

Memorando Nro. AN-CDPS-2024-0095-M

Quito, D.M., 17 de diciembre de 2024

PARA: Srta. Rebeca Viviana Veloz Ramírez
Presidenta de la Asamblea Nacional

ASUNTO: PRESENTACIÓN PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN A
TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS

De mi consideración:

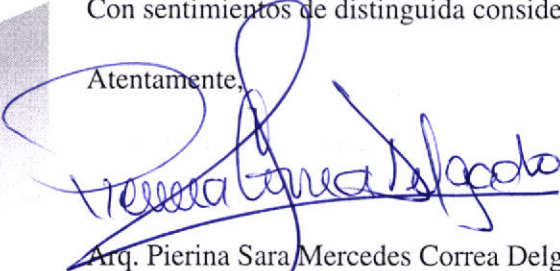
De conformidad con lo dispuesto en el artículo 134, numeral 1 de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 54 y siguientes de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, me permito presentar el "**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN A TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS**", para que disponga el trámite correspondiente.

Adjunto a la presente, la siguiente documentación:

- 1.- Proyecto de Ley Orgánica de Protección a Trabajadores de Plataformas Digitales de Servicios.
- 2.- Firmas de respaldo.
- 3.- Ficha de cumplimiento ODS

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,


Arq. Pierina Sara Mercedes Correa Delgado
ASAMBLEÍSTA

Anexos:

- firmas_de_respaldo0227276001734447480.pdf
- proyecto_de_ley_orgánica_de_protección_a_trabajadores_de_plataformas_digitales_de_servicios.docx
- ficha_de_verificación_de_cumplimiento_ods_2.pdf

Copia:

Sr. Mgs. Alejandro Xavier Muñoz Hidalgo
Secretario General

gs

No. de trámite:

460348

Fecha recepción: **2024-12-17 10:54**

No. de referencia:

AN-CDPS-2024-0095-M

Fecha documento: **2024-12-17**

Remitente:

**Pierina Sara Mercedes Correa
Delgado**

pierina.correa@asambleanacional.gob.ec

Revise el estado de su documento
con el usuario **1705494761** en:

<http://dts.asambleanacional.gob.ec>

*Memorando: Una hoja
Anexo: 14 hojas*



PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN A TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el Ecuador se estima que existe alrededor de 40.000 a 50.000 personas que ejecutan la actividad de reparto o transporte de bienes y/o servicios, denominados como *delibery*.¹ Estas personas son aquellas que, a través de la conexión a una plataforma digital, reparten y/o entregan comida preparada, alimentos, aparatos eléctricos, enseres domésticos, productos farmacéuticos y medicinales, ropa y otros similares, a consumidores finales; para ello, utilizan motocicleta, automóvil, taxi, camioneta o bicicleta.² Es necesario señalar que los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador, actualmente son considerados como trabajadores autónomos, sin relación de dependencia.

Las plataformas digitales son “infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen. De esta manera se posicionan como intermediarias que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos”.³ Así, son concebidas como intermediadores que facilitan la interacción entre productores, transportadores y consumidores. Sin embargo, las plataformas también han permitido la flexibilización y la precariedad de la relación laboral.

La flexibilidad y precariedad laboral para los trabajadores de plataformas digitales de servicios, se ha hecho evidente en el contexto ecuatoriano, precisamente por la ausencia de formalidad. Aunque en el ámbito normativo ecuatoriano cuenta con el Código de Trabajo, así como, la Ley de Defensa y Desarrollo del Trabajador Autónomo y del Comerciante Minorista, está última vigente desde diciembre de 2022, no han servido para garantizar los derechos irrenunciables de los trabajadores. En otras palabras, las personas que transportan y/o reparten bienes o servicios, conectadas a una plataforma digital, no son reconocidas como trabajadores en relación de dependencia, evitándose a la intermediaria el cumplimiento de las obligaciones y derechos elementales de los trabajadores.

La crítica sobre el rol que efectivamente tienen las plataformas digitales en el ámbito de la economía, también incluye lo siguiente:

- i) Reducción significativa de poder de negociación de los trabajadores y la estabilidad del empleo, afianzando las desigualdades existentes.
- ii) Aumento de la discriminación al identificar a los clientes con perfiles basados en imágenes que revelan su raza o nombres de identificación racial.
- iii) Grandes plataformas digitales con ingentes recursos que pueden anular los esfuerzos de otras empresas e incluso sus propios trabajadores.
- iv) Socavan el crecimiento económico al reducir los salarios de los trabajadores.

¹ El Universo, *Repartidores ya asumen alza de gasolina y preparan pedido a plataformas para subir tarifas a clientes finales*, 2024, <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/precio-gasolina-ecuador-subsidio-repartidores-conductores-plataformas-digitales-nota/>.

² Nataly Maya et al., “Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador”, *Fundación Rosa Luxemburg Oficina Región Andina* 1, n° 33 (diciembre de 2021): 1–43, <https://trabajoypensamientocritico.com/wp-content/uploads/2022/02/caracterizacion-plataformas-ecuador.pdf>.

³ *Ibid.*, 7.

v) Los trabajos mal pagados y el trabajo a destajo obligan a los trabajadores a estar “listos para el trabajo” constantemente para no perder la oportunidad de trabajar.⁴

Ahora bien, las compras en línea o utilizando cualquier medio digital en Ecuador, para el año 2022, alcanzaron la cifra de \$ 3.863 millones de dólares. Para octubre del año 2023, se situaron en \$ 3.697 millones de dólares.⁵ Es decir, se evidencia un incremento de este mercado específico, que se sirve mayoritariamente de las intermediarias plataformas digitales para su entrega al consumidor final; así por ejemplo, durante el año 2022 se estimó que un total de \$ 389, 5 millones de dólares, fueron exclusivamente para las plataformas digitales.

En consecuencia, pese a que las plataformas digitales, desde el año 2018 que llegaron a Ecuador, han obtenido y siguen lucrando de forma ascendente, no se refleja una mejora en el trato y respeto de los derechos a los trabajadores. Así, por ejemplo, son los propios trabajadores, que deseen ingresar a las plataformas digitales, los que deben costearse tanto el medio de transporte con el que cuentan para brindar el servicio, así como, el teléfono celular, la conexión ininterrumpida a internet, ropa y herramientas de trabajo, como cajas refrigerantes, cintas antirreflectoras, etc. Es decir, las plataformas digitales no realizan ninguna inversión inicial que se relacione con los trabajadores, antes bien, lo que hacen es lo que se conoce como externalización de los costos de capital, trasladando esa inversión al propio trabajador.

Adicionalmente, las plataformas digitales, al asumirse como meros intermediarios, pretenden no cumplir con las obligaciones patronales que acompañan a una relación laboral. Es decir, niegan la existencia de cualquier relación laboral con los trabajadores. Sin embargo, es conocido que, para poder acceder al trabajo a través de estas plataformas, estas últimas solicitan la aceptación expresa de los *términos y usos*.

Así, con este mecanismo, se incluyen cláusulas con las que, declaran una supuesta independencia del trabajador; sin embargo, esta independencia no se puede sostener cuando la plataforma digital realiza la asignación de trabajo de acuerdo con *métricas*. Es decir, se condiciona al trabajador a permanecer mayor tiempo de conexión durante el día o a mantener la conexión incluso en días de descanso obligatorio o feriado; aunque esto último no se determine de forma expresa en los términos y usos. De la misma manera, se deslindan de cualquier responsabilidad patronal, cuando por ejemplo, determinan su no responsabilidad en “daños indirectos, incidentales, especiales, ejemplares, punitivos o emergentes, incluidos el lucro cesante, la pérdida de datos, la lesión personal o el daño a la propiedad”.⁶

Lo mismo ocurre con la falta de afiliación al seguro social para los trabajadores. A pesar de que las personas que brindan su servicio, de forma personal y lícita, con inversión propia, en las plataformas digitales, no son afiliadas al seguro social obligatorio, ni mucho menos, cuentan con otro seguro privado.

Por otra parte, es necesario enfatizar que, la mayor parte de las plataformas digitales de servicios que operan en Ecuador, no tienen su domicilio fiscal en el país. Es decir, no declaran impuestos, ni cumplen con cualquier normativa fiscal o tributaria, por esta razón.

⁴ Ibid., 8.

⁵ Primicias, *Comida por delivery es lo que se compra con más frecuencia en Internet*, 10 de diciembre de 2024.

⁶ Maya et al., “Caracterización de repartidores”, 11.

En conclusión, es evidente la necesidad de que el país cuente con una normativa que, por una parte, regule la relación laboral entre los trabajadores y las plataformas digitales de servicios, estableciendo derechos y obligaciones para las partes, de conformidad con lo que dispone la Constitución de la República; así como, se establezca un marco jurídico concreto que brinde seguridad jurídica, tanto a los dueños o administradores de plataformas digitales y las personas interesadas en trabajar en aquellas.

CONSIDERANDOS

Que el artículo 3 de la Constitución de la República establece como uno de los deberes primordiales del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales; esto en concordancia con lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 11 que determina como el más alto deber del Estado el de respetar y hacer respetar los derechos reconocidos en la norma suprema;

Que el artículo 33 de la Norma Suprema ecuatoriana reconoce al trabajo como derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. Así, el Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo; según lo dispuesto en el artículo 34 de la Constitución de la República;

Que el artículo 66 de la Constitución de la República reconoce entre los derechos de toda persona: El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios; Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación; El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria; El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva; así como, el derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso;

Que el artículo 325 de la Norma Suprema reconoce a todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;

Que el artículo 326 de la Constitución de la República determina los principios del trabajo, entre los que se precisan:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores (...)

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga (...);

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

Que la Norma Suprema en el artículo 328 dispone que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. (...) El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. (...) Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley;

Que, el artículo 133, numeral 2 de la Constitución de la República, establece que tendrán la categoría de leyes orgánicas aquellas que regulen el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales; y,

En ejercicio de las atribuciones conferidas por el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución, expide la siguiente:

LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN A TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS

Artículo 1.- Objeto.- La presente ley tiene por objeto proteger y regular la relación laboral entre trabajadores de plataformas digitales que prestan sus servicios personales y lícitos en forma bilateral y directa a empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio ecuatoriano. Entre las actividades que realizan los trabajadores de plataformas digitales de servicios se incluye las de mensajería, transporte, traslado de bienes, servicios y cualquier otra similar.

Artículo 2.- Trabajadores de plataformas digitales.- Son trabajadores de plataformas digitales aquellos que ejecutan servicios personales, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios dentro de un ámbito territorial y bajo sus órdenes y dirección por medio de algoritmos para la prestación de su servicio.

Artículo 3.- Plataforma digital de servicios.- Las plataformas digitales de servicios son sistemas de infraestructura virtual o similar que gestionan y/o administran aplicaciones móviles que contienen información para ofrecer servicios y supervisar la ejecución mediante una operación algorítmica con acceso a varios usuarios o clientes utilizando el internet o cualquier otro sistema de las TICs.

Para la prestación de los servicios, las empresas de plataformas digitales deberán contar con domicilio físico y tributario en el Ecuador, siendo responsabilidad de sus accionistas, propietarios o representantes, el cumplimiento obligatorio de estas condiciones.

Artículo 4.- Obligaciones de las empresas de plataformas digitales de servicios. - Las empresas de plataformas digitales de servicios, sin perjuicio de las obligaciones emanadas de la legislación laboral vigente, deberán observar además las siguientes obligaciones:

- a) Registrar y actualizar permanentemente toda la información referente a sus trabajadores, usuarios, empresas y/o comercios adheridos, protegiendo en todo momento la reserva de estos datos.
- b) Brindar capacitación continua a sus trabajadores en temas como servicios de calidad, atención al usuario, seguridad y observancia de normativa jurídica vigente relacionadas al servicio que realiza.
- c) Establecer una oficina física, un canal de comunicación físico además de uno virtual, por medio de los cuáles los colaboradores, trabajadores y usuarios, puedan presentar sus reclamos y que los mismos sean atendidos de manera personalizada.
- d) Otorgar de forma gratuita todos los implementos y equipos de protección, uniformes y herramientas de trabajo necesarias para que los trabajadores desarrollen sus actividades laborales.
- e) Brindar acceso a internet gratuito a sus trabajadores para que puedan realizar su labor dentro de la jornada de trabajo.

f) Garantizar a sus trabajadores el acceso a la información relativa a las evaluaciones que los usuarios, empresas y comercios adheridos realicen, respecto de sus servicios.

g) Otorgar un seguro de vida que cubra las contingencias de los trabajadores durante la jornada de trabajo.

h) Guardar la confidencialidad y reserva de datos de los trabajadores, pudiendo ser utilizados por la empresa de plataforma digital exclusivamente para el caso de los servicios que la misma empresa presta.

i) Informar por escrito a los trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos según cada caso en particular de conformidad a la normativa vigente.

Artículo 5.- Contrato de trabajo.- El contrato se celebrará por escrito entre el trabajador de plataformas digitales y la empresa de plataforma digital de servicio y será registrado en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince días de celebrado. Un ejemplar del contrato será entregado obligatoriamente al trabajador.

La nulidad solo podrá ser alegada por el trabajador, pero subsistirá la relación laboral bajo el principio de la primicia de la realidad material.

Artículo 6.- Requisitos del contrato.- El contrato contendrá necesariamente:

a) El lugar y la fecha en que se suscribe.

b) Los datos personales de los trabajadores y de la empresa que utiliza la plataforma digital, con su número de Registro Único de Contribuyente y dirección domiciliaria o correo electrónico.

c) La clase de contrato, si es eventual, ocasional, temporal o a plazo; indefinido con y sin prueba de 90 días o por jornadas parciales permanente.

d) La determinación de la naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse, lo que deberá incluir, entre otros, el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios.

e) El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago. Las propinas que reciba el transportista no forman parte de la remuneración, ni se calcularán para aportaciones a la seguridad social.

f) Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.

g) La determinación de los suministros de herramientas de trabajo, materiales, uniformes y otros elementos que la empresa de plataforma digital entrega al trabajador para la ejecución de sus labores.

h) La designación de un medio o mecanismo oficial a través del cual el trabajador pueda presentar sus quejas, objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor, el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere.

i) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador, o bien la forma en que dicha zona se determinará. En caso de que dicha determinación quede a libre voluntad del trabajador, deberá consignarse en el contrato la forma y momento en que se deba notificar el territorio en donde se prestarán los servicios. El contrato deberá señalar si el trabajador de plataformas digitales podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o quedará sujeto a las reglas generales de jornada. De la misma manera, deberá indicar, además, las obligaciones que deberá cumplir el trabajador una vez conectado a la plataforma, así como también la antelación con que éste deberá informar a la empresa de plataforma digital de servicios el momento en que se desconectará de la misma, a efectos de permitir la adecuada organización de los servicios prestados a los usuarios.

j) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma, los que deberán ser transparentes y objetivos.

k) La especificación del seguro de vida designado por el empleador.

l) Las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.

m) El contrato puede firmarse electrónicamente, pero debe ser registrado obligatoriamente en el Ministerio de Trabajo en el término máximo de 72 horas. Se deberá entregar una copia del contrato al trabajador.

Artículo 7.- Derecho a la desconexión.- La empresa de plataforma digital de servicios asegurará a sus trabajadores un tiempo de desconexión mínimo de doce horas continuas dentro de un periodo de veinticuatro horas.

La empresa de plataforma digital sólo podrá desconectar temporalmente a la o el trabajador para hacer efectivo este derecho y no podrá efectuar desconexiones temporales o permanentes como medida de sanción.

La desconexión permanente injustificada de la o el trabajador que supere tres (3) días o que se realice más de tres desconexiones temporales en el lapso de una semana, se entenderá como despido intempestivo.

Se entenderá por desconexión temporal la acción que realice la empresa de plataforma digital por cortos periodos de tiempo, durante la jornada de trabajo, con el fin de evitar la interacción con sus trabajadores a través de la aplicación.

Artículo 8.- Derecho a la libre asociación.- Las personas trabajadoras de plataformas digitales de servicios, tendrán derecho a constituir y formar parte de asociaciones relacionadas a sus labores.

Artículo 9.- Empresas y negocios empleadores.- Cuando una empresa natural o jurídica establecida física o virtualmente en el país utiliza plataformas para contratar a trabajadores conectados digitalmente para vender o publicitar sus bienes o servicios a los clientes dentro de un territorio serán considerados como empleadores para los efectos de responsabilidades patronales.

Artículo 10.- Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo será de 8 horas diarias y hasta 40 horas semanales, se establecerán entre las partes si la misma es continua o discontinua pero siempre con descanso de 30 minutos si la jornada es corrida o única.

El trabajador de plataformas digitales de servicios durante su jornada de trabajo estará conectado digitalmente y tiene derecho a la desconexión digital cumplida la jornada diaria de labores.

Las plataformas digitales deberán implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada de los trabajadores de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.

Artículo 11.- Jornadas extras.- Las jornadas extras siempre contarán con la aceptación expresa del trabajador de plataformas digitales de servicios tanto como para la jornada suplementaria como para la extraordinaria o nocturna y será pagado con los recargos de ley.

Artículo 12.- Jornada autónoma.- Las partes concertarán la forma de la prestación del servicio dentro de la jornada ordinaria y el trabajador de plataformas digitales de servicios estará a disposición del empleador y permanecerá conectado a la plataforma digital dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 13.- Forma de pago de la remuneración.- El pago será en efectivo, en moneda de curso legal y podrá realizarse también mediante transferencia electrónica a la cuenta del transportista que tenga en una institución bancaria y dentro de los plazos legales.

Artículo 14.- Reglamentación laboral interna.- Todos los empleadores en esta modalidad de trabajo deberán reglamentar esta prestación de servicios lícitos y personales donde se hagan constar todos los derechos y obligaciones de las partes que están obligadas a observar y cumplir mientras dure la relación laboral.

El reglamento interno expedido o reformado deberá ser registrado en el Ministerio de Trabajo dentro de 30 días de entrada en vigencia la presente reglamentación.

Artículo 15.- Seguridad social.- Los empleadores deberán afiliarse al Seguro Social desde el primer día de la relación laboral con el trabajador de plataformas digitales de servicios contratado en esta modalidad.

Artículo 16.- Terminación de la relación laboral.- La relación laboral terminará legalmente por los causales establecidos en el Código de Trabajo. En caso de despido intempestivo el empleador pagará la indemnización dentro del término de 30 días más los beneficios legales.

La muerte del trabajador de plataformas digitales de servicios en accidente de trabajo in itinere se pagará como desahucio con su bonificación conforme al tiempo de servicio.

La fracción-año se calculará como año completo tanto para el despido como para el desahucio.

Artículo 17.- Prohibición de divulgar antecedentes de historial laboral.- Se prohíbe a los empleadores divulgar, difundir o enviar datos, justificaciones, acciones judiciales o administrativas ejecutadas en contra de los trabajadores de plataformas digitales de servicios con la finalidad de impedir que el trabajador pueda ser contratado por otras empresas de igual o similar característica en el lugar donde desarrolla sus actividades habituales.

Artículo 18.- Sanciones a infracciones.- El incumplimiento de los empleadores a lo dispuesto en la presente ley será investigado y sancionado con observación del derecho a la defensa por las autoridades de trabajo y la sanción económica será conforme al mandato No. 8 y más disposiciones del Código de Trabajo.

DISPOSICIÓN GENERAL

PRIMERA.- El Ministerio rector de las relaciones laborales deberá implementar un mecanismo de registro de trabajadores de plataformas digitales de servicios a nivel nacional. De la misma manera, certificará a las y los trabajadores de plataformas digitales de servicios que hubieren cumplido con dicho registro.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA: La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Firmas de respaldo de Asambleístas que apoyan el **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN A TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS”**, de iniciativa de la Asambleísta Pierina Sara Mercedes Correa Delgado.

No.	ASAMBLEÍSTA	FIRMA
1	PATRICIA HÚNEZ	
2	Jhajaira E. Urresta	
3	Héctor Valladares	
4	José Luis Valero	
5	CRISTINA VEGA OLIVERA	
6	Jairon Noriega Duro	
7	MAURICIO ZAMORANO VALLE	

Firmas de respaldo de Asambleístas que apoyan el “**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN A TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS**”, de iniciativa de la Asambleísta Pierina Sara Mercedes Correa Delgado.

No.	ASAMBLEÍSTA	FIRMA
8	Paisa Correa	
9	Johanna Ortiz	
10	Gabriela Molina M.	
11	Lyne Miranda Giler	
12	Patricia F. Mendoza J.	
13	Rosa Huayra	
14	Austero Mateus Acosta	

Firmas de respaldo de Asambleístas que apoyan el “**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN A TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS**”, de iniciativa de la Asambleísta Pierina Sara Mercedes Correa Delgado.

No.	ASAMBLEÍSTA	FIRMA
15	Lucmila Abad	
16	Pierina Tipuel	
17	José Maldonado	
18	FERNANDO CROEIS R.	
19	Misael Jorón	
20	Luis Alvarado	
21	KARINA SUBIA DÁVALOS	

Firmas de respaldo de Asambleístas que apoyan el “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN A TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS”, de iniciativa de la Asambleísta Pierina Sara Mercedes Correa Delgado.

No.	ASAMBLEÍSTA	FIRMA
22	Arisdely Barrales Laguarda	
23	Fronddu Sarmiento	
24	Ana María Resto	
25	Picardo Ulacungo F.	
26	Rosario Cuenca G.	
27	Arturo Ugocha T.	
28	Mariana San Gallo	

FICHA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN INICIATIVAS LEGISLATIVAS

Nombre del Proyecto de Ley y/o reforma: PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN A TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS

Proponente de la iniciativa legislativa: CORREA DELGADO PIERINA SARA MERCEDES

I. NECESIDAD DEL PROYECTO O INICIATIVA LEGISLATIVA

- i. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad jurídica?
 - Suplir la ausencia de regulación o normativa específica
- ii. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad programática y/o derecho?
 - Trabajo y seguridad social
- iii. ¿Qué normas legales vigentes se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta?
NINGUNA

II. ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA

- i. ¿El ámbito de la propuesta de Ley y/o reforma y sus principios están previstos dentro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo?
 - ¿A qué objetivo del PND se alinea más su contenido?
 - Objetivo 1, Mejorar las condiciones de vida de la población de forma integral, promoviendo el acceso equitativo a salud, vivienda y bienestar social
 - Objetivo 6, Incentivar la generación de empleo digno
- ii. ¿La propuesta de Ley y/o reforma viabiliza, apoya o complementa de alguna manera los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)?
 - ¿A qué objetivo del Agenda 2030 se alinea más su contenido?
 - Objetivo 8, Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

III. REPERCUSIONES ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS

- i. ¿La propuesta de Ley y/o reforma da lugar a alguna carga y/o impacto económico en:
 - _Ninguno

IV. REPERCUSIONES SOCIALES

- i. ¿Qué población se vería beneficiada?
 - Población nacional

V. EFECTOS Y/O REPERCUSIONES POLÍTICAS

- i. ¿Qué función/es y/o entidad/es se encargarán de implementar la propuesta de Ley y/o reforma?
 - Función Ejecutiva
 - MINISTERIO DEL TRABAJO
- ii. ¿Es posible identificar posibles efectos secundarios negativos, conflictividad o consecuencias no deseadas de su propuesta?
NO