

UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE DERECHO, POLÍTICA Y DESARROLLO

TÍTULO: PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y RELACIÓN LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE MOVILIDAD EN ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

NEUFAR ALEXANDER AVEROS GONZALEZ

NOMBRE DEL TUTOR:

Dr. ENRIQUE EFRAIN ARGUELLO ARELLANO

SAMBORONDON, JUNIO DEL 2026

PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y RELACIÓN LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE MOVILIDAD EN ECUADOR

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor de **NEUFAR ALEXANDER AVEROS GONZALEZ**, estudiante de la Facultad de Derecho, Política y Desarrollo de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo.

CERTIFICO

Que, una vez analizado el trabajo de titulación cuyo título es: **PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y RELACIÓN LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE MOVILIDAD EN ECUADOR**, presentado como requisito previo a obtener el grado de Abogado, el cual cumple con los requisitos y méritos académicos, razón por la cual lo **APRUEBO** en su totalidad.

MGS. EFRAÍN ARGÜELLO ARELLANO

TUTOR

PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y RELACIÓN LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE MOVILIDAD EN ECUADOR

AUTOR

Neufar A. Averos Gonzalez

Estudiante

Universidad de Especialidades Espíritu Santo (UEES)

neufar.averos@uees.edu.ec

Facultad de Derecho Edificio P, Universidad Espíritu Santo, Km. 2.5 Vía Puntilla Samborondón.

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía, mi fortaleza y la fuente de sabiduría que me permitió superar cada desafío y llegar hasta este momento. Gracias por acompañarme en cada paso de este proceso y por darme la constancia para no rendirme.

A mi familia, por su amor, apoyo incondicional y confianza durante todo este camino. En especial, a mi mamá, quien con su esfuerzo, dedicación y palabras de aliento fue mi mayor inspiración, y a mis hermanos, que creyeron en mí desde el inicio y me motivaron a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles.

Este logro también les pertenece a ustedes, porque sin su respaldo, paciencia y cariño, alcanzar esta meta no habría sido posible. Con profundo agradecimiento y amor, les dedico este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar un agradecimiento muy especial a mi novia, por acompañarme durante todo este proceso con amor, paciencia y comprensión. Gracias por creer en mí incluso en los momentos de mayor dificultad, por brindarme tu apoyo incondicional, motivarme a seguir adelante y celebrar cada pequeño avance conmigo.

Tu compañía, tus palabras de aliento y la confianza que siempre depositaste en mí fueron una fuente de fortaleza para alcanzar esta meta. Este logro también lleva una parte de ti, porque estuviste presente en cada paso del camino. Gracias por ser mi apoyo constante y por impulsarme a nunca dejar de creer en mis capacidades.

PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y RELACIÓN LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE MOVILIDAD EN ECUADOR

Índice

Resumen 5

Abstract 7

Introducción 8

1. Fundamentos teóricos del principio de primacía de la realidad 11

1.1 Origen y evolución histórica del principio de primacía de la realidad 11

1.2 El principio de primacía de la realidad en la legislación ecuatoriana 13

1.3 Características de la relación laboral y la subordinación 15

2. Plataformas digitales de transporte como objeto de estudio 16

2.1 Naturaleza jurídica de las plataformas digitales 17

2.2 Modelos de intermediación tecnológica y relaciones con conductores 19

2.3 Condiciones de trabajo de los conductores en plataformas digitales 20

3. Aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones entre plataformas digitales y conductores 22

3.1 Aplicación del principio frente a contratos de independencia 22

3.2 Indicios de una posible relación laboral en plataformas digitales 24

3.3 Retos para la protección laboral de los conductores en Ecuador 25

Conclusiones 27

Recomendaciones 28

Bibliografía 30

PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y RELACIÓN LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE MOVILIDAD EN ECUADOR

Resumen

La expansión de las plataformas digitales de transporte ha transformado las relaciones laborales tradicionales, generando nuevas formas de prestación de servicios que plantean importantes desafíos jurídicos. En Ecuador, empresas como *Uber, InDrive* y otras plataformas digitales operan bajo modelos de intermediación tecnológica que suelen calificar a los conductores como trabajadores independientes. Sin embargo, esta clasificación ha sido objeto de debate debido a la posible existencia de elementos propios de una relación laboral, tales como la subordinación, dependencia económica, control algorítmico y prestación personal del servicio.

La presente investigación analiza la aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones existentes entre las plataformas digitales de transporte y los conductores que prestan servicios a través de estas. Se estudia la normativa ecuatoriana, la doctrina laboral y la jurisprudencia comparada, con el propósito de determinar si las condiciones reales de prestación de servicios permiten identificar la existencia de vínculos laborales encubiertos. Asimismo, se examinan los desafíos que enfrenta el ordenamiento jurídico ecuatoriano para garantizar la protección de los derechos laborales frente a los cambios tecnológicos y las nuevas formas de organización del trabajo.

Palabras clave: primacía de la realidad, plataformas digitales, transporte, relación laboral, subordinación, derecho laboral ecuatoriano.

PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y RELACIÓN LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE MOVILIDAD EN ECUADOR

Abstract

The expansion of digital transportation platforms has transformed traditional labor relationships, creating new forms of service provision that pose significant legal challenges. In Ecuador, companies such as *Uber, InDrive*, and other digital platforms operate under technological intermediation models that generally classify drivers as independent contractors. However, this classification has been questioned due to the possible existence of labor relationship elements such as subordination, economic dependence, algorithmic control, and personal service provision.

This research analyzes the application of the principle of primacy of reality in the relationships between digital transportation platforms and the drivers who provide services through them. Ecuadorian legislation, labor doctrine, and comparative jurisprudence are examined to determine whether the actual conditions of service provision reveal the existence of disguised employment relationships. Furthermore, the study explores the challenges faced by the Ecuadorian legal system in guaranteeing labor rights protection in the context of technological change and new forms of work organization.

Keywords: primacy of reality, digital platforms, transportation services, employment relationship, subordination, Ecuadorian labor law.

PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y RELACIÓN LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE MOVILIDAD EN ECUADOR

Introducción

La revolución tecnológica ha impulsado nuevas formas de trabajo mediante plataformas digitales que conectan a personas que ofrecen servicios con usuarios a través de aplicaciones móviles. En Ecuador, estas plataformas han adquirido relevancia no solo por su crecimiento dentro del mercado digital, sino también porque se han convertido en una alternativa de trabajo y generación de ingresos para repartidores y conductores[1].

En el caso de las plataformas de transporte, empresas como *Uber, DiDi o InDriver* suelen presentarse como herramientas tecnológicas que facilitan el contacto entre usuarios y conductores[2]. Sin embargo, en varias de estas aplicaciones las tarifas son fijadas directamente por la plataforma mediante algoritmos y los conductores deben pagar comisiones por el uso de la aplicación[3]. Además, las empresas suelen calificar la relación con los conductores como civil y los denominan socios, colaboradores o usuarios[4].

Esta situación genera un debate jurídico sobre la verdadera naturaleza de la relación entre las plataformas y los conductores. El Código del Trabajo establece que existe contrato individual de trabajo cuando una persona se obliga a prestar servicios lícitos y personales bajo dependencia y a cambio de una remuneración[5]. Por ello,

[1] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social, 2022*, p.2, URL https://www.ilo.org/es/publications/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-y-transporte-en-ecuador consultado 19/06/2026.
[2] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.11.
[3] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.12.
[4] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.13.
[5] Art. 8 Código de Trabajo (Registro Oficial No.167 del 16 de diciembre de 2005) (en adelante, CT).

deben analizarse la prestación personal del servicio, la remuneración y la dependencia para determinar si los conductores realmente actúan de forma autónoma o si existe una relación laboral encubierta.

De comprobarse la existencia de una relación laboral, los conductores podrían acceder a una remuneración justa[6]. También podrían tener derecho a la afiliación a la seguridad social[7] y a vacaciones anuales pagadas[8]. Estos efectos muestran la importancia de determinar correctamente la naturaleza jurídica de la relación entre plataformas y conductores.

En Ecuador, no existe una regulación laboral específica que defina de forma expresa la situación de los conductores y repartidores de plataformas digitales. El informe de la OIT señala que el CT no contiene una definición específica para estos trabajadores y que no se habían expedido reglamentos o directrices específicas desde el Ministerio del Trabajo para plataformas de reparto y transporte[9]. Esta falta de claridad hace necesario revisar las condiciones reales en las que se desarrolla el trabajo.

Frente a esta problemática, cobra especial importancia el principio de primacía de la realidad. Según Plá Rodríguez, cuando existe una diferencia entre lo que sucede en la práctica y lo que consta en documentos o acuerdos, deben prevalecer los hechos reales[10]. Este principio permite analizar si una relación presentada como civil, comercial o independiente reúne realmente los elementos de una relación

[6] Art. 33 Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre Del 2008) (en adelante, CRE).
[7] Art. 34 CRE.
[8] Art. 69 CT.
[9] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.22.
[10] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 3ra edición, 1998, p.313.

laboral. En este sentido, Trujillo señala que el contrato individual de trabajo se caracteriza por la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación[11].

La importancia de esta investigación radica en la necesidad de determinar si el marco jurídico ecuatoriano ofrece respuestas adecuadas a las transformaciones del mercado laboral digital y si garantiza una efectiva protección de los derechos fundamentales de los conductores que prestan sus servicios a través de estas plataformas. De igual manera, el estudio busca aportar al análisis jurídico de las nuevas formas de organización del trabajo que han surgido con el desarrollo de la tecnología.

La presente investigación tiene como propósito fundamental analizar la aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones entre las plataformas digitales de transporte y sus conductores, debido a que estas empresas suelen calificar dicho vínculo como civil o independiente, pese a que en la práctica podrían existir elementos propios de una relación laboral. Para alcanzar este fin, el estudio se estructura en tres partes. En primer lugar, se examina la evolución histórica y el fundamento teórico del principio de primacía de la realidad en el derecho laboral. En segundo lugar, se analiza la naturaleza jurídica de las plataformas digitales de transporte y los elementos constitutivos de la relación laboral según la legislación ecuatoriana. Finalmente, se evalúa cómo se aplica el principio de primacía de la realidad en las relaciones entre estas plataformas y los conductores, identificando si existen relaciones laborales encubiertas.

[11] TRUJILLO VÁSQUEZ, Julio César, *Derecho del Trabajo*, tomo I, 3ra edición, 2007, p.113.

PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y RELACIÓN LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE MOVILIDAD EN ECUADOR

1. Fundamentos teóricos del principio de primacía de la realidad

Para analizar las relaciones que existen entre las plataformas digitales de transporte y los conductores, primero es necesario revisar algunos conceptos básicos del Derecho Laboral. Uno de los más importantes es el principio de primacía de la realidad, ya que permite determinar qué tipo de relación existe realmente entre las partes, sin limitarse únicamente a lo que dicen los contratos o los términos aceptados dentro de una aplicación[12].

Este principio es importante en el caso de las plataformas digitales porque varias empresas califican su vínculo con los conductores como una relación civil y los denominan socios, colaboradores o usuarios[13]. Sin embargo, la denominación de la relación no es suficiente para determinar su verdadera naturaleza. Por esta razón, es necesario analizar si, en la práctica, existen indicios de subordinación[14]. Además, el artículo 8 del CT exige verificar la prestación personal de servicios, la dependencia y la remuneración. En este capítulo se revisará el origen de este principio, su aplicación en Ecuador y las principales características de una relación laboral.

1.1 Origen y evolución histórica del principio de primacía de la realidad

El Derecho Laboral busca proteger a la persona trabajadora frente a situaciones de desigualdad dentro de la relación laboral[15]. Neves explica que esta protección se justifica porque la relación laboral es estructuralmente desigual, debido a que el

[12] PLÁ RODRÍGUEZ, *Los principios del Derecho del Trabajo*, t.I, p.313.
[13] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.12.
[14] PUNTRIANO, César, "El principio de primacía de la realidad en las plataformas digitales" en *Revista LABOREM*, vol. 25, No.32, 2025, p.65, doi:10.56932/laborem.25.32.2 consultado 18/06/2026.
[15] NEVES MUJICA, Javier, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 2da edición, 2007, p.60.

trabajador no cuenta con el mismo poder económico que el empleador[16]. La remuneración constituye la contraprestación que recibe una persona por el trabajo realizado y es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo[17]. Según Plá Rodríguez, el principio de primacía de la realidad exige dar prevalencia a los hechos efectivamente ocurridos sobre lo que conste en documentos, contratos o acuerdos formales, cuando exista contradicción entre ambos[18].

La importancia de este criterio también ha sido reconocida en el ámbito internacional. La OIT establece que la existencia de una relación de trabajo debe determinarse principalmente con base en los hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración recibida, sin depender únicamente de la denominación que las partes hayan dado al acuerdo[19]. Asimismo, recomienda luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas cuando los acuerdos contractuales ocultan la verdadera situación jurídica y pueden privar a los trabajadores de la protección que les corresponde[20].

En la doctrina ecuatoriana, Trujillo señala que el contrato individual de trabajo tiene como elementos esenciales el acuerdo de voluntades, la prestación de servicios lícitos y personales, la remuneración y la subordinación[21]. Asimismo, explica que la dependencia se presenta cuando el trabajador se somete a las órdenes e instrucciones del empleador para la organización de la empresa[22]. Estos elementos

[16] NEVES MUJICA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, p.11.
[17] NEVES MUJICA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, p.33.
[18] PLÁ RODRÍGUEZ, *Los principios del Derecho del Trabajo*, t.I, p.313.
[19] OIT, *Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198)*, 2006, párr.9, URL http://ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetrabajonum198.pdf consultado 19/06/2026.
[20] OIT, *Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198),* párr.4.
[21] TRUJILLO VÁSQUEZ, *Derecho del Trabajo*, t.I, p.113.
[22] TRUJILLO VÁSQUEZ, *Derecho del Trabajo*, t.I, p.117.

permiten diferenciar una relación laboral de otros vínculos de naturaleza civil o comercial.

Este criterio también ha sido aplicado por la jurisprudencia ecuatoriana. La Corte Nacional de Justicia ha considerado que, al analizar un vínculo de trabajo, debe observarse cómo se desarrolló realmente la actividad y no limitarse a revisar el contenido del contrato[23]. Por tanto, cuando los hechos demuestran una situación distinta a la acordada formalmente, corresponde reconocer la verdadera naturaleza de la relación existente.

En el derecho laboral peruano, el principio de primacía de la realidad ha adquirido mayor importancia frente a las nuevas formas de trabajo desarrolladas mediante plataformas digitales. Puntriano advierte que los indicios tradicionales para calificar una relación como laboral pueden resultar insuficientes frente a los vínculos entre plataformas y prestadores autónomos[24]. Por ello, la subordinación y sus indicios deben analizarse de acuerdo con las características de estas nuevas modalidades de trabajo[25].

1.2 El principio de primacía de la realidad en la legislación ecuatoriana

La actividad laboral cuenta con protección constitucional. En este contexto, la CRE reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, así como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía[26]. Además, el mismo artículo 33 establece que las personas trabajadoras deben ejercer sus labores

[23] Sentencia de la Corte Nacional de Justicia [SCNJ], Sala de lo Laboral, 2 de octubre de 2012, (815-2011, Ponente: Rocío Salgado Carpio).
[24] PUNTRIANO, "El principio de primacía de la realidad en las plataformas digitales", p.63.
[25] PUNTRIANO, "El principio de primacía de la realidad en las plataformas digitales", p.65.
[26] Art. 33 CRE.

en condiciones dignas y con una remuneración justa que les permita una vida decorosa.

El CT define el contrato individual de trabajo como cuando una persona presta servicios lícitos y personales para otra, bajo dependencia y a cambio de una remuneración[27]. Por esta razón, para determinar si existe una relación laboral no basta con revisar el nombre que se le dio al contrato, sino que también deben analizarse las condiciones reales en las que se desarrolla el trabajo[28].

Además, el CT reconoce que el contrato de trabajo puede ser expreso o tácito, y que el contrato expreso puede celebrarse de forma escrita o verbal[29]. Esto demuestra que la relación laboral no depende únicamente de un documento firmado.

La Sentencia No. 2342-18-EP/23 permite observar la importancia de analizar la naturaleza real de una relación contractual cuando presenta características laborales, sin limitarse únicamente al nombre o denominación que las partes le hayan asignado[30]. En consecuencia, cuando un contrato civil o comercial encubre una prestación personal, remunerada y bajo dependencia, corresponde examinar las condiciones reales en que se desarrolló el servicio.

En la doctrina nacional, Pincay Matute señala que el principio de primacía de la realidad otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que ha ocurrido en la realidad, y busca proteger a los trabajadores frente a simulaciones entre contratos laborales y civiles[31].

---

[27] Art. 8 CT.
[28] OIT, *Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198*), párr.9.
[29] Art. 11 CT.
[30] Sentencia de la Corte Constitucional [SCC], 13 de septiembre de 2023, (2342-18-EP, Ponente: Daniela Salazar Marín).
[31] PINCAY MATUTE, Herlinda del Carmen, "La desregularización del derecho laboral: Aplicabilidad en el contexto ecuatoriano", en *Revista JUEES*, vol 2, No.1, 2022, p.103.

1.3 Características de la relación laboral y la subordinación

La relación laboral se diferencia de otros acuerdos civiles o comerciales por la presencia de ciertos elementos que permiten identificarla en la práctica. Entre ellos se encuentran la prestación personal del servicio, la subordinación, la dependencia económica y la integración de la persona trabajadora dentro de la organización de quien recibe el servicio[32]. Asimismo, la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha señalado que, para determinar la naturaleza de una relación, deben analizarse las circunstancias reales en que se presta el servicio y no solamente la denominación que las partes hayan dado al acuerdo[33].

En primer lugar, la prestación personal del servicio significa que el trabajo debe ser realizado directamente por la persona contratada[34]. Es decir, el trabajador no puede ser sustituido libremente por otra persona, ya que sus servicios son requeridos por sus propias capacidades, conocimientos o disponibilidad. Este elemento permite diferenciar una relación laboral de otros contratos en los que una persona puede encargar la actividad a terceros.

En segundo lugar, la subordinación existe cuando la persona que presta el servicio se encuentra sujeta a instrucciones, reglas o controles de quien recibe su trabajo[35]. Este elemento no siempre se presenta mediante órdenes directas de un superior, pues también puede demostrarse cuando la persona debe cumplir condiciones, procedimientos o mecanismos establecidos por la organización[36].

[32] PUNTRIANO, "El principio de primacía de la realidad en las plataformas digitales", p.66.
[33] SCNJ, Sala de lo Laboral, 15 de julio de 2013, (834-2011, Ponente: Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia).
[34] Art. 8 CT.
[35] TRUJILLO VÁSQUEZ, *Derecho del Trabajo*, t.I, p.117.
[36] TRUJILLO VÁSQUEZ, *Derecho del Trabajo*, t.I, p.118.

En tercer lugar, la dependencia económica se refiere a la situación en la que la persona obtiene de esa actividad una fuente importante de ingresos para cubrir sus necesidades[37]. Aunque este elemento no determina por sí solo la existencia de una relación laboral, puede ser relevante cuando se analiza junto con la prestación personal del servicio, la subordinación y la integración a la empresa[38].

Finalmente, la integración a la empresa se presenta cuando la persona realiza su actividad como parte de la organización de quien recibe el servicio[39]. Esto puede evidenciarse cuando debe cumplir reglas, utilizar herramientas o sistemas establecidos por la empresa y desarrollar su actividad dentro de su modelo de negocio. En las plataformas digitales, aunque el conductor no trabaje en una oficina, puede encontrarse integrado a la organización cuando desarrolla su actividad dentro de la estructura de la empresa y se sujeta a los lineamientos establecidos mediante la aplicación[40].

2. Plataformas digitales de transporte como objeto de estudio

Las plataformas digitales de transporte han cambiado la forma en que se ofrecen y solicitan servicios de movilidad. Mediante una aplicación, conectan a usuarios que requieren trasladarse con conductores disponibles para realizar el viaje[41].

Sin embargo, este modelo también genera dudas sobre la verdadera naturaleza de la relación entre la plataforma y los conductores. La OIT explica que *Uber* conecta una solicitud de viaje realizada por un usuario con un "socio conductor" disponible

[37] NEVES MUJICA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, p.33.
[38] NEVES MUJICA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, p.31.
[39] PUNTRIANO, "El principio de primacía de la realidad en las plataformas digitales", p.66.
[40] PUNTRIANO, "El principio de primacía de la realidad en las plataformas digitales", p.77.
[41] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.11.

mediante la aplicación[42]. Además, las plataformas pueden establecer tarifas, comisiones y condiciones generales para el funcionamiento del servicio[43]. Por esta razón, es necesario analizar cómo se desarrolla realmente la actividad del conductor dentro de la plataforma.

2.1 Naturaleza jurídica de las plataformas digitales

Las plataformas digitales de transporte utilizan aplicaciones tecnológicas para conectar a usuarios que requieren movilizarse con conductores disponibles para realizar el viaje. Estas empresas suelen presentarse como intermediarias tecnológicas, pues sostienen que únicamente facilitan el contacto entre usuarios y conductores, quienes actuarían de forma independiente[44].

No obstante, esta calificación puede discutirse cuando la plataforma interviene en aspectos relevantes de la actividad. Pinos Crespo señala que las plataformas pueden tener una intervención importante en la actividad de quienes prestan el servicio[45]. De forma similar, Gramano sostiene que la plataforma no se limita a conectar oferta y demanda, sino que puede ofrecer directamente el servicio a través de las personas trabajadoras[46].

Además, Gramano explica que plataformas como *Uber* pueden fijar el precio del servicio, establecer requisitos para los conductores y vehículos, controlar la calidad

[42] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.11.
[43] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.13.
[44] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.11.
[45] PINOS CRESPO, Esteban Patricio, "Las nuevas tecnologías y el derecho laboral en el Ecuador: El caso de los repartidores de las plataformas digitales", en *Universidad Andina Simón Bolívar*, 2024, p.26, URL http://hdl.handle.net/10644/10003 consultado 28/06/2026.
[46] GRAMANO, Elena, "Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento Jurídico Italiano" en *Revista de Derecho Social*, 2018, p.223, URL https://ssrn.com/abstract=3109481 consultado 29/06/2026.

mediante sistemas de calificación y excluir a los conductores de la aplicación cuando reciben evaluaciones negativas[47]. Esto permite observar que la plataforma puede intervenir tanto en la organización como en la ejecución del servicio, aunque formalmente presente al conductor como autónomo.

También debe considerarse que las condiciones de uso de estas plataformas suelen ser elaboradas unilateralmente por la empresa. Pinos Crespo explica que, en este tipo de relaciones, la plataforma puede imponer reglas y condiciones que la persona trabajadora únicamente acepta, sin una verdadera posibilidad de negociación[48]. Aunque su investigación se concentra principalmente en repartidores, este criterio también puede servir para analizar la situación de los conductores de plataformas de transporte.

Por esta razón, la naturaleza jurídica de la plataforma no debe analizarse únicamente según la denominación utilizada en sus términos y condiciones. También deben observarse las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad del conductor[49]. En Ecuador, el artículo 8 del CT permite identificar una relación laboral cuando existe prestación personal de servicios, dependencia y remuneración[50].

Además, la Corte Nacional de Justicia ha señalado que, al analizar una relación de trabajo, deben considerarse las condiciones reales en las que se desarrolla el servicio y no solamente la denominación utilizada por las partes[51]. En este sentido, Pinos Crespo sostiene que las nuevas formas de trabajo mediante plataformas digitales

[47] GRAMANO, "Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento Jurídico Italiano", p.220.
[48] PINOS CRESPO, "Las nuevas tecnologías y el derecho laboral en el Ecuador", p.27.
[49] OIT, *Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198)*, párr.9.
[50] Art. 8 CT.
[51] SCNJ, Sala de lo Laboral, (815-2011 del 2 de octubre de 2012).

requieren un análisis jurídico que no se limite únicamente a la apariencia tecnológica de la relación[52].

2.2 Modelos de intermediación tecnológica y relaciones con conductores

Las plataformas digitales de transporte funcionan mediante aplicaciones que conectan a usuarios que solicitan un viaje con conductores disponibles para realizarlo[53]. A través de estas aplicaciones, la plataforma puede organizar la información relacionada con el servicio, como la ubicación de los conductores, los recorridos y las condiciones generales bajo las cuales se presta el transporte[54].

Sin embargo, esta intermediación puede incluir mecanismos de control digital. Gramano explica que las plataformas pueden utilizar sistemas de calificación y geolocalización para supervisar la calidad y puntualidad del servicio[55]. Además, en el caso de *Uber*, pueden existir requisitos para conductores y vehículos, control sobre el precio del servicio y mecanismos de exclusión de la plataforma[56]. Aunque no exista un supervisor de manera presencial, estos mecanismos pueden influir en la forma en que el conductor desarrolla su actividad.

De igual manera, Puntriano señala que las relaciones laborales en plataformas digitales deben analizarse considerando que los indicios tradicionales de subordinación pueden presentarse de forma distinta mediante herramientas

[52] PINOS CRESPO, "Las nuevas tecnologías y el derecho laboral en el Ecuador", p.24.
[53] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.11.
[54] GRAMANO, "Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento Jurídico Italiano", p.220.
[55] GRAMANO, "Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento Jurídico Italiano", p.218.
[56] GRAMANO, "Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento Jurídico Italiano", p.229.

tecnológicas[57]. Por ello, la existencia de una aplicación no elimina automáticamente la posibilidad de una relación laboral.

En Ecuador, el artículo 8 del CT permite revisar si, detrás de la intermediación tecnológica, existen prestación personal del servicio, remuneración y dependencia. La Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha indicado que la calificación de una relación de trabajo debe partir de las circunstancias reales en las que se presta el servicio y no únicamente de la denominación que las partes hayan utilizado[58].

Asimismo, Pinos Crespo explica que las plataformas pueden imponer condiciones de forma unilateral y que la aparente autonomía de la persona trabajadora debe revisarse según cómo se ejecuta realmente el servicio[59]. En consecuencia, los mecanismos tecnológicos pueden modificar la forma de control, pero no impiden examinar si existe subordinación en la práctica.

2.3 Condiciones de trabajo de los conductores en plataformas digitales

Los conductores que trabajan mediante plataformas digitales desarrollan su actividad bajo condiciones distintas a las de un empleo tradicional. Aunque pueden decidir cuándo conectarse a la aplicación, Arévalo-Moscoso señala que, en *Uber*, los algoritmos y las políticas de la plataforma pueden condicionar aspectos como la asignación de viajes, las tarifas, las evaluaciones de desempeño y los incentivos[60]. Por ello, la flexibilidad anunciada por la plataforma no siempre representa una autonomía plena.

[57] PUNTRIANO, "El principio de primacía de la realidad en las plataformas digitales", p.63.
[58] SCNJ, Sala de lo Laboral, 31 de mayo de 2013, (902-2011, Ponente: Jorge Blum Carcelén).
[59] PINOS CRESPO, "Las nuevas tecnologías y el derecho laboral en el Ecuador", p.23.
[60] ARÉVALO-MOSCOSO, Iván Oswaldo, "La relación laboral de los repartidores de plataformas digitales en Ecuador" en *Iustitia Socialis*, vol. 10, No.19, 2025, p.32, doi:10.35381/racji.v10i19.4553 consultado 28/06/2026.

Además, para realizar esta actividad, los conductores deben utilizar un vehículo y cumplir las condiciones exigidas por la plataforma para poder acceder y mantenerse en el servicio[61]. Esto implica que el ingreso obtenido por los viajes debe analizarse considerando los gastos necesarios para desarrollar la actividad, como combustible, mantenimiento, reparaciones, seguros y conexión a internet.

También debe considerarse que las calificaciones y decisiones adoptadas mediante la aplicación pueden afectar la continuidad del conductor dentro de la plataforma. Gramano explica que, cuando existen evaluaciones negativas, la plataforma puede desactivar la cuenta del trabajador o terminar la relación que mantiene con él[62]. En consecuencia, la pérdida de acceso a la aplicación puede impedir que el conductor reciba nuevos viajes y obtenga ingresos mediante la plataforma.

Estas condiciones deben analizarse desde el Derecho Laboral ecuatoriano. El CT permite examinar si la prestación personal del servicio, la remuneración y la dependencia se encuentran presentes en la relación entre la plataforma y el conductor[63]. Asimismo, la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha señalado que la realidad de la prestación del servicio debe prevalecer frente a situaciones aparentes que puedan ocultar obligaciones laborales[64]. Arévalo-Moscoso advierte que las plataformas pueden presentar a quienes trabajan en ellas como autónomos, aun cuando las condiciones reales de la actividad puedan revelar una situación distinta[65].

[61] GRAMANO, "Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento Jurídico Italiano", p.222.
[62] GRAMANO, "Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento Jurídico Italiano", p.220.
[63] Art. 8 CT.
[64] SCNJ, Sala de lo Laboral, 15 de febrero de 2013 (821-10, Ponente: Johnny Ayluardo).
[65] ARÉVALO-MOSCOSO, "La relación laboral de los repartidores de plataformas digitales en Ecuador", v.10, p.38.

3. Aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones entre plataformas digitales y conductores

El principio de primacía de la realidad permite analizar si la relación entre una plataforma digital y un conductor corresponde realmente a un trabajo independiente o si presenta elementos propios de una relación laboral[66]. Para ello, no basta revisar los términos y condiciones aceptados en la aplicación, sino que es necesario observar cómo se desarrolla el servicio en la práctica, el nivel de control ejercido por la plataforma y la situación real del conductor[67].

3.1 Aplicación del principio frente a contratos de independencia

En las relaciones entre plataformas digitales y conductores, es frecuente que los términos y condiciones indiquen que el conductor actúa como trabajador independiente[68]. Sin embargo, esta denominación contractual no basta para determinar la verdadera naturaleza del vínculo, pues debe analizarse cómo se desarrolla realmente el servicio[69]. El CT establece que existe relación laboral cuando una persona presta servicios lícitos y personales, bajo dependencia y a cambio de una remuneración[70].

Por esta razón, debe revisarse si el conductor puede fijar libremente sus tarifas, elegir a sus clientes, organizar completamente su actividad o trabajar sin reglas y controles impuestos por la plataforma. Torres Rivera explica que *Uber* puede calcular el precio, gestionar el pago, permitir calificaciones y mostrar la ruta del

[66] PINCAY MATUTE, "La desregularización del derecho laboral: Aplicabilidad en el contexto ecuatoriano", v.2, p.100.
[67] GRAMANO, "Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento Jurídico Italiano", p.223.
[68] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.13.
[69] PUNTRIANO, "El principio de primacía de la realidad en las plataformas digitales", p.67.
[70] Art. 8 CT.

servicio mediante la aplicación[71]. Además, la autora expone que, en el caso *Uber*, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea consideró que la plataforma podía ejercer una influencia decisiva sobre las condiciones del servicio de transporte[72].

De igual manera, Vallejos Rivero explica que *Uber* puede ejercer control algorítmico mediante sistemas automatizados de monitoreo, evaluación y aplicación de sanciones o recompensas[73]. Además, la plataforma puede utilizar datos sobre GPS, rutas, horas de conexión, viajes rechazados y calificaciones de usuarios[74]. Estos mecanismos permiten cuestionar si la independencia reconocida en el contrato refleja realmente la forma en que el conductor desarrolla su actividad. La ausencia de un supervisor presencial no significa necesariamente que exista autonomía plena. Porras Velasco señala que, en el trabajo mediante plataformas, deben examinarse elementos como la dependencia, la ajenidad y la forma en que se organiza realmente la actividad[75].

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia también ha analizado la realidad de la relación laboral frente a la denominación formal de un contrato. En la sentencia emitida dentro del Juicio No. 01371-2023-00333, se examinó si un contrato denominado especial emergente correspondía realmente a esa modalidad o si, por las circunstancias de la contratación, debía considerarse

[71] TORRES RIVERA, Rossana Lizeth, "La transformación jurídica en una economía digital: El caso Uber", en *Iuris Dictio*, No.24, 2019, p.34, doi:10.18272/iu.v24i24.1451 consultado 28/06/2026.
[72] TORRES RIVERA, "La transformación jurídica en una economía digital: El caso Uber", p.37.
[73] VALLEJOS RIVERO, Osvaldo, "Mecanismos de control de la plataforma Uber sobre sus conductores asociados en la región metropolitana de Chile", en *Revista CUHSO*, vol. 31, No.1, 2021, p.393, doi:10.7770/cuhso.v31i1.2412 consultado 29/06/2026.
[74] VALLEJOS RIVERO, "Mecanismos de control de la plataforma Uber sobre sus conductores asociados en la región metropolitana de Chile", v.31, p.397.
[75] PORRAS VELASCO, Angélica, "Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas", en *Foro: Revista de Derecho*, No.40, 2023, p.37, doi:10.32719/26312484.2023.40.2 consultado 01/07/2026.

indefinido[76]. Por ello, el nombre utilizado en un contrato no debe impedir que se revisen los hechos reales de la relación.

Finalmente, Pincay Matute señala que el principio de primacía de la realidad otorga prioridad a los hechos y busca evitar que contratos civiles o comerciales oculten una relación laboral[77]. La Recomendación núm. 198 de la OIT también indica que la existencia de una relación de trabajo debe determinarse principalmente según los hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración[78]. En consecuencia, la situación de los conductores debe analizarse según las condiciones reales del servicio y no únicamente por los términos aceptados dentro de la aplicación.

3.2 Indicios de una posible relación laboral en plataformas digitales

Para determinar si existe una posible relación laboral entre una plataforma digital y un conductor, deben observarse los elementos que se presentan en la práctica. Entre ellos se encuentran la prestación personal del servicio, la remuneración obtenida por los viajes y la dependencia frente a quien organiza la actividad[79]. Estos elementos se relacionan con la definición de contrato individual de trabajo prevista en el CT[80].

Asimismo, la subordinación puede evidenciarse cuando la plataforma interviene en aspectos relevantes de la actividad. Vallejos Rivero explica que *Uber* puede implementar mecanismos de control algorítmico que monitorean y evalúan constantemente el comportamiento de los conductores, aplicando recompensas o

[76] SCNJ, Sala de lo Laboral, 21 de mayo de 2025 (01371-2023-00333, Ponente: Liz Mirella Barrera Espín).
[77] PINCAY MATUTE, "La desregularización del derecho laboral: Aplicabilidad en el contexto ecuatoriano", v.2, p.100.
[78] OIT, *Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198),* párr.9.
[79] OIT, *Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198),* párr.9.
[80] Art. 8 CT.

sanciones de forma automática[81]. Además, señala que la plataforma puede utilizar información sobre GPS, rutas, horas de conexión, viajes rechazados y calificaciones de usuarios[82]. Aunque este control no se ejerza mediante un supervisor presencial, puede influir directamente en la forma en que el conductor desarrolla su trabajo.

La Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha señalado que, para establecer la existencia de una relación laboral, deben analizarse las circunstancias reales de la prestación del servicio y no únicamente la denominación utilizada por las partes[83]. Este criterio coincide con la Recomendación núm. 198 de la OIT, según la cual la existencia de una relación de trabajo debe determinarse principalmente con base en los hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración.

De igual manera, Pincay Matute sostiene que el principio de primacía de la realidad otorga prioridad a los hechos y busca proteger a las personas trabajadoras frente a simulaciones entre contratos laborales y civiles[84]. Por ello, en las plataformas digitales debe analizarse si la apariencia de autonomía coincide realmente con las condiciones en que se organiza, controla y remunera el servicio.

3.3 Retos para la protección laboral de los conductores en Ecuador

Uno de los principales retos en Ecuador es determinar cómo deben protegerse los derechos de los conductores que trabajan mediante plataformas digitales. Aunque estas empresas suelen presentar la actividad como independiente, la flexibilidad ofrecida puede coexistir con mecanismos de control que condicionan la forma en

[81] VALLEJOS RIVERO, "Mecanismos de control de la plataforma Uber sobre sus conductores asociados en la región metropolitana de Chile", v.31, p.393.
[82] VALLEJOS RIVERO, "Mecanismos de control de la plataforma Uber sobre sus conductores asociados en la región metropolitana de Chile", v.31, p.397.
[83] SCNJ, Sala de lo Laboral, (902-2011 del 31 de mayo de 2013).
[84] PINCAY MATUTE, "La desregularización del derecho laboral: Aplicabilidad en el contexto ecuatoriano", v.2, p.100.

que se presta el servicio[85]. Vallejos Rivero observa que, en *Uber*, la plataforma puede influir en el ritmo y la intensidad del trabajo mediante promociones, incentivos y condiciones relacionadas con la aceptación de viajes[86].

El CT contiene elementos que permiten examinar estas situaciones, especialmente cuando existen prestación personal del servicio, remuneración y dependencia[87]. Por ello, aunque no exista una regulación laboral específica para plataformas digitales, las normas vigentes pueden utilizarse para analizar cada caso según los hechos realmente demostrados[88]. La OIT también ha señalado que en Ecuador el Código del Trabajo no contiene una definición específica para las personas que trabajan en plataformas de reparto y transporte[89].

La jurisprudencia laboral ecuatoriana ha destacado la importancia de revisar la realidad de la prestación del servicio frente a situaciones aparentes que puedan ocultar obligaciones laborales[90]. Asimismo, Pincay Matute señala que el principio de primacía de la realidad busca proteger a las personas trabajadoras frente a simulaciones contractuales entre vínculos laborales y civiles[91]. En consecuencia, la falta de una regulación específica no elimina la necesidad de examinar si, en los hechos, existen elementos de una relación laboral.

[85] VALLEJOS RIVERO, "Mecanismos de control de la plataforma Uber sobre sus conductores asociados en la región metropolitana de Chile", v.31, p.399.
[86] VALLEJOS RIVERO, "Mecanismos de control de la plataforma Uber sobre sus conductores asociados en la región metropolitana de Chile", v.31, p.409.
[87] Art. 8 CT.
[88] OIT, *Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198),* párr.9.
[89] OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, p.22.
[90] SCNJ, Sala de lo Laboral, (821-10 del 15 de febrero de 2013).
[91] PINCAY MATUTE, "La desregularización del derecho laboral: Aplicabilidad en el contexto ecuatoriano", v.2, p.100.

Conclusiones

La investigación permite concluir que la denominación de "trabajador independiente" utilizada por las plataformas digitales no es suficiente, por sí sola, para determinar la verdadera naturaleza de la relación con los conductores. De acuerdo con el principio de primacía de la realidad, deben analizarse las condiciones en las que el servicio se desarrolla en efecto, especialmente la prestación personal, la remuneración, la dependencia y el grado de control ejercido por la plataforma.

El artículo 8 del Código del Trabajo proporciona una base jurídica para examinar estas relaciones, pues reconoce como elementos centrales la prestación de servicios personales, la dependencia y la remuneración. Por ello, aun cuando no exista un contrato laboral escrito, una relación puede ser laboral si en la práctica se verifican dichos elementos.

Las plataformas digitales pueden ejercer formas de control distintas a las de un empleo tradicional. La fijación de tarifas, las calificaciones, el uso de geolocalización, las promociones, los incentivos, los mecanismos de suspensión o desactivación de cuentas y el monitoreo mediante la aplicación pueden influir en la manera en que los conductores desarrollan su actividad. Estos mecanismos deben ser valorados para determinar si existe subordinación.

La falta de un supervisor presencial o de un horario fijo no elimina automáticamente la posibilidad de una relación laboral. El control puede ejercerse mediante algoritmos, reglas internas y decisiones tomadas a través de la plataforma. En consecuencia, la autonomía del conductor debe analizarse de forma real y no únicamente según lo indicado en los términos y condiciones de uso.

Finalmente, en Ecuador no existe una regulación laboral específica para conductores y repartidores de plataformas digitales. Sin embargo, esta ausencia normativa no impide aplicar los principios y normas laborales vigentes cuando los hechos revelen la existencia de una relación de trabajo. En este sentido, la primacía de la realidad constituye una herramienta jurídica esencial para evitar que una relación civil o comercial encubra obligaciones laborales.

Recomendaciones

Se recomienda que, al analizar casos relacionados con conductores de plataformas digitales, las autoridades laborales y judiciales revisen de manera integral las condiciones reales de prestación del servicio. No debe limitarse el análisis al contrato, a los términos y condiciones de la aplicación o a la denominación de "socio" o "trabajador independiente".

También se recomienda valorar elementos como la fijación de tarifas, la asignación de viajes, el control mediante GPS, las calificaciones, los incentivos, las sanciones, la suspensión de cuentas y las restricciones para rechazar viajes. Estos aspectos pueden constituir indicios relevantes de subordinación y dependencia.

Resulta necesario que el Estado ecuatoriano establezca una regulación específica para el trabajo realizado mediante plataformas digitales. Esta regulación debería definir criterios claros para identificar relaciones laborales, proteger la seguridad social, garantizar condiciones mínimas de trabajo y establecer mecanismos de reclamación frente a suspensiones o desactivaciones de cuentas.

Además, las plataformas deberían implementar procedimientos transparentes para informar a los conductores sobre las razones de una sanción, reducción de incentivos o desactivación de una cuenta. Los conductores deben tener la

posibilidad de conocer la decisión, presentar sus argumentos y solicitar una revisión.

Por último, se recomienda que futuras investigaciones analicen casos concretos de conductores de *Uber, DiDi* e *InDriver* en Ecuador. Esto permitiría identificar con mayor precisión cómo funcionan los mecanismos de control en el país y si, en la práctica, se configuran relaciones laborales encubiertas.

Bibliografía

ARÉVALO-MOSCOSO, Iván Oswaldo, "La relación laboral de los repartidores de plataformas digitales en Ecuador", en *Iustitia Socialis,* vol. 10, No.19, 2025, pp.29-42, doi:10.35381/racji.v10i19.4553 consultado 28/06/2026.

Código de Trabajo (Registro Oficial No.167 del 16 de diciembre de 2005).

Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008).

GRAMANO, Elena, "Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento jurídico Italiano", en *Revista de Derecho Social*, 2018, pp.213-39, URL https://ssrn.com/abstract=3109481 consultado 29/06/2026.

NEVES MUJICA, Javier, *Introducción al Derecho del Trabajo*. 2da edición, Perú, 2007, pp.10-60.

Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, 2022, pp.1-48, URL https://www.ilo.org/es/publications/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-y-transporte-en-ecuador consultado 19/06/2026.

Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198),* 2006, URL http://ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetrabajonum198.pdf consultado 19/06/2026.

PINCAY MATUTE, Herlinda del Carmen, "La desregularización del Derecho Laboral: aplicabilidad en el contexto ecuatoriano", en *Revista JUEES* 2, No.1, 2022, pp.91-107.

PINOS CRESPO, Esteban Patricio, "Las nuevas tecnologías y el derecho laboral en el Ecuador: El caso de los repartidores de las plataformas digitales" en *Universidad Andina Simón Bolívar*, 2024, URL http://hdl.handle.net/10644/10003 consultado 28/06/2026.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo,* 3ra edición, Buenos Aires, 1998, pp.313-315.

PORRAS VELASCO, Angélica, "Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas", en *Foro: Revista de Derecho*, No.40, 2023, pp.29-45, doi:10.32719/26312484.2023.40.2 consultado 01/07/2026.

PUNTRIANO, César, "El principio de primacía de la realidad en las plataformas digitales" en *Revista LABOREM,* vol.25, No.32, 2025, pp.63-95, doi:10.56932/laborem.25.32.2 consultado 18/06/2026.

Sentencia de la Corte Constitucional, 13 de septiembre de 2023 (2342-18-EP, Ponente: Daniela Salazar Marín).

Sentencia de la Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, 2 de octubre de 2012 (815-2011, Ponente: Rocío Salgado Carpio).

Sentencia de la Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, 15 de febrero de 2013 (821-10, Ponente: Johnny Ayluardo).

Sentencia de la Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, 15 de julio de 2013 (834-2011, Ponente: Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia).

Sentencia de la Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, 21 de mayo de 2025 (01371-2023-00333, Ponente: Liz Mirella Barrera Espín).

Sentencia de la Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, 31 de mayo de 2013 (902-2011, Ponente: Jorge Blum Carcelén).

TORRES RIVERA, Rossana Lizeth, "La transformación jurídica en una economía digital: el caso Uber", en *Iuris Dictio*, No.24, 2019, pp.33-41, doi:10.18272/iu.v24i24.1451 consultado 28/06/2026.

TRUJILLO VÁSQUEZ, Julio César, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 3ra ed., 2007, pp.113-120.

VALLEJOS RIVERO, Osvaldo. "Mecanismos de control de la plataforma Uber sobre sus conductores asociados en la Región Metropolitana de Chile" en *Revista CUHSO, vol.*31, No.1, 2021, pp.391-416, doi:10.7770/cuhso.v31i1.2412 consultado 29/06/2026.