, publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), correspondiente al empleo, desempleo y subempleo del mes septiembre del 2025, la tasa de desempleo a nivel nacional se ubicó en el 3.2%. Por su parte la tasa de subempleo alcanzó un 17.6%, datos que evidencian un amplio grupo social que recae dentro de un ámbito laboral que puede ser cercano a la precariedad en el ámbito ecuatoriano.

De acuerdo con información publicada en la página web Radar Tech Startup de BuenTrip Ventures, en el país existen aproximadamente 300 startups activas, las cuales han generado alrededor de 3275 empleos. Estas empresas destacan principalmente en sectores como el Fin Tech, Business Solutions, eCommerce, logística, Prop Tech, RRHH, Ed Tech, LegalTech, Health Tech entre otras. En una entrevista para Forbes Ecuador, Carmen de la Cerda Managing Partner de BuenTrip Ventures señaló que: *"las Startups están creciendo y ganando tracción, están escalando, contratando, incrementando sus equipos y levantando capital"* (Ordoñez, 2024).

Este modelo empresarial es atractivo para emprendedores, pues les permite crear su propia empresa sin mayores regulaciones, teniendo la oportunidad de generar empleos sin el riesgo de causar responsabilidades laborales como empleadores. Por otro lado, es una oportunidad de la misma manera para aquellas personas que buscan empleos complementarios o suplir una necesidad de este en la actualidad. Dadas las características de las generaciones actuales y su relación intrínseca con la tecnología, *las startups* durante su fase inicial de desarrollo buscan contratar personal joven, dinámico y creativo que plantee ideas y soluciones a través del entorno digital, que impulsen y contribuyan al crecimiento de estas.

Estos primeros perfiles son vinculados mediante contratos civiles de prestación de servicios, figura que permite flexibilidad y un enfoque específico, sin la necesidad de generar una relación laboral directa. Por otro lado, existen *startups* que son creadas y programadas para operar mediante plataformas y aplicaciones digitales, especialmente aquellas orientadas al sector del *delivery* y transporte. Esta última modalidad de *startups* genera oportunidades laborales masivas

como repartidores o conductores independientes, promoviendo una idea de independencia y flexibilidad laboral, pues no hay la existencia de un vínculo laboral de dependencia entre empleador y trabajador.

Frente a este panorama, particularmente en el Ecuador se enfrentan problemas jurídicos complejos, pues en el ordenamiento en materia laboral no existen normativas que regulen este modelo de trabajo. No existe una figura legal que permita la relación contractual entre las plataformas digitales o *startups* y los trabajadores. Esta brecha deja un amplio espacio para la precarización laboral y vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores.

3. El vínculo laboral en el Código de Trabajo ecuatoriano frente a las relaciones laborales emergentes en startups operativas mediante plataformas digitales.

Partiendo de lo que plantea el Artículo 8 del Código del Trabajo recogemos que, para la existencia de un contrato individual de trabajo deben existir ciertos elementos fundamentales que permitan establecer una relación laboral entre trabajador y empleador. Estos elementos son: la prestación de servicios personales lícitos y voluntarios ejecutados bajo un vínculo de subordinación o dependencia a cambio de una remuneración previamente fijada. Cuando dichos elementos se presentan se presume la existencia de una relación laboral, entendiéndose que se ha generado un vínculo jurídico entre el empleador y el trabajador en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales bajo una remuneración, mientras el empleador se obliga a pagar la remuneración correspondiente.

El Código de Trabajo constituye el marco jurídico fundamental sobre el que se sostiene la relación laboral tradicional, bajo el esquema de subordinación, dependencia y estabilidad. Determina las jornadas de trabajo, las condiciones de seguridad social, las responsabilidades tanto del empleador como del empleado. Sin embargo, estos nuevos modelos empresariales digitales o *startups*, se caracterizan por la flexibilidad contractual, la inexistencia de una temporalidad y jornada, así como un vacío en cuanto a la seguridad jurídica y social que se brinda al trabajador.

Para el análisis planteado, tomaremos como ejemplo las *startups* que operan mediante el uso de plataformas digitales, en el caso ecuatoriano tenemos empresas como Uber, Pedidos Ya,

Rappi. En la relación laboral que existe entre estas plataformas y los colaboradores, se desconoce la existencia de subordinación, de hecho, no se los llama trabajadores, sino: “socios conductores o colaboradores”, bajo el concepto de promover la figura de trabajo autónomo. En la práctica, el modelo de relación laboral evidencia una dependencia, pues existe la imposición unilateral de tarifas, existe un control del desempeño mediante algoritmos, penalizaciones, y restricciones para trabajar con otras empresas competidoras. Bajo la figura de trabajo “autónomo” se evidencia además un acercamiento a la precarización laboral, pues los trabajadores carecen de un contrato formal que imposibilita el acceso a condiciones laborales esenciales como: un salario digno fijo y seguridad social, el trabajador es el que paga el servicio de internet que requiere para la operación, el vehículo y todo lo que forma parte fundamental de su ejercicio.

La inexistencia de normativa específica genera vacíos legales que nos plantean la necesidad de un debate crítico sobre la redefinición del vínculo laboral en medio del entorno tecnológico donde se intentan diluir las fronteras entre empleo formal y trabajo autónomo. Esta redefinición debe estar enfocada en buscar estrategias que beneficien tanto al empleado, como al emprendedor que opera a través de una *startup*.

4. Análisis comparado de la legislación laboral ecuatoriana y otros modelos internacionales sobre el reconocimiento del vínculo laboral en plataformas digitales y startups.

La expansión de la economía digital, el auge de las *startups* y plataformas digitales han logrado una transformación en lo que conocemos como “formas tradicionales de organización y contratación de trabajo”. Este ecosistema moderno económico ha generado nuevas dinámicas en la figura de empleador y empleado, pues se expande la figura de prestación de servicios caracterizada por la intermediación tecnológica, la flexibilidad en términos de horarios laborales y una aparente autonomía e independencia de quienes se vinculan a esta modalidad de trabajo en este entorno. El dilema en el que se centra actualmente este análisis es que se generan desafíos jurídicos y se evidencian vacíos normativos que deberían ser regulados a través del Derecho Laboral.

En este contexto, el presente análisis examina el marco jurídico vigente en el Ecuador, identificando sus limitaciones frente al trabajo en plataformas digitales, y lo compara con los

modelos y experiencias internacionales. El objetivo es identificar criterios jurídicos en otros países y compararlos jurídicamente con la legislación local, de tal manera que podamos estructurar una visión global ante una eventual regulación del trabajo en entornos digitales, reconociendo de alguna manera el vínculo laboral y garantizando la protección efectiva de los derechos de quienes han hecho de estas plataformas no solamente una fuente de ingresos, sino un modo de supervivencia.

4.1. Regulación en España

España es uno de los países pioneros en reconocer la existencia de un vínculo laboral en el ámbito de plataformas digitales y *startups*. Este caso se remonta al año 2017, cuando un *glover* (trabajador de la aplicación GLOVO) presenta una papeleta de conciliación afirmando que existía una relación de carácter laboral con la empresa GLOVO APP 23, S.L. y que durante unos días que se ausentó por enfermedad había sido despedido tácitamente y no volvió a tener trabajo en la aplicación. Inicialmente el Juzgado de lo Social número 39 de Madrid, con fecha 3 de septiembre de 2018 negó la existencia de un vínculo laboral entre el demandante y la empresa demandada, pues argumentó que el trabajador tenía una condición de autónomo económicamente dependiente. La sentencia del Juzgado pasó por un recurso de casación y finalmente es analizado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid y dicta sentencia el 25 de septiembre de 2020. Es importante analizar algunos puntos relevantes de la sentencia, pues marcaron un precedente en este tipo de conflictos en los que los vacíos legales no permiten realizar un análisis jurídico, sino recae en un análisis subjetivo de las primeras instancias.

Basándonos en lo que se plantea dentro del vigésimo primer argumento de derecho de la sentencia, se puede extraer que:

“Glovo no es una mera intermediaria de contratación de servicios entre comercios repartidores. No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo. Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio.” (Tribunal Supremo de Justicia de

Madrid. Sentencia 805/2020)

En este sentido, de la sentencia podemos obtener que se evidencia la existencia de un vínculo más allá de la prestación de servicios pues implica una sumisión del trabajador a las condiciones que establece la empresa, creándose una figura de subordinación.

Por otro lado, el análisis hace hincapié en que la empresa se sirve de la plataforma informática para asignar los servicios en función de la valoración que cada repartidor posee, es decir que se condiciona la libertad de los trabajadores a “elegir” horarios y pedidos que realizar. Por otro lado, la empresa cuenta con la capacidad de sanción a sus colaboradores por varias razones, dejando claro que existe una figura de poder implícita que nuevamente reafirma la subordinación a la que está expuesto el trabajador.

Finalmente, dentro del análisis se plantea también el concepto de ajenidad, que no es más que la imposibilidad que tiene el repartidor de organizar su propia actividad, pues no cuenta con la capacidad de fijar precios ni tiempos de entrega, tampoco cuenta con su propia cartera de clientes, sino que cumple simplemente funciones reguladas a través de los algoritmos de la plataforma digital. Por lo tanto, el trabajador ejecuta las actividades por cuenta ajena.

La sentencia 805/2020 del TSJ marca un precedente pues con su fallo se revoca parte de lo establecido en primeras instancias, además del reconocimiento de una indemnización por contrato de trabajo y despido que deberá ser cubierto por la empresa contratante GLOVO APP 23, S.L.

A raíz de la jurisprudencia analizada, nace el Real Decreto-ley 9/2021 (Boletín Oficial de Estado, 2021), conocida como Ley de Rider. En este decreto se modifica el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo garantías a los derechos laborales de las personas que se desempeñan en labores de reparto a través de plataformas digitales. Se puede extraer como lo más relevante de esta Ley lo siguiente:

1. Se incluye el literal “d” en el Art. 64.4, donde expresamente se convierte en un derecho del trabajador el “*ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles*”. Esto fomenta la transparencia en la

relación contractual y la decisión libre e informada por parte del trabajador.

2. Reconocer la actividad de *“personas que presten servicios consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadores que ejercen las facultades empresariales de dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”*. Sin duda es el mayor logro, pues elimina el vacío legal en cuanto a la figura del empleador, asignando parámetros claros de cómo identificar una plataforma que opera bajo una estructura organizacional empresarial.

4.2. Jurisprudencia en Reino Unido

Encontramos experiencias complementarias que aportan al análisis. Reino Unido actualmente realiza una clasificación de los tipos de trabajadores, con base en características de su relación contractual, económica, etc., teniendo que:

1. Empleado (employee): es aquel que tiene garantía sobre los derechos laborales, es decir percibe una remuneración mensual, es poseedor de vacaciones pagadas y todos los beneficios de ley.
2. Trabajador (worker): es la persona que realiza un trabajo de manera personal para otra, como intermediario entre una parte y el consumidor final.
3. Trabajador autónomo (self employee): Es quien dirige su propio negocio y por ende asume riesgos financieros de manera personal.

Con esta diferenciación, encontramos la sentencia A través de la sentencia dictada por la Corte Suprema del Reino Unido (2021), en el caso Uber BV y otros (Recurrentes) v Aslam y otros (Demandados), determinó la clasificación de los conductores de Uber, considerando que no son contratistas independientes sino trabajadores (workers). Su decisión se basa en el control que la plataforma tiene sobre los conductores, pues esta plataforma fija los precios y realiza el cobro de un 20% del valor del viaje, determina las rutas, establece el sistema de pagos y cobros, regula las

condiciones en las que se vincula a la plataforma, así como también los acuerdos aceptados por las partes implicadas.

Esta decisión nuevamente hace el análisis de la subordinación y la posición de dependencia en la que se encuentran los conductores, por lo cual obliga a Uber a reconocer y garantizar los derechos laborales para este sector. Finalmente, hace la precisión de que un conductor no está vinculado solamente a Uber cuando conduce, sino cuando está conectado en la aplicación y esté apto para conducir y aceptar un viaje.

4.3. Experiencias en America Latina

Países como Chile, México y Uruguay han trabajado y establecido criterios sobre este nuevo panorama laboral, adoptándose a un modelo híbrido en el que se reconocen parcialmente derechos vinculados a una relación laboral. Este proceso se ha llevado a cabo gracias al pronunciamiento de distintos órganos de Justicia a través de los cuales se reconoce la presunción laboral aplicando principios del derecho laboral tradicional.

Chile es uno de los países pioneros en la región en regular el contrato con trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicio. A través de la Ley 21431 (Congreso Nacional de Chile, 2022) se regula la relación entre trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes con las empresas que operen a través de plataformas digitales dentro del territorio. Su modelo diferencia a los trabajadores de las plataformas de la siguiente manera:

Trabajador dependiente: Aquel que preste servicios profesionales para una empresa que opere bajo plataforma digital, bajo el vínculo de subordinación y dependencia. Este trabajador deberá contar con lo que establece el Código de Trabajo en cuanto al otorgamiento de todos los beneficios de ley.

Trabajador independiente: Es aquel que mantiene la autonomía y flexibilidad de su tiempo; no obstante, mantiene obligaciones y responsabilidades con la plataforma. Su vínculo contractual rige bajo la modalidad de prestación de servicios sin necesariamente generar la figura de subordinación.

Esta ley obliga a las plataformas digitales a establecer los mecanismos de garantizar la seguridad social de ambos tipos de trabajadores, así como a proporcionar una cobertura de seguro contra accidentes para proteger y asegurar los bienes que usa el trabajador. De la misma manera, la norma garantiza el derecho a la desconexión mínima del trabajador, exige la transparencia sobre los criterios utilizados para establecer contacto y coordinación con el trabajador y los usuarios, así como el libre derecho de los trabajadores de las plataformas a formar sindicatos y participar en actividades sindicales o de negociación colectiva.

Esta ley representa un avance significativo en materia laboral, pues busca garantizar las cuestiones básicas con las cuales una persona puede ejercer su actividad, sin caer en un abuso de poder de ninguna de las partes.

México por su parte, mediante Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) reconoce el trabajo en plataformas digitales, al establecer la subordinación laboral entre los trabajadores y las plataformas digitales. En consecuencia, otorga los mismos derechos y beneficios que a los demás trabajadores. Así también la reforma establece ciertas condiciones laborales como la obligación de celebrar contratos y registrarlos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Las plataformas deberán establecer una política de gestión de algorítmica, mediante la cual se informe de manera clara y transparente las reglas para la asignación de tareas y la toma de decisiones basadas en algoritmos. Por otro lado, se prevé también la asignación de un salario pagado por la tarea, servicios, obra o trabajo realizado, las jornadas laborales serán flexibles, pues serán los trabajadores quienes determinen sus horarios. Por último, la terminación de la relación laboral se configurará cuando el trabajador no registre actividad consecutiva en la plataforma por un período de 30 días.

De la misma manera, Uruguay ha atravesado ya este debate y ha generado ápices de transformación en cuanto a los mercados laborales actuales. Dentro de la Ley N.º 20.396, (Senado y Cámara de Representantes de la República Oriental de Uruguay, 2025) si bien no se determina la subordinación laboral, se reconoce la independencia y la autonomía. Esta Ley establece niveles mínimos de protección para los trabajadores, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras, así como también se establece la transparencia en los algoritmos usados por las plataformas para la asignación de tareas.

Finalmente, el marco legal ecuatoriano mantiene una concepción clásica del vínculo laboral, basada principalmente en la subordinación. Sin embargo, la Constitución de la Republica del Ecuador (2008) reconoce el trabajo en todas sus modalidades ya sea en relación de dependencia o autónoma. No obstante, este modelo fue concebido para relaciones laborales tradicionales, sin prever las transformaciones en el ámbito laboral que ha ido generándose a partir de las innovaciones tecnológicas.

De todas maneras, no ha pasado desapercibida esta transformación laboral. Desde el año 2021 se han presentado dos iniciativas legislativas para la regularización del trabajo en las plataformas digitales. En el primer caso que data de agosto del 2021, se proponían reformas Código del Trabajo y La Ley de Seguridad Social para el reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores que operan a través de plataformas digitales. De la misma manera se presentó el “Proyecto de Ley Orgánica De Seguridad Social Para el Reconocimiento de la Relación Laboral de los Trabajadores de Empresas que Operan a través de Plataformas Digitales”, donde se propone la transformación y reconocimiento de otros tipos de contrato y del vínculo laboral. Ambos proyectos fueron unificados en uno solo y su avance no ha pasado del año 2023 cuando se emitió el informe para segundo debate en la Asamblea Nacional.

Como podemos ver, las iniciativas a lo largo de diferentes países buscan reformas a las leyes y la normativa laboral, buscando regularizar las relaciones laborales entre trabajadores y *startups* o plataformas digitales de reparto de bienes o servicios. El objetivo común es garantizar los derechos mínimos de los trabajadores, sin limitar el crecimiento de estas empresas emergentes propias del ecosistema emprendedor.

DISCUSIÓN

Según Pinos (2024) la búsqueda de la regulación para esta nueva forma de trabajo ha generado diversas reacciones por parte de las involucrados, mientras algunos buscan establecer una relación laboral, mejorar sus ingresos y condiciones de trabajo, o mantener las condiciones que tenían al inicio de su actividad, otros debaten la existencia misma de una relación laboral y abogan por la regularización. (p.52)

El análisis del presente artículo evidencia el acelerado crecimiento de las startups y plataformas digitales en Ecuador, lo que ha generado una transformación en las formas tradicionales de organización del trabajo y un ordenamiento jurídico que no evoluciona del mismo ritmo, generando vacíos legales y tensiones al momento de establecer los vínculos laborales y resolver conflictos que surgen de este tipo de relaciones contractuales.

El mercado laboral ecuatoriano enfrenta actualmente índices de subempleo e informalidad laboral que deberían ser analizados con alarma. El informe del INEC de noviembre de 2024 nos plantea una tasa de desempleo del 3.7%, para el mismo mes del año 2024 se presenta una tasa del 3.3%. Tomando la misma fuente, tenemos que las tasas de subempleo para noviembre de 2024 son de 22.7% y para el mismo mes del año 2025 es de 18.7%. Esto significa que entre desempleo y empleo no adecuado tenemos a más del 20% de la población en edad de trabajar, es decir alrededor de 2'300.000 habitantes (INEC, 2025).

Estos datos nos invitan a pensar en las implicaciones que pueden tener en el ámbito social, pues una tasa alta de subempleo puede estar ligada al incremento de la precarización laboral. Es aquí donde los modelos actuales de comercio y negocio, la eclosión de las *startups* como alternativa de ingresos representan una oferta de plazas de empleo, no necesariamente con el reconocimiento de un vínculo laboral. Los modelos propios de autonomía y flexibilidad que ofrecen las plataformas pueden favorecerse de la falta de reglas claras en el modelo del trabajo y contraponerse con los principios constitucionales que reconocen al trabajo como un derecho intrínseco del ser humano.

El Código de Trabajo ecuatoriano está aún sustentado en la concepción clásica del vínculo laboral, basada en los elementos de la subordinación, la dependencia, la jornada fija y remuneración estable a través de un tiempo determinado de tiempo. Esta concepción no se ajusta a las nuevas dinámicas propias de las *startups* y específicamente para el análisis aquellas que operan mediante el uso de plataformas digitales. La inexistencia de una normativa específica en nuestro marco jurídico abre vacíos legales que imposibilitan la lectura objetiva en caso de controversias, acerca del vínculo laboral y los derechos fundamentales frente al entorno laboral tecnológico.

Los modelos y experiencias internacionales analizadas son un ejemplo sobre el

reconocimiento de las particularidades de trabajo en *startups* a través de plataformas digitales ya sea mediante la presunción de laboralidad o la categorización para el reconocimiento del trabajo independiente o autónomo, sus modelos buscan la protección de los derechos de los trabajadores frente a las ofertas laborales presentadas por la innovación tecnológica y la flexibilidad de sus modelos.

Una posible regulación para este tipo de empresa no debe ser limitada por los esquemas tradicionales del Derecho Laboral, al contrario, debe buscar un enfoque jurídico innovador capaz de reconocer la flexibilidad propuesta por los modelos de negocio actuales, proponiendo criterios claros para la determinación del vínculo laboral, estableciendo el reconocimiento de los derechos laborales mínimos, y garantizando los mecanismos de protección social.

CONCLUSIONES

El mundo atraviesa cambios de manera impredecible, mismos que requieren de creatividad y objetividad para responder a las necesidades que surgen. Tener un mercado y una dinámica del consumidor transformado demanda de la misma manera una respuesta evolucionada desde el punto de vista jurídico y gubernamental. Las empresas buscarán innovar para no perecer en el mundo tecnológico, por ende, una legislación clara es imperante para garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los seres humanos.

Para esto, es esencial que nuestra legislación esté a la altura del análisis de la jurisprudencia y la doctrina que se ha encontrado a lo largo de las experiencias en el mundo en esta materia, que valga decir: no es nueva. A través del análisis hemos podido evidenciar distintas interpretaciones frente a un mismo problema. No se puede desconocer la evolución empresarial, sin embargo, tampoco podemos desconocer la existencia de los principios básicos de supervivencia del ser humano, apegados en nuestro caso a lo que establece la Constitución de la República.

Casos como el de España, Reino Unido y México pueden servir de base para el análisis legislativo en el Ecuador. Un análisis que lleva en stand by por alrededor de tres años, sin visos de agilidad, mientras tanto empresas y trabajadores siguen operando.

La normativa laboral ecuatoriana, debe redefinir su concepto tradicional de vínculo laboral,

o establecer una figura de vínculo laboral que se ajuste a las dinámicas de los startups, especialmente aquellas que operan mediante plataformas digitales y se caracterizan por la flexibilidad, la gestión algorítmica y la ausencia de jornadas fijas.

La falta de regulación específica ha propiciado el uso de figuras del derecho civil, como los contratos de prestación de servicios y del trabajo autónomo, cuando evidentemente en la práctica se configuran elementos claros de subordinación y dependencia. Situación que genera una brecha que lleva a la informalidad del trabajo y la precarización laboral, excluyendo a los trabajadores del goce de derechos mínimos como la seguridad social, salario digno, estabilidad, y protección frente a riesgos del trabajo, vulnerando los principios constitucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional del Ecuador. (17 de diciembre de 2024). *Pierina Correa, presentó proyecto de Ley Orgánica de Protección a Trabajadores de Plataformas Digitales de Servicios*. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/102275-pierina-correa-presento-proyecto-de-ley-organica-de>

Arab Verdugo, F., & Frontaura Marzolo, M. F. (2022). Descripción y análisis de la Ley 21.431, que Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. *Revista De Derecho Aplicado LLM UC*, (9). <https://doi.org/10.7764/rda.0.9.51169>

Arenal, A., Armuña, C., Ramos, S., Feijóo, C. (2018). *Ecosistemas emprendedores y startups, el nuevo protagonismo de las pequeñas organizaciones*. *Economía Industrial* N°407 (pp. 85-94). <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/408/ARENAL,%20ARMU%C3%91A,%20RAMOS%20Y%20FEIJOO.pdf>

Arruñada, B. (2022). Comentario al proyecto de ley de startups. Apuntes Fedea. <https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2022/ap2022-01.pdf>

BuenTrip Ventures. (2021). Radar Tech Startup 26.0. Recuperado de: <https://www.buentrip.vc/dashboard>

Congreso Nacional de Chile. (01 de septiembre de 2022). Ley no. 21.431. *Modifica el Código del trabajo Regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios*. 11 de marzo de 2022. <https://bcn.cl/2ybha>

CTS LAB FLACSO (2025). *Panorama de la legislación del trabajo en plataformas digitales en Ecuador*. Recuperado de: <https://www.ctslab.org/2025/08/25/panorma-de-la-legislacion-del-trabajo-en-plataformas-digitales-en-ecuador/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2026). *INEC presenta resultados de la ENEMDU – diciembre 2025*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-presenta-resultados-de-la-enemdu-diciembre-2025/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2025). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) – Indicadores laborales. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/Diciembre_2025/202512_MercadoLaboral.pdf

Kantis, H., & Angelelli, P. (2020). *Grandes empresas, startups e innovación en América Latina: Promesas y desafíos*. <https://doi.org/10.18235/0002820>

Morales Ramírez, M. A. (2025). *Il lavoro su piattaforme digitali. Analisi della riforma del lavoro in Messico*. *Labour & Law Issues*, 11(2), C.26 - C.49. <https://doi.org/10.60923/issn.2421-2695/23545>

Ordoñez, P. M. (2024, 24 diciembre). *Startups: 'Ecuador tiene founders talentosos con propuestas de valor audaces'* FORBES EC. <https://www.forbes.com.ec/negocios/startups-ecuador-tiene-founders-talentosos-propuestas-valor-audaces-n64707>

Moya, L. (2024). *Deliveries en Quito, el eslabón perdido de los derechos laborales*. Periodistas sin cadenas. Recuperado de: <https://www.periodistassincadenas.org/deliveries-derechos-laborales-quito/>

Posada, J., Loaiza, S. & Braganza, L. (2022). *Ecosistema de startups Ecuador*. Editorial Universitaria UTN. Recuperado de: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12830>

Real Decreto-Ley 9/2021 (2021). Boletín Oficial del Estado N°113.

Ries, E. (2011). *El método Lean Startup: Cómo crear empresas de éxito utilizando la innovación continua*. Deusto (1ª Ed.).

Richard. Laumonier. (2024). *¿Qué es la Ley de Startups? Una mirada desde la perspectiva legal*. Legal Ub. <https://legalub.com/que-es-la-ley-de-startups-una-mirada-desde-la-perspectiva-legal/#:~:text=Una%20mirada%20desde%20la%20perspectiva%20legal,-Fiscal%20&%20Administrativo%2C%20Legalub&text=La%20Ley%20de%20Startups%20es,i mpacto%20desde%20la%20perspectiva%20legal>

Senado y Cámara de Representantes de la República Oriental de Uruguay. (18 de febrero de 2025). Ley N° 20396. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/20396-2025>

Tribunal Supremo de Justicia de Madrid. (2020). *Sentencia 805/2020 de 25 de septiembre de 2020*.

Trabajadores de plataformas digitales: nueva legislación (I). (2025, 26 agosto). Diario el Telégrafo. <https://www.eltelegrafo.com/2025/08/trabajadores-de-plataformas-digitales-nueva-legislacion-i/>

The Supreme Court of the United Kingdom. (2021). *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)* [2021] UKSC 5