



## El Trabajo En Plataformas Digitales En Ecuador: Un Análisis Para Su Aproximación Jurídica

The Work on Digital Platforms in Ecuador: An analysis for its legal approximation

Emilio José Almache Soto<sup>1</sup>  
María Victoria Molina Torres<sup>2</sup>

### RESUMEN

La crisis económica antes y durante la pandemia del COVID 19 en Ecuador, ha ocasionado que los empleos formales o adecuados se vean afectados por las terminaciones de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, lo que ha conllevado a que miles de ecuatorianos recaigan en el desempleo y la informalidad, buscando una fuente de ingresos que les permita subsistir. Es así como, con el desarrollo de nuevas tecnologías de la información y comunicación, han aparecido las plataformas digitales, que brindan varios servicios, entre ellos el de mensajería, derivándose así nuevas formas contractuales cuya calificación legal se desconoce, provocando por ende, la falta de protección a los derechos laborales de estos trabajadores, lo que conlleva a plantear como objetivo general: Argumentar cómo la no configuración legal de la relación laboral de las personas que trabajan a través de plataformas digitales provoca una vulneración a sus derechos como trabajadores. Para lograr dicho objetivo serán empleados los métodos histórico-lógico, analítico- sintético e inductivo.

**PALABRAS CLAVE:** Relaciones laborales atípicas, Plataforma digital, Informalidad, Derechos laborales

Recebido em: 23 de junho. 2021

Aceito em: 25 de julho. 2021

DOI: <https://doi.org/10.37497/revistacejur.v9i1.380>

<sup>1</sup> Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, Maestrante de la maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social por la Universidad Tecnológica Indoamérica (Ecuador), [ealmache@indoamerica.edu.ec](mailto:ealmache@indoamerica.edu.ec), [emilioalmache2@gmail.com](mailto:emilioalmache2@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9729-5225>

<sup>2</sup> PhD dentro del Programa de Medio Ambiente Dimensiones Humanas y Socioeconómicas, Docente de la Universidad Tecnológica Indoamérica (Ecuador), [mariamolina@uti.edu.ec](mailto:mariamolina@uti.edu.ec), ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3785-7916>

## ABSTRACT

The economic crisis before and during the COVID 19 pandemic in Ecuador has caused that formal or adequate jobs were affected by the terminations of labor relations between employers and workers, it has led to thousands of Ecuadorians to get into unemployment and informality, so looking for a source of income that allows them to survive. Thus, with the development of new information and communication technologies, digital platforms have appeared which provide various services including messaging. It derives to new contractual forms which legal qualification is unknown, causing the absence of protection of the oral labor rights of these workers, according to this, it was proposed as a general objective: To argue how the non-legal configuration of the labor relationship of people who work with digital platforms causes a violation of their rights as workers. To achieve the objective, the historical-logical, analytical-synthetic and inductive methods will be used.

**KEYWORDS:** Atypical labor relations, Digital platform, Informality, Labor rights

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los últimos años se han caracterizado por una serie de fenómenos, estos han tenido repercusión en lo laboral, características que se acentuaron con mayor fuerza en el 2020, año en que se declara a nivel mundial, por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la pandemia COVID-19.

Ecuador ha sido gravemente golpeado por la pandemia, ha implicado que a nivel laboral se hayan suprimido plazas laborales, tanto en el sector público, como en el privado. Este cataclismo ha empujado al sector productivo y empresarial a liquidar empresas y negocios, generando un perjuicio sobre el sector más vulnerable: los trabajadores. La pérdida de plazas de trabajo ha ocasionado situaciones de precarización laboral, como: subempleo e informalidad.

Su detonante, lo constituye la Ley de Apoyo Humanitario, que ha criterio de los articulistas constituye una norma que favorece al empleador dentro del sector empresarial, con medidas que pueden atentar contra los derechos de los trabajadores reconocidos en la norma constitucional ecuatoriana.

En la esfera mundial el desarrollo e implementación de nuevas tecnologías de la información y comunicación han proporcionado nuevas

fuentes de trabajo.<sup>3</sup> Sin embargo, no todas ellas han sido reconocidas dentro de los ordenamientos jurídicos, lo que ha generado desproporción en el reconocimiento de derechos, garantías hacia los trabajadores y la implementación de políticas públicas relativas al uso y aplicación de plataformas digitales como un medio de empleo digno.<sup>4</sup>

Varias aplicaciones digitales como por ejemplo las denominadas *delibery*<sup>5</sup> se han constituido como fuentes extraordinarias de empleo, cuya base es la economía colaborativa<sup>6</sup>, que sin la regulación jurídica debida pudiera significar dar paso a la precarización laboral y, por lo tanto, la vulneración de derechos fundamentales. En Ecuador el uso de plataformas digitales para satisfacer diferentes servicios no es exclusivo de la pandemia, pero si tomo mayor fuerza y relevancia a raíz de ella.

En el Ecuador la normativa de trabajo a criterio de los articulistas es bastante ambigua, esto a pesar de que la Constitución vigente brinda de cierta manera una tutela general de los derechos a los trabajadores, no así la norma secundaria (Código de Trabajo) que no ha regulado aún en las nuevas realidades mundiales, al no reconocer las nuevas modalidades de trabajo a través de las aplicaciones digitales y móviles en la web 2.0, por tanto, se estaría vulnerando de alguna manera los derechos de los trabajadores, éstos trabajos al no encuadrarse jurídicamente dentro de la norma legal, lo que permite que exista precarización laboral, informalidad a gran escala, e inseguridad jurídica.

Algunos autores estudiados para conformar el artículo, han llegado a confundir el subempleo como una forma de emprendimiento, llegando a reconocer que esta modalidad de empleo se traduce a un modelo por cuenta propia, que no considera los mínimos derechos laborales como son un salario de dignidad, estabilidad, seguridad social entre otros aspectos fundamentales que conlleva una relación laboral en las plataformas.

---

<sup>3</sup>Peiró, J, Prieto, F.; Zornoza, A. Nuevas tecnologías telemáticas y trabajo grupal. Una perspectiva psicosocial. Revista Psicothema, 1993, pp. 287- 305.

<sup>4</sup>Rifkin, J. *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Revista Chilena de Derecho Informático, Chile, 2003

<sup>5</sup>Sistema de entrega de bienes y servicios.

<sup>6</sup>Se entiende por economía colaborativo aquellos modelos de negocio en los que se facilitan diversas actividades mediante plataformas digitales que crean un mercado abierto para el uso temporal de bienes y servicios. (Comisión Europea, 2016)

Por esa razón, es necesario que en base al estudio de la economía colaborativa que agrupa a los trabajos que se realizan a través de estas plataformas digitales con la ayuda de las tecnologías de la información y comunicación, con un modelo empresarial distinto al tradicional, para que se obtenga un adecuado tratamiento desde la propia Constitución, posteriormente incorporando a través de reformas legales en el Código de Trabajo, y en normas que amparen y tutelen con mayor fuerza los derechos de los trabajadores de estas modalidades en normas de desarrollo, pero que sea con un criterio estrictamente académico con políticas públicas que promuevan un efectivo goce de los derechos fundamentales en el ámbito en que hemos enmarcado el estudio.

El artículo propone como objetivo, analizar el trabajo a través de plataformas digitales en el contexto ecuatoriano al trabajo 3.0, para ello se parte desde el texto constitucional de 2008 y su desarrollo en el ordenamiento jurídico, en relación con las políticas públicas en materia laboral por el Estado de Derecho del Ecuador. Fueron utilizados los métodos de las ciencias sociales como el de análisis síntesis, revisión bibliográfica, e inducción deducción.

## **1.- EL TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS**

Las plataformas digitales son concebidas como canales cuyo fin, es satisfacer el intercambio de bienes y servicios, que pueden ser gratuitos o de bajos costos, en cuyas condiciones pueden estar determinadas por las plataformas que se traduce a un servicio de intermediación, entre prestadores y consumidores. En este contexto se afirma de acuerdo a los autores analizados que la prestación de los servicios a través de estas tecnologías puede establecer relaciones laborales, relación autónoma o de dependencia económica, incluso practicarlo como voluntario.<sup>7</sup>

El trabajo en plataformas digitales son aquellos modelos de negocios que funcionan en un mercado abierto para el uso temporal de las tecnologías a favor de consumir bienes y servicios que comúnmente ofrecen personas particulares en la web 2.0.

---

<sup>7</sup>De Las Heras, A. & Landadera, E. *El trabajo en plataformas digitales, puro y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral*. Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, España, 2019, pp. 55-83.

El trabajo colaborativo en línea (*crowdworking*) es realizado a través de una plataforma digital o aplicación móvil, está orientado a conectar a los clientes de determinados servicios con proveedores, prestadores (trabajadores) con el ánimo de recibir un pago por dicho servicio, que comúnmente la tarifa lo coloca la prestadora del servicio o plataforma digital una vez solicitado el servicio por los clientes que en los últimos tiempos han tenido gran demanda a nivel global.<sup>8</sup>

Para Rodríguez, es del criterio que las diversas plataformas digitales generan fuentes de empleo que generalmente se los cataloga como autónomos, porque el trabajador de cierta manera puede decidir sobre algunas cuestiones inherentes a la actividad, pero que está subordinado a patrones técnicos y de calidad que son muy rígidos y que se traducen a que son dependientes en un mercado altamente competitivo.<sup>9</sup>

La calificación jurídica de las plataformas digitales Martín, valora que dependerá mucho de la forma en que estas realicen la actividad, ya sea operando como intermediadoras o prestando un servicio físico, y su relación con los terceros o colaboradores y en simultáneo una posible relación de carácter laboral entre aquella y los últimos.<sup>10</sup>

El desarrollo tecnológico y con ello la aparición de las plataformas digitales *denominadas gig economy*<sup>11</sup> ha venido a descuadrar las relaciones tradicionales de Trabajo y la nueva concepción de modelo de empresa, ya que una parte de la doctrina la denomina “huida del derecho de trabajo” que ha planteado una seria dificultad y reto para los estudiosos del derecho laboral en torno al estudio de este fenómeno social que se va multiplicando de manera apresurada a nivel mundial.<sup>12</sup>

Es interesante resaltar que las empresas mutan a una nueva forma de concepción de negocio utilizando las tecnologías de la información y

<sup>8</sup> De las Heras, A. & Landadera, E. (2019). El trabajo en plataformas digitales, puro y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF., 55-83.

<sup>9</sup> Rodríguez- Piñero Royo, M. (2019). Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes. IDP Revista de internet derecho y política, 3-16.

<sup>10</sup> Martín, O. (2019). El trabajo en plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica. International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC), 89-97.

<sup>11</sup> Sistema de mercado libre.

<sup>12</sup> Martín, O. (2019). El trabajo en plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica. International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC), 89-97.

comunicación para servir como intermediaria conectando al cliente con un proveedor de servicio cualquiera que esté en sus capacidades de conectar, dicho de otras palabras la aplicación se encarga de conectar la oferta y la demanda dentro de un mercado laboral sumamente competitivo.<sup>13</sup>

La Organización internacional del trabajo (OIT), expresa lo siguiente:

El surgimiento de las plataformas digitales de trabajo ha supuesto uno de los cambios más importantes acontecidos en el mundo del trabajo en los últimos años. La economía de plataforma se basa en las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (una modalidad también conocida como crowdwork), y las aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas. Estas tareas suelen llevarse a cabo a nivel local y están orientadas al servicio, como el transporte, las compras o la limpieza de casas, la OIT (2015) ha estado estudiando las plataformas laborales digitales con miras a comprender las repercusiones de esta nueva forma de organización del trabajo en los trabajadores y el empleo en general.

### **1.1.- La incursión del teletrabajo en Ecuador en la web 2.0**

El teletrabajo en Ecuador tuvo mayor relevancia o connotación a raíz de la pandemia, sin embargo, es necesario aclarar su concepción teórica de algunos autores en torno a esta forma de empleo.

Para Cataño & Gómez describe que de acuerdo a la OIT el teletrabajo es una modalidad de empleo en donde su característica principal es la que la actividad la realiza fuera de la oficina habitual de trabajo, alejándose así de su rutina y contacto con los demás compañeros de trabajo y de su empleador, utilizando para ello las tecnologías de la información y comunicación (Tic)

El teletrabajo según Rodríguez, es aquel que en vez de realizarse en las instalaciones de una empresa el trabajador lo hace desde su casa de manera remota, a través de un computador siguiendo disposiciones de su jefe inmediato, utilizando como herramienta principal el internet, y que la labor realizada se entrega a su empleador por el mismo medio en que recibió las disposiciones por el superior, es decir no hay traslado del trabajador hacia el

---

<sup>13</sup> Martín, O. (2019). El trabajo en plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 89-97.

lugar habitual de trabajo, sino, que realiza sus actividades laborales desde su hogar.<sup>14</sup>

En Ecuador como antecedente de aplicación de la modalidad el teletrabajo podemos referirnos al Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190<sup>15</sup>, expedido por el Ministerio del Trabajo en donde en su artículo 5 define al teletrabajo como:

El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control (2016).

En el año 2020 producto de la pandemia por COVID 19 se expidió por parte de la Asamblea Nacional de Ecuador la denominada: Ley de Apoyo Humanitario que dentro de sus disposiciones reformativas establece que:

Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera (2020).

## **1.2.- La economía colaborativa: modelos de negocio y forma de prestación de servicios**

La economía colaborativa, se le ha denominado al trabajo que se ejecuta en las plataformas digitales en la web 2.0, este indetenible avance se valora como coloca a las ciencias sociales en un nuevo debate científico, del cual el Derecho no es ajeno ante esta nueva realidad económica que impone la pandemia del Covid-19 al mundo en el siglo XXI a través de un mercado abierto.

Esta economía colaborativa está basada en los cambios tecnológicos que se suceden en la web 2.0 con las nuevas herramientas tecnológicas que

<sup>14</sup> Rodríguez, M. (2007) El teletrabajo en el mundo y Colombia. Gaceta Laboral, 13(1), 29-42. Recuperado en 07 de septiembre de 2021. Disponible en:

[http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131585972007000100002&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131585972007000100002&script=sci_arttext&lng=pt)

<sup>15</sup> Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190-08-2016

aparecen para ser usadas por sus usuarios, pero que no son exclusivo de esta, diferente a la economía tradicional, un ejemplo a escala internacional es el uso del Uber.

En este estudio, se valora como está identificada con la prestación de los servicios con un nuevo modelo, así como el de bienes, la que ha tenido una rápida extensión en su uso, potenciada con la tecnología celular en el sector privado. Con ello se evidencia que es diferente al modelo tradicional prestado por la Administración Pública.

En este campo generado por la economía colaborativa, se aprecia con el uso de la inteligencia artificial, el big data, y la internet de las cosas. Las que inobjetablemente producen cambios en materia laboral, hecho que provoca un nuevo reto al Derecho Laboral, como es el trabajo que se ejecuta en las plataformas digitales, conocido como trabajo 3.0 en la 4ta Revolución Industrial.

Hecho jurídico que a consideración del autor debe estar asentado dentro de los ordenamientos jurídicos a partir del texto constitucional, por su vínculo con los derechos fundamentales de los trabajadores, o profesionales que lo hacen a través del trabajo 3.0 en este nuevo mercado laboral apoyado en el internet.

En el Derecho Laboral se aprecia algunas complicaciones laborales, ejemplo de ellos está la forma de empleo por los actores privados con el Uber como servicio de transporte a viajeros a través de una aplicación informática en la web 2.0 descargada por los clientes con su celular y Delivero. La OIT en este sentido, tiene el reto de regular estas nuevas modalidades de trabajo, las que aún no han sido resueltas en la materia laboral, en particular con el mercado laboral.

Demuestra lo señalado hasta aquí, que hoy, los modelos de negocios con el uso de las plataformas digitales son diversos, la economía digital que hoy se impone en la plataforma en línea es muy cambiante, al generar diversas maneras de empleo en el mercado laboral digital y en las relaciones laborales por cuenta propia. Siendo a criterio del autor un tema transdisciplinario, por no ser solo del Derecho, sino que involucra a otras ramas y saberes.

Entre sus ventajas, se demuestra que su uso en la plataforma digital ha generado fuentes de empleos por cuenta propia como lo ha clasificado el

Derecho Laboral, al generar una descentralización productiva el desarrollo digital. También lo distinguen el tener por estos trabajadores competencias profesionales en esta economía globalizada.

### **1.3 La evolución del teletrabajo al trabajo 3.0 en las plataformas digitales**

La literatura estudiada refiere que el trabajo 3.0, se ha generalizado en todas las economías como consecuencia de cambios tecnológicos, organizativos, económicos y productivos en este siglo XXI, sobre todo potenciado en las naciones desarrolladas.

En consecuencia, la evolución del teletrabajo al trabajo 3.0 marca un desafío a los ordenamientos jurídicos a través de la economía colaborativa en el siglo XXI, con puntos en común que le distinguen, el uso de las TIC, el carácter económico, y el trabajo del hombre.

Son retos aún por vencer por las ciencias sociales y otros saberes por la transdisciplinariedad del tema, en pos de ordenar la competencia en los mercados de servicios no dirigidos por la Administración Pública sino por actores privados, de cómo se ejecutará el control público (función inspectiva o auditora), como se evaluará el impacto de los cambios tecnológicos, en la economía, en el ambiente, en el desarrollo, entre otros.

Este análisis realizado se contextualiza un mercado libre en materia laboral (freelance), generando mayor trabajo y creación de pequeñas empresas. La que marcan la diferencia del trabajo autónomo identificado en la teoría del Derecho Laboral, al gestionarse en las plataformas digitales en la web 3.0.

El trabajo 3.0 estudiado tiene las características de participación Rodríguez (2016) en la plataforma tecnológica en la prestación de servicios de forma presencial o virtual, prestación que puede ser individual o colectiva, la complejidad del trabajo a ejecutar, los ingresos obtenidos por el trabajo realizado.

Como consecuencia, la evolución del teletrabajo, concebido como la utilización total o parcial de las TIC en la plataforma web 2.0, les permite el acceso a los trabajadores a ejecutar su actividad laboral desde un lugar físico

fuera de su centro laboral. Puede ejecutarse en la modalidad trabajo en casa o móvil utilizando para ello las herramientas tecnológicas.

En su progreso también se aprecia cómo a partir de que, en la actualidad, se imponen con gran fuerza nuevas formas de relacionamiento laboral, caracterizado por un trabajo desarrollado enteramente online a través de plataformas diseñadas específicamente para ello, y contratando profesionales en régimen laboral como freelance. Se propicia con ello el fomento del trabajo 3.0 en las naciones que se ha implementado.

En este análisis, se demuestra que el trabajo 3.0 constituye una evolución del teletrabajo, como modalidades del trabajo a distancia. Estas dos formas citadas realizan su trabajo a distancia, utilizan para ello a las TIC en la plataforma digital. Considerándose en este particular que ha revolucionado los referentes teóricos en la materia laboral vinculados a la relación jurídica laboral.

El trabajo 3.0 basado en el uso de las TIC en la plataforma colaborativa 3.0 con la prestación a distancia, incorpora la figura del trabajador freelance online, es su propio jefe y decide cuándo y dónde trabajar, y desarrolla su actividad a través de plataformas diseñadas a estos efectos. Con ello se aprecia que hay un cambio en lo que se citada en la relación jurídica laboral.

Queda claro que, las TIC han llegado para quedarse y evolucionarán como hasta ahora lo vienen haciendo, y a su paso se ha demostrado que se han ido introduciendo en todos los aspectos de la sociedad. Donde el mercado laboral y las relaciones laborales no están ajenas a ésta realidad en la economía colaborativa que hoy impera en este siglo XXI.

El trabajo que, por siglos, ha tenido un modelo tradicional definido en el cual los trabajadores acuden a un espacio o local para desarrollar sus labores entre empleador y empleado desde la teoría del Derecho Laboral, con el trabajo 3.0 cambia drásticamente en su modelo. El trabajo 3.0 desarrollado a través de la plataforma de internet, no requiere hoy que el trabajador vaya a la empresa y marque tarjeta.

Es pertinente significar, que no solo las aplicaciones tecnológicas Uber y Delivero en la web 3.0 propician el trabajo 3.0, también hay otras profesiones demandadas para el trabajo 3.0 realizadas por freelance como son los

escritores, traductores, diseñadores, programadores, profesores y asesores en diversas áreas del conocimiento en la contabilidad y las finanzas.

Estos elementos abordados, permiten a los articulistas concebir que la internet se ha convertido en el medio de comunicación mundial, el que se encarga de revolucionar casi todas las áreas del conocimiento y de las relaciones humanas en este siglo XXI, del cual el Derecho Laboral no está ajeno. Está claro que, los operadores jurídicos tienen un reto, preparación para ganar en estas competencias profesionales con el uso de las herramientas tecnológicas en la web 2.0.

#### **1.4 Situación y estructura laboral en el contexto del Ecuador**

Durante la década comprendida entre los años 2010 – 2020, se han de destacar tres momentos importantes en el ámbito laboral ecuatoriano. El primero, en el año 2014, aborda la recesión económica producida por la caída del precio del petróleo, que siendo la principal fuente de ingreso del presupuesto general del Estado tuvo su declive debido a una sobreoferta de los principales socios de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP en adelante), con una referencia del crudo ecuatoriano a diciembre de ese año de \$ 48.00 por barril que ocasionó serias repercusiones en la economía nacional y por ende en las fuentes de empleo especialmente en el sector público.

La segunda, el terremoto en el año 2016, que complicó aún más la recesión económica que se venía atravesando el país, hecho ocurrido en la provincia de Manabí Cantón Pedernales el 16 de abril del año en mención<sup>16</sup>. Este siniestro de carácter natural ocasionó una gran cantidad de víctimas mortales y una extensa destrucción especialmente en la región costa, el centro y norte del territorio ecuatoriano.

Como consecuencia directa del terremoto y según los datos oficiales emitidos por las autoridades, se contabilizaron alrededor de 700 personas fallecidas, más de 7000 heridos, 22000 personas refugiadas, millares de edificaciones destruidas o inhabitables y pérdidas económicas estimadas en alrededor de tres mil millones de dólares (Escuela Politecnica Nacional, 2020).

<sup>16</sup> Una magnitud de 7.8 grados en la escala de Richter, fue el suceso natural más desastroso de la última década.

Finalmente, el año 2020 trae consigo la declaratoria mundial de la pandemia<sup>17</sup> por SARS COVID 19 por parte de la OMS el 11 de marzo del mismo año, detectado inicialmente en la República Popular de China, en el mes de diciembre del año 2019, pero que rápidamente se propagó por el mundo a través de viajeros que visitaron el país asiático, o a su vez ciudadanos chinos que viajaban a otras naciones portando ya la enfermedad.

En Ecuador, a través de las autoridades de Control del Ministerio de Salud Pública se informó el primer caso detectado en el país en una conciudadana procedente de España que se trasladó hacia el Cantón Babahoyo, Provincia de los Ríos y que propagó el virus en el territorio nacional. Mediante decreto ejecutivo N° 1017-2020 se declara por parte del presidente de la República Lenin Moreno el estado de excepción por calamidad pública el 16 de marzo del 2020.<sup>18</sup> El país se paralizó en su totalidad y se empezaron a ver los efectos producidos por la pandemia que derivó a un colapso de la alicaída economía ecuatoriana que ya venía presentado serios problemas y su incidencia directa en las fuentes de empleo en el sector privado y en el sector público.

Para Herrera, refiere que, durante este tiempo, la emergencia sanitaria no supuso un cambio para preservar la salud integral y la situación social y económica de la población. Todo lo contrario, su ejecución rápidamente se adaptó al guion neoliberal, reduciendo los pocos recursos existentes para la política social, incluidos lo de la gestión de la pandemia, pero priorizando el pago de la deuda externa y el desmantelamiento de la institucionalidad.<sup>19</sup>

Es así como entrando al año 2021, las cifras relativas al empleo en Ecuador evidencian como resultado la grave recesión económica que se ha venido arrastrando durante estos tres momentos descritos en líneas anteriores y que con la pandemia fueron acrecentando. Según una publicación realizada por la Consultora Multiplica para el año 2021 se han establecido algunos datos interesantes sobre el empleo que se describen a continuación:

A marzo de 2021, el desempleo cayó en 0,2 puntos, alcanzando 5,5%. En general, la estructura del mercado laboral ha mejorado

<sup>17</sup> Enfermedad de carácter epidémico que se extiende a una localidad, región o país.

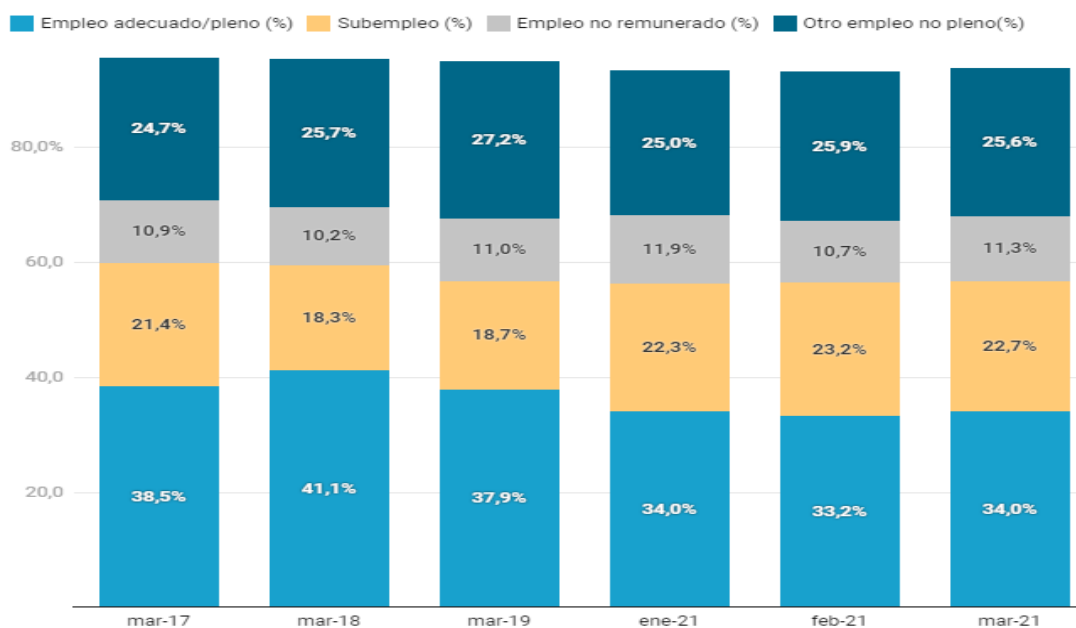
<sup>18</sup> Decreto expedido producto de la pandemia Covid 19.

<sup>19</sup> Herrera, D. (2020). El Coronavirus y el estado fallido en salud. Revista Práctica Familiar, 3.

marginalmente; el empleo adecuado pasó de 33,2% a 34%, el subempleo cayó en -0,5 puntos, mientras que el otro empleo no pleno también tuvo una ínfima caída de -0,3%. Sin embargo, la PEA no deja de caer, pues de enero a marzo 156.750 personas han decidido retirarse del mercado laboral.

A continuación, en la figura N° 1 se establece la estadística del mercado laboral ecuatoriano con cohorte marzo 2021.

**Figura 1**  
*Estructura del mercado laboral*



*Nota:* La imagen presenta las cifras con los datos estadísticos de la situación laboral en Ecuador durante los años 2017-2021. Tomado de: Consultora Multiplica Fuente: ENEMDU mar-21, INEC

### Empleo adecuado

Esta categoría o concepto, se refiere a aquel empleo en donde el individuo tiene condiciones plenas para su desarrollo personal y familiar, es decir, que trabaja con un mínimo de 40 horas semanales y percibiendo la remuneración básica que establezca la legislación pertinente y con la correspondiente acceso a la seguridad social.<sup>20</sup>

En Ecuador, como se muestra la tabla estadística del INEC (Figura 1) a través de la Encuestadora Multiplica aborda a marzo 2021 que el empleo

<sup>20</sup> Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Revista, Friedrich Ebert, 5-15

adecuado bordea el 34%, el subempleo el 22.7%, el empleo no remunerado un 11.3% y otro empleo no pleno un 25.6% son cifras que demuestran una realidad objetiva de lo que sucede en el país.

Para Olmedo, describe desde su análisis<sup>21</sup>

Por su parte, el empleo no clasificado tiene una muy baja participación en el total de empleo del país. Se lo obtiene por estimación residual y corresponde a la categoría para la cual no existe información suficiente para clasificarla como empleo adecuado o inadecuado. En esta categoría se encuentran cerca de 13 mil personas a nivel nacional, principalmente aglutinadas en ciudades de sierra y costa que no son las tres más grandes del país.

La OIT lo define así:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2018).

Lo expresado por la OIT en concordancia con el autor estudiado, se puede resumir en que ambas tienen coincidencia en los puntos en que el trabajo adecuado y trabajo decente tienen rasgos similares en cuanto a su desarrollo por parte del individuo en acceder al mismo en condiciones dignas con salario legal, estabilidad y ambiente apropiado para el desarrollo de sus actividades.

### **El Subempleo**

Como antecedente, en Ecuador el subempleo se generó por dos factores depresión económica de la década de los 30, situación crítica que inicio en Estados Unidos, posteriormente, el mercado laboral fue el más afectado por esta situación para evitar caer en el desempleo pues la alternativa forzosa era el subempleo.<sup>22</sup>

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) en los países más desarrollados el subempleo surge de disminuciones y

<sup>21</sup> Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Revista, Friedrich Ebert, 5-15

<sup>22</sup> Robles, G., Moreno, P., Triviño Vera, K. (2019). El subempleo un fenómeno que atenta contra la estabilidad laboral en Ecuador. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 1-10.

reorganizaciones de la demanda de mano de obra: muchos trabajadores enfrentan no sólo una carencia total de oportunidades de empleo, sino también una falta de oportunidades de empleo adecuadas.<sup>23</sup>

Dentro de esta categoría, se puede decir que va íntimamente ligado a la informalidad pero que tienen matices distintos y que se entiende como aquella modalidad en donde el individuo accede a una plaza de trabajo pero no en las condiciones adecuadas, o vista desde otra manera como una baja calidad de empleo ya sea por su jornada (horas laboradas) y que desencadena en una subutilización de su fuerza de trabajo y por ende su producción desde la óptica laboral es baja.<sup>24</sup>

Para autores como Uribe, Ortiz & García, refieren que el subempleo capta la baja calidad del empleo desde la visión de oferta de trabajo, el subempleo agrupa los trabajadores que se sienten de alguna forma insatisfechos con su empleo.<sup>25</sup>

La diferencia entre trabajadores informales y subempleados son, a grandes rasgos las siguientes: mientras los informales se concentran más en algunos sectores, especialmente el sector de servicios, los subempleados se distribuyen más uniformemente entre los diferentes sectores; la utilización del contrato escrito es mayor entre los subempleados (la mitad) que entre los informales (menos del 30%).<sup>26</sup>

Para Jusidman, describe en sus aportes que, los subempleados son también subocupados separando por un lado a los que son más visibles que son las personas cuyo empleo o trabajo tiene una duración inferior a la normal y que no tendrían problema en trabajar por más tiempo porque obviamente se sienten que no valoran realmente lo que pueden desarrollar con su labor.<sup>27</sup>

### **Empleo informal**

De acuerdo a Olmedo, los descubrimientos en la identificación del mercado informal, este se compone por pequeños emprendimientos en donde

<sup>23</sup> Robles, G., Moreno, P., Triviño Vera, K. (2019). El subempleo un fenómeno que atenta contra la estabilidad laboral en Ecuador. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 1-10.

<sup>24</sup> Jusidman, C. (1971). Conceptos y definiciones en relación con el empleo, el desempleo y el subempleo. Estudios demográficos y urbanos., 5-18.

<sup>25</sup> Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & García, G. A. (2007). Informalidad y Subempleo en Colombia: 2 caras de la misma moneda. Universidad del Valle del Cauca, 230

<sup>26</sup> Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & García, G. A. (2007). Informalidad y Subempleo en Colombia: 2 caras de la misma moneda. Universidad del Valle del Cauca, 230

<sup>27</sup> Jusidman, C. (1971). Conceptos y definiciones en relación con el empleo, el desempleo y el subempleo. Estudios demográficos y urbanos., 5-18.

trabaja un individuo, dueño del negocio, y que utiliza su propia vivienda como lugar de trabajo. Un alto porcentaje de estos emprendimientos tiene un promedio de existencia de 6 años, lo que implica que el mercado informal de trabajo no es coyuntural y que comienza a convertirse en una parte de la economía.<sup>28</sup>

La OIT señala que:

La economía informal absorbe a trabajadores que, de otro modo, no tendrían trabajo ni ingresos, sobre todo en los países en desarrollo que cuentan con una importante fuerza laboral en rápida expansión, por ejemplo, en los países en que se ha despedido a trabajadores como consecuencia de la aplicación de programas de ajuste estructural. La mayoría de las personas no se incorporan a la economía informal por elección, sino por la necesidad de sobrevivir. Cuando se dan sobre todo altas tasas de desempleo, subempleo y pobreza, la economía informal tiene un importante potencial para crear trabajo y generar ingresos porque es relativamente fácil acceder a ella y los niveles de exigencia en materia de educación, calificaciones, tecnología y capital son muy bajos, si bien los empleos creados de este modo a menudo no reúnen los criterios del trabajo decente. La economía informal contribuye asimismo a satisfacer las necesidades de los consumidores pobres, al proporcionar bienes y servicios que se pueden conseguir fácilmente y a precios módicos (OIT, 2002).

Para autores como Bacchetta, Ekkehard & Bustamante, la definen como al conjunto de personas que laboran en empresas pequeñas no formalizadas que incluyen tanto a los empleadores y trabajadores, así como también agrupa a los denominados trabajadores autónomos que por lo general son empresas constituidas de carácter familiar y que forman parte de la economía informal y cuyas actividades también dependerá la clasificación de acuerdo al país donde se aborda el estudio de este fenómeno.<sup>29</sup>

Las personas que se dedican o trabajan de manera informal son aquellas que realizan su actividad en las denominadas microempresas ya que carecen de una estructura organizacional y funcional, como si lo tienen las grandes empresas que realizan sus procesos mediante procesos de organización y regulación, es decir a priori es una microempresa en donde se

<sup>28</sup> Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Revista, Friedrich Ebert, 5-15.

<sup>29</sup> Bacchetta, M., Ekkehard, E., Bustamante, J. (2009). La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo. [Archivo PDF]. [https://www.wto.org/spanish/res\\_s/booksp\\_s/jobs\\_devel\\_countries\\_s.pdf](https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/jobs_devel_countries_s.pdf).

la administra desde la óptica del dueño del negocio sin previa planificación y regulación respectiva.

Para Uribe, Ortiz & García, exponen que la informalidad mide la baja calidad del empleo desde el punto de vista de la demanda de trabajo, pues de cierto modo agrega a los trabajadores de las empresas para las cuales se presume una baja productividad, es por esta razón que los autores citados establecen en su artículo que la informalidad y el subempleo son dos caras de la misma moneda que se analiza en el documento.<sup>30</sup>

Se puede decir que, la informalidad o la economía informal radica en la actividad de las personas a obtener un sustento propio y familiar que no se rige por la normativa nacional pero que tampoco cae en la ilegalidad, es decir obtienen el recurso económico pero no están obligados por ejemplo a llevar contabilidad, a elaborar contratos como una empresa legalmente constituida, por lo tanto no siquiera acceden a la seguridad social, su rango de expansión es mínimo, se pueden desvincular personal fácilmente sin derecho a liquidación, tecnología limitada; las políticas del Gobierno deberían estar encaminadas para que el vendedor ambulante, el que ofrece productos de consumo personal, el que ofrece sus servicio de limpieza en las calles del país estén protegidos y de esta manera migrar definitivamente a la formalidad y que ayudará a mejorar su propia economía y el desarrollo de la zona geográfica donde vive, en nuestro caso se ve muy difícil este cambio radical producto de la crisis económica en la que estamos sumidos actualmente.

## **El desempleo**

En este punto vale la pena clarificar que este fenómeno se produce por varias circunstancias especialmente por la situación económica en la que se encuentran las naciones especialmente en la región de América Latina, antes de la pandemia en el caso ecuatoriano se veía ya en aumento por condiciones como la crisis económica citado en párrafos anteriores, la inestabilidad política que el autor considera que tiene incidencia directa en lo que origina el desempleo, la llegada de ciudadanos de otras naciones que ofertan mano de obra barata y finalmente la pandemia.

<sup>30</sup> Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & García, G. A. (2007). Informalidad y Subempleo en Colombia: 2 caras de la misma moneda. Universidad del Valle del Cauca, 230

La OIT establece que:

El término desempleo incluye a todas las personas por encima de una determinada edad (variable en cada país) que en el período de referencia estaban: a) sin trabajo, es decir, no trabajaban por cuenta ajena ni por cuenta propia..., b) disponibles para trabajar en la actualidad, es decir, disponibles para un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, c) buscando trabajo, es decir, actuando para encontrarlo» (ILO, 1987).

El desempleo, Sumba, Saltos, Rodríguez, Tumbaco, tal y como se lo conoce ahora, no ha existido desde siempre<sup>31</sup>; el propio término de desempleo tiene distinta etimología en cada idioma y los términos originarios frecuentemente tenían una connotación despreciativa o irónica.

Siempre ha sido uno de los factores con grandes desafíos de comúnmente todas las sociedades, en diferentes épocas ya sea este por años, décadas, entre otras, parte de la humanidad se ha enfrentado a estar empleados solo por ciertas temporadas, ya que otras se encuentran totalmente desempleados, esto se da básicamente por los países ya que unos no cuentan con un alto desarrollo para enfrentar aquella situación, para los trabajadores jóvenes casi se ha duplicado desde que inicio la crisis económica, donde se da con más frecuencia, las personas adultas apenas poseen más desempleo en la actualidad.

## **2. LA INCIDENCIA DE LA FALTA DE CONFIGURACIÓN LEGAL DE ALGUNAS MODALIDADES DE TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES, EN LOS DERECHOS LABORALES, DEL TRABAJADOR, EN LA ACTUALIDAD ECUATORIANA**

En Ecuador a raíz de la entrada en vigencia de la Constitución de Montecristi en el año 2008 dio un giro importante en su configuración normativa, al ser un Estado constitucional de derechos y justicia, cuyo fin es la de tutelar los derechos constitucionales en los que como no podría ser de otra manera está el derecho al trabajo, en este sentido la norma suprema en su artículo 11 en relación a los derechos en general establece que:

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:  
(...)6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. (...) El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las

<sup>31</sup> Sumba, R., Saltos, G., Rodríguez, C., Tumbaco, Z. (2020). El desempleo en Ecuador: causas y consecuencias. Polo del conocimiento., 774-797.

normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio (Palacios, 2017).

En el capítulo segundo de la Carta Magna se establecen los derechos del buen vivir que abarca el trabajo y la seguridad social, que entre otras establece al trabajo como un deber social, así como también un derecho económico como fuente de desarrollo personal con respeto a sus derechos, a su dignidad como ser humano obteniendo remuneraciones justas por el trabajo libre y voluntariamente aceptado.

De igual manera la seguridad social que va en estricto apego de los derechos adquiridos como trabajador, que se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación, para coadyuvar a las necesidades de carácter individual y colectivo.

Al respecto, el autor analizado sostiene que, si bien es cierto en la norma suprema garantiza el derecho al trabajo, esta no abarca las “nuevas” modalidades de empleo de acuerdo a la realidad en la que vivimos con el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, por tanto es subjetivo al mencionar que se garantice el derecho al trabajo libremente aceptado sin expandir la protección a las otras modalidades o formas atípicas de las relaciones laborales actuales y que las pueda articular en conjunto con la norma legal en el ámbito laboral.

Para Palacios, en el sentido de seguridad social, cita:

En este orden de ideas en el artículo 34 se refiere a la seguridad social, derecho íntimamente ligado con el derecho al trabajo, determinando que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable (...) El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social para todas las personas incluso las que realizan labores no remuneradas en el hogar.<sup>32</sup>

De este modo, y avanzando en la normativa legal, es decir, en el Código de Trabajo promulgado en el año de 1937, y que se encuentra vigente hasta la actualidad, con sus respectivas reformas de que se han necesitado a lo largo de su existencia, pero como es ambiguo y no va a la par de la realidad actual

---

<sup>32</sup> Palacios, M. (2017) El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5821>

no encontramos mención de términos o de las modalidades de trabajo que han surgido en los últimos años.

El artículo 3 del Código de trabajo establece:

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado (2005).

En el párrafo precedente del mencionado cuerpo legal se puede establecer que contiene la regulación de las relaciones laborales típicas y criterio del autor necesita ya una nueva normativa ajustada a los actuales momentos que vayan íntimamente ligado con la aparición de las nuevas modalidades de empleo que siguen apareciendo conforme el transcurso de los años.

En el canal de Youtube desalineados (2020) se realizó un reportaje estrictamente sobre estas plataformas abordando la problemática con las personas que realizan esta labor, muchas de ellas sienten a las aplicaciones especialmente de repartidores como “maquiavélicas” de acuerdo a sus testimonios son víctimas de acoso sexual en el caso de las mujeres, discriminación también por su calidad de extranjeros, el observatorio de plataformas digitales plantea esta problemática que debe ser abordada por las autoridades porque detrás de un repartidor hay una serie de acciones que van en desmedro de sus derechos como trabajadores en la modalidad en la que prestan sus servicios.

La retórica de la libertad de ser tu propio jefe que las plataformas utilizan ampliamente para difundir su modelo no es la única herramienta de la que se valen para promover la figura del empresario de sí. Las aplicaciones dispuestas para los trabajadores son fundamentales en su experiencia laboral cotidiana, dado que son las principales —y muchas veces únicas— herramientas de interacción entre trabajador y empresa. Mediante su operación, estas infraestructuras tecnológicas no solamente intermedian, sino que producen determinadas relaciones sociales al permitir, exigir o prohibir ciertas acciones.

### 3. CONCLUSIONES

- El desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación a nivel mundial ha desencadenado en la manifestación de nuevas modalidades de empleo, esto sin lugar a dudas debe ser un tema que debe ser estudiado a profundidad por lo juristas, ya que el derecho de trabajo no debe quedar aislado del avance tecnológico al que estamos sometidos en la web 2.0.

- La crisis económica antes y post pandemia en Ecuador con el Covid 19, ha ocasionado la pérdida de miles de fuentes de empleos, elemento que obligó a las personas a buscar un medio de subsistencia para su entorno familiar y encontrando en las plataformas digitales una opción de trabajo.

- La economía colaborativa es un componente importante en dónde las plataformas digitales realizan su labor, es decir no podemos hablar de trabajo en plataformas digitales sin la intervención de la economía colaborativa como eje del desarrollo de estas nuevas modalidades de empleo en la web 2.0.

- Se debe incorporar reformas en la legislación nacional en el ámbito laboral, en estas nuevas modalidades de empleo que impulsará a la mayor protección de los derechos de los trabajadores que realizan el trabajo 3.0.

- Los trabajadores de estas plataformas forman parte de la llamada economía colaborativa, sin embargo, si el Derecho Laboral no se ocupa de encuadrarlos jurídicamente seguirán a expensas de las empresas digitales en imponer sus condiciones y vulnerando los derechos propios de estos trabajadores recayendo en la explotación, acoso y discriminación con el uso de las Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Ministerial 190 del 2016. Por el cual se dictan directrices para el teletrabajo. 11 de enero del 2016. MDT.

Bacchetta, M., Ekkehard, E., Bustamante, J. (2009). *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo*. [Archivo PDF]. [https://www.wto.org/spanish/res\\_s/booksp\\_s/jobs\\_devel\\_countries\\_s.pdf](https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/jobs_devel_countries_s.pdf).

Cataño, S., Gómez Rúa, N., (2014). *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. *Revista CES Salud Pública*, 82-91.

Código del Trabajo del 2005. Por el cual se establece que nadie puede hacer trabajos gratuitos. 16 de diciembre del 2005. R.O No. 67.

Constitución de la República del Ecuador [ Const ] art. 11, 28 de septiembre del 2008, Ecuador.

De las Heras, A. & Landadera, E. (2019). *El trabajo en plataformas digitales, puro y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF.*, 55-83.

Escuela Politécnica Nacional. (16 de abril de 2020). *Cuatro años después del Terremoto de Pedernales: Un testimonio sobre el peligro sísmico en Ecuador*. <https://www.igepn.edu.ec/interactuamos-con-usted/1810-cuatro-anos-despues-del-terremoto-de-pedernales-un-testimonio-sobre-el-peligro-sismico-en-el-ecuador>

Herrera, D. (2020). *El Coronavirus y el estado fallido en salud*. *Revista Práctica Familiar*, 3.

Hidalgo, K., Salazar, C. (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales*. *Revista Journal of chemical information and modeling*. 1689- 1699.

<https://www.igepn.edu.ec/interactuamos-con-usted/1810-cuatro-anos->

Jusidman, C. (1971). *Conceptos y definiciones en relación con el empleo, el desempleo y el subempleo*. *Estudios demográficos y urbanos.*, 5-18.

Lucero, K. (2021). *Aunque el empleo crece, el mercado laboral sigue deteriorado*. *Revista Gestión*. Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/aunque-el-empleo-crece-el-mercado-laboral-sigue-deteriorado>

Martín, O. (2019). *El trabajo en plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica*. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 89-97.

Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Revista, Friedrich Ebert, 5-15.

Organización Internacional del Trabajo (s.f) *Temas relevantes al trabajo* (1996-2021) <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Palacios, M. (2017) *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5821>

Peiró, J, Prieto, F.; Zornoza, A. (1993). *Nuevas tecnologías telemáticas y trabajo grupal. Una perspectiva psicosocial*. Psicothema, 287- 305.

Rifkin, J. (2003). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. *Revista Chilena de Derecho Informático*

Robles, G., Moreno, P., Triviño Vera, K. (2019). *El subempleo un fenómeno que atenta contra la estabilidad laboral en Ecuador. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 1-10.

Rodríguez- Piñero Royo, M. (2019). *Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes*. *IDP Revista de internet derecho y política*, 3-16.

Rodríguez, M. (2007) *El teletrabajo en el mundo y Colombia*. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29-42. Recuperado en 07 de septiembre de 2021.Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131585972007000100002&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131585972007000100002&script=sci_arttext&tlng=pt)

Sumba, R., Saltos, G., Rodríguez, C., Tumbaco, Z. (2020). *El desempleo en Ecuador: causas y consecuencias*. *Polo del conocimiento.*, 774-797.

Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & García, G. A. (2007). *Informalidad y Subempleo en Colombia: 2 caras de la misma manera*. Universidad del Valle del Cauca, 230.

---