

**Carlos Antonio Iturralde Durán**

Universidad Politécnica Salesiana,  
Guayaquil, Ecuador.  
[carlos.iturralde@hotmail.com](mailto:carlos.iturralde@hotmail.com)

ORCID:  
<https://orcid.org/0000-0002-0300-7748>

**Lenin Efraín Duque Romero**

DR Asesores Legales, Guayaquil,  
Ecuador.  
[lenin\\_duque81@hotmail.com](mailto:lenin_duque81@hotmail.com)

ORCID:  
<https://orcid.org/0000-0002-4153-9454>

**PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO  
EN ECUADOR EN CONTEXTO DE  
COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS  
DESDE EL ENFOQUE MARXISTA**

*PRECARISATION OF TELEWORKING  
IN ECUADOR IN THE CONTEXT OF  
COVID-19: ANALYSIS VARIABLES FROM  
THE MARXIST APPROACH*

**DOI:**

<https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>

**Artículo de Reflexión**

**Recibido:**  
(20/08/2020)  
**Aceptado:**  
(14/12/2020)



**PRECARIZACIÓN  
DEL TELETRABAJO  
EN ECUADOR EN  
CONTEXTO DE  
COVID-19: VARIABLES  
DE ANÁLISIS DESDE EL  
ENFOQUE MARXISTA**

**PRECARISATION OF  
TELEWORKING IN  
ECUADOR IN THE  
CONTEXT OF COVID-19:  
ANALYSIS VARIABLES  
FROM THE MARXIST  
APPROACH**

## Resumen

El objetivo del presente artículo es identificar, desde el enfoque marxista, las variables clave para resguardar el trabajo digno, que deben ser consideradas por las normativas y los procesos de regulación y control público para evitar o minimizar la precarización laboral en Ecuador. En el contexto de la pandemia ocasionada por el Covid-19 se generalizó e intensificó el teletrabajo, y se continuó con la producción, manteniendo el distanciamiento social y respetando las restricciones de movilización, lo que redujo el riesgo de contagio del virus. Dicha postura exigió rápidas adaptaciones a todos los agentes económicos y afectó la dinámica de las relaciones laborales en la coyuntura de elevadas tasas de desocupación y frente a un marco legal cuyo diseño no estuvo pensado para el teletrabajo. A través de una investigación bibliográfica enmarcada en la metodología cualitativa, se determinó que los mecanismos de explotación y expropiación de la plusvalía se elaboran sobre las variables: ingresos y beneficios sociales del trabajador, jornada laboral y estabilidad y ambiente laboral. Se determinó que la Ley Humanitaria y el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 permitieron el incremento de la precarización y promovieron la flexibilidad laboral en las tres variables, hecho que incidió negativamente en el bienestar de la clase asalariada.

**Palabras clave:** Teletrabajo, pandemia, plusvalía, relaciones laborales

## Abstract

*This article's objective is to identify, from the Marxist approach, the key variables to safeguard decent work. This objective should be considered by the regulations and public regulation and control processes to avoid or minimize Ecuador's job insecurity. In the context of the pandemic caused by Covid-19, that generalized and intensified teleworking. It allows continuing with production, maintaining social distancing, and respecting mobilization restrictions. All of the mentioned aspects reduce the risk of contagion of the virus. However, it has required rapid adaptations to all economic agents. Thus, it affected the dynamics of labor relations in high unemployment rates and in the face of a legal framework whose design was not thought for teleworking. Through bibliographic research framed in the qualitative methodology, it was determined that the mechanisms of exploitation and expropriation of the surplus-value are elaborated on the variables: income and social benefits of the worker, working hours, stability, and work environment. Finding that the Humanitarian Law and the Ministerial Agreement MDT-2016-0190 allow the increase of precariousness promoting labor flexibility in the three variables and negatively affecting the salaried class's well-being.*

**Keywords:** Telework, pandemic, capital gains, labor relations

## INTRODUCCIÓN

El concepto de trabajo, de particular importancia en la esferas económica, social y política, ha sido abordado desde diferentes escuelas de pensamiento que han realizado aportes teóricos para su comprensión y análisis, y con ello, para el diseño e implementación de políticas públicas que propendan al idealizado trabajo digno en pleno empleo.

Su definición responde al contexto económico enmarcado en un modo de producción que depende de los avances tecnológicos del momento, y puede categorizarse en tres periodos: la sociedad preindustrial, la sociedad industrial y la sociedad postindustrial.

La sociedad preindustrial, comprendida por la comunidad primitiva, el esclavismo y el feudalismo, concibió al trabajo como un conjunto de actividades físicas destinadas a la producción de bienes materiales, primarios y secundarios, requeridos para la subsistencia (Llanos 2016), y lo estigmatiza como un acto denigrante que debían realizar las clases sociales subyugadas: esclavos, siervos, vasallos o afines, ya que, como se refleja en el pensamiento de Platón y Aristóteles, solo los seres libres con calidad de ciudadanos debían ejercer la ética y la política, por lo que quedaban excluidos del desempeño de trabajos físicos de supervivencia (Rivera 2016).

La sociedad industrial, ubicada en la transición de la Edad Media a la Edad Moderna entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del siglo XX, consolidó la lógica capitalista que consideró al trabajo como una actividad positiva y deseable que impulsa el desarrollo, tratándolo como una mercancía y dando origen al mercado laboral, donde los oferentes son los hogares que venden su fuerza de trabajo, los demandantes las empresas que contratan trabajadores como factor productivo, y las remuneraciones a trabajadores son el precio del mercado, colocando al empleo como una actividad central que, además de tener

un carácter instrumental para la subsistencia, proporciona identidad y propósito.

La intensificación de la globalización, impulsada por los constantes y rápidos avances tecnológicos, valorizó el conocimiento como un activo intangible, revolucionando el concepto de trabajo en el contexto de una sociedad postindustrial gestada a finales de los años cincuenta donde el sector terciario genera mayor riqueza que los sectores primario y secundario, produciendo nuevas formas de marginalidad, como el analfabetismo tecnológico y el desempleo tecnológico, pero también ingeniosas formas de ocupación, como el teletrabajo.

El teletrabajo inició en la década del setenta cuando varias empresas estadounidenses lo implementaron para enfrentar la contracción económica provocada por la crisis del petróleo (Ministerio del Trabajo de Colombia 2016), y en la actualidad ha tomado una importancia crucial frente a la crisis ocasionada por la pandemia mundial del Covid-19, convirtiéndose en una práctica generalizada en América Latina, incluyendo Ecuador, donde se experimentó esta modalidad de trabajo de forma intempestiva, hecho que derivó en problemas operativos, administrativos y financieros que intentan ser superados en el esquema de un marco normativo que debe ajustarse a la nueva realidad.

Con un mercado deprimido, las relaciones laborales entre empleados y empleadores sufrieron un rápido deterioro, se reducen remuneraciones, se extinguen beneficios sociales e incluso se amplían horas de trabajo, lo que contrajo el ingreso real de gran parte de los trabajadores que lograron mantener su plaza de empleo formal; mientras que, otros migraron de la ocupación plena a la subocupación, y los menos afortunados, al desempleo.

Para abordar esta situación problema, se escogió las tesis de Carlos Marx, quien estudió la interrelación capital-trabajo en el sistema capitalista, y concluye que el único factor capaz de generar valor es el trabajo, al tener los obreros el rol de proveedores de mano de obra que es vendida a los capitalistas al precio del salario

durante un periodo denominado jornada laboral; lo que da lugar a una lucha de clases donde los burgueses aplican diversos mecanismos para expropiar la plusvalía al proletariado.

Reconociendo el riesgo de precarizar el trabajo debido a la implementación rápida y no planificada del teletrabajo, que, por motivos de la pandemia de Covid-19 se ha constituido en la modalidad laboral predominante en el país bajo el marco normativo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que rige desde mediados de 2020, y en un contexto social de aumento de la desocupación y la pobreza; han surgido diversas interrogantes que deben ser atendidas desde la academia, entre ellas: ¿qué variables deben ser reguladas para evitar la explotación laboral en teletrabajo? Estas problemáticas motivaron el desarrollo del presente estudio que tiene como propósito identificar las principales variables que deben ser contempladas en la normativa y procesos de regulación y control público, para evitar o minimizar la precarización laboral en la aplicación de teletrabajo.

## METODOLOGÍA

El presente artículo se enmarca en las ramas del conocimiento de las ciencias sociales y su elaboración utilizó el enfoque cualitativo y el método descriptivo, y es, de acuerdo al criterio de temporalidad, una investigación seccional o de corte transversal centrada en la coyuntura de la crisis de 2020 provocada por la pandemia del Covid-19, que impulsó el uso masivo del teletrabajo como modalidad laboral, sin observar su evolución desde sus orígenes en la década del setenta hasta la actualidad.

Para identificar las principales variables que deben ser reguladas para evitar la explotación laboral en contexto de pandemia y el cambio de modalidad de trabajo, se realizó una investigación bibliográfica que contempló la tesis de la plusvalía de Karl Marx, encasillada en el pensamiento clásico, que tiene amplia

aceptación en la academia por lograr explicar el funcionamiento de la lógica capitalista en las relaciones económicas.

El levantamiento de información contempló tres categorías de búsqueda: artículos de relaciones laborales basadas en la teoría de la plusvalía marxista, así como obras clásicas de Karl Marx; estudios y datos acerca del mercado laboral ecuatoriano y la implementación del teletrabajo en la región latinoamericana; y el marco normativo para el teletrabajo en el país.

Para la recolección de fuentes que tratan la teoría de la plusvalía y las relaciones laborales, se utilizaron las siguientes palabras clave de búsqueda: plusvalía, tasa de ganancia, mercado de trabajo, flexibilización laboral y precarización laboral. Se escogieron artículos publicados en revistas indexadas en Scopus, Wos y Scielo, que preferentemente respondieran a estudios realizados en América Latina y el Caribe, y se priorizaron aquellas emitidas en un periodo de cinco años o menos con respecto a la fecha de elaboración de este artículo. Luego, se seleccionaron los artículos que se aproximaron mejor al problema de investigación y de ellos se realizó una lectura profunda con el propósito de identificar, de manera sintetizada, las variables más relevantes utilizadas para abordar la explotación laboral, además de los mecanismos asociados a estas malas prácticas. Al existir dos o más artículos con propuestas similares, se escogió aquel que explicó con mayor detalle las variables o mecanismos de explotación laboral. Posteriormente, se identificaron las variables que fueron factor común en los artículos seleccionados.

Para analizar el mercado laboral se utilizaron fuentes de acceso abierto provenientes de organismos internacionales e instituciones oficiales reconocidas en el ámbito nacional y regional, y que tratan sobre características del mercado de trabajo y la aplicación del teletrabajo en la región y el país, donde se destacaron las siguientes: Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Banco Mundial,

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), Ministerio de Trabajo y Banco Central del Ecuador (BCE).

El marco normativo para la implementación del teletrabajo en Ecuador se estudió tras la revisión de la Constitución del Ecuador, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190. Con estos elementos se elaboró una síntesis comprensiva y contextualizada a la crisis presente.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO

El contexto socio-histórico es determinante en el constructo del significado del trabajo, que es afectado por el macroentorno económico, social, político y jurídico-institucional, y por el microentorno cristalizado en los modelos de gestión de las empresas; ergo, el concepto de trabajo varía entre sociedades y periodos, y refleja la acumulación de conocimientos requeridos para el desempeño de actividades laborales y el nivel de tecnología vigente, pero también las relaciones de poder entre trabajadores y dueños de medios de producción (Aja y Sánchez 2020).

Piedra (2018) considera que, de forma medular, el trabajo está asociado con el esfuerzo físico y mental realizado por las personas con la finalidad de satisfacer necesidades, especie de carácter instrumental donde la fuerza de trabajo se pone al servicio de la producción de bienes y servicios como contraparte del factor productivo capital.

Un concepto de amplia aceptación es el de trabajo digno o trabajo decente, sugerido en 1999 por Juan Somavía, Director General de la OIT en el período 1999 - 2012, y entendido como un trabajo capaz de dignificar y desarrollar las capacidades de quienes lo ejercen, y que proporciona ingresos justos complementados con beneficios sociales

y sin existencia de discriminación, por lo que, para su cumplimiento, se requiere de respeto a los derechos laborales y de un diálogo social fluido bajo un marco normativo equilibrado.

El trabajo tomó un significado dinámico y multidimensional que superó la perspectiva económica, al incorporar aspectos psicosociales, culturales e institucionales que le atribuyeron valor más allá de lo monetario, y que lo colocaron como un aspecto indispensable para lograr el desarrollo humano. En consecuencia, el desempleo se transformó en un problema con implicaciones económicas, sociales y psicológicas que afectan tanto al hogar como a la sociedad en general (Iturralde 2019).

Indiferente del contexto o el momento histórico, el trabajo es un componente fundamental de la vida humana y se constituye en una de las simientes de toda sociedad; y, conforme la humanidad evoluciona, surgen nuevas modalidades de trabajo que se adaptan a los cambios que requieren de acuerdos sociales entre trabajadores, empresarios y Estado; tal como ocurre en el 2020, donde los seres humanos al enfrentarse a una pandemia mundial han hecho uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para realizar actividades laborales y educativas, fomentando el teletrabajo y la educación virtual.

### EL TRABAJO ASALARIADO EN LA LÓGICA CAPITALISTA

Tal vez el mejor estudio del capitalismo fue elaborado por Karl Marx en su obra titulada: El Capital. Crítica de la Economía Política, donde retoma interrogantes tratadas por Adam Smith y David Ricardo acerca de la creación de valor en los productos, otorgándoles mayor completitud con la dotación de nuevos elementos conceptuales, entre ellos, la plusvalía y la tasa de ganancia.

Smith (1979), sostuvo que el precio de las mercancías se determina por la cantidad ofertada y demandada vinculando parcialmente al trabajo

humano como medida de valor al proponer el concepto de precio natural que aglutina salarios, ganancia y demás costos, lo que fue secundado por David Ricardo en su publicación: Principios de Economía Política y Tributación (1973), quien señaló que las mercancías pueden intercambiarse si la cantidad de trabajo humano implícito para su creación es equivalente entre ellas. Empero, Karl Marx agregó que la magnitud del valor de un producto es la cantidad de trabajo socialmente necesario para producirlo, esto es, el tiempo de trabajo que se utilizó en su elaboración (Marx 1959). Al integrar la variable tiempo en la ecuación, el precio de mercado comprende tanto el costo de fabricación como el beneficio económico del propietario, de tal manera que entre mayor sea el tiempo que el trabajador destina a la faena productiva y menor el costo de producción, mayor será el excedente a favor del empresario.

El bien creado por el obrero durante la jornada laboral tiene dos destinos: cubrir los costos de producción, que incluye el propio sueldo del empleado, costo de insumos, depreciación de activos, entre otros; y generar ganancias para el dueño del negocio; o, viéndolo desde la perspectiva marxista, el precio de la mercancía equivale a la cantidad de horas de trabajo que se usaron para su producción, y el capitalista solo paga a los obreros una porción de esas horas que trabajaron, básicamente para que subsistan, apropiándose del resto, a lo que denominó plusvalía.

La materialidad socioeconómica define las clases sociales de tal forma que la clase obrera encaja en el sistema en la medida que logra vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario de subsistencia que le asegura solo su conservación y reproducción, que la productividad laboral propende a dejar mayores excedentes a los capitalistas, y que el poder tiende a concentrarse en los agentes que logran acumular mayores niveles de capital, por lo cual, las grandes empresas poseen la capacidad de presionar al Estado para imponer normativas que precarizan la situación laboral y la calidad del trabajo (Lorca 2019; Boundi 2017).

Aunque son muchos los mecanismos utilizados para aminorar la calidad del trabajo y extraer mayores niveles de plusvalía, la literatura sugiere que estos se concentran alrededor de las siguientes variables: ingresos laborales que comprende sueldos o salarios y seguridad social, horas de trabajo y estabilidad laboral (Úbeda, Cabasés y Pardell 2020; Arcos y Ferrada 2019; Pineda 2019; Arroyo, Pinzón, Mora, Gómez y Cendales 2016; Pérez y Mora 2014; Jiménez y Páez 2014; Mora y Ulloa 2011).

## INGRESOS LABORALES

Smith y Ricardo, siguiendo la herencia fisiócrata, pensaban que el precio natural de la fuerza de trabajo, el salario, debía ser de subsistencia de tal manera que permitiera a los obreros y a sus familias sobrevivir para asegurar la reproducción que cubriera los futuros puestos de trabajo que demandara la economía, y era la libre competencia el mecanismo más eficiente para regular los sueldos y salarios sin que existiera ningún tipo de intervención o regulación del Estado (Ricardo 1973), lo cual para Marx era producto del exceso de mano de obra que desembocaba en desempleo, permitiendo que el precio de la fuerza laboral sea reducido (Marx y Engels 1960).

La flexibilización laboral en presencia de desocupación ha sido ampliamente debatida, al existir vertientes que plantean la eliminación de rigideces en el precio del mercado de trabajo, promoviendo su fluctuación libre de acuerdo con la oferta y demanda de este factor productivo. Al concebir al desempleo como la diferencia entre la cantidad de personas que desean trabajar y la que las empresas desean contratar a un salario determinado, la existencia de desocupación significa que el salario es muy elevado, por lo que resulta recomendable su reducción para que el mercado llegue al equilibrio y el desempleo se anule. Por consecuencia, los defensores de esta postura afirman que es la intervención del Estado a través de imposiciones de salarios básicos, la generadora de desempleo, y su reducción se logra con mayores niveles de inversión y acumulación

de capital (Jiménez 2018; García y Cruz 2017).

Desde la óptica de las políticas liberales, la flexibilización del mercado de trabajo no se relaciona con la movilidad de los trabajadores hacia territorios con mayor demanda laboral, sino con la desregulación del precio de la fuerza de trabajo, lo que implica eliminar el salario básico y los beneficios sociales a favor de la clase obrera; y son las políticas económicas gestadas en el Consenso de Washington e impulsadas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, los hitos más significativos en la región, pues insistieron en el desmantelamiento del Estado del Bienestar en América Latina, y con ello, en la desarticulación de diferentes prestaciones sociales que engrosaban el ingreso real del trabajador (Castañeda y Díaz 2017).

Sin embargo, según Velásquez (2017), en la medida en que el salario mínimo se fije en valores inferiores a la productividad marginal del trabajo, no debería generar desocupación; idea que al alinearse con la teoría marxista, revela que el desmantelamiento de políticas públicas de salarios básicos podría ser una práctica tendiente a incrementar la tasa de ganancia del capitalista, quien se beneficia de la disminución del valor de cambio de la fuerza de trabajo obtendría pero mantiene su mismo valor de uso ya que la jornada laboral no se ha reducido, y por consecuencia, se acrecentaría la plusvalía expropiada al obrero; a lo que Lastra (2018) denomina superexplotación de la fuerza de trabajo, entendida como su compra-venta por debajo de su valor.

Se agrega que los incrementos moderados en el salario mínimo generalmente se trasladan a los precios de los bienes en una proporción menor y no necesariamente se traduce en desempleo, pues las empresas enfrentan este aumento de costos no solo con el recorte del personal; además, mejores niveles de remuneración se asocian con mejoras en la eficiencia de las empresas, ya que se aminora la rotación de personal, mejora el clima organizacional y la motivación del personal, se reducen errores en los procesos productivos, entre otros (Campos 2015).

## JORNADA LABORAL

La delimitación del tiempo que el trabajador destina a la faena productiva, es decir, la jornada de trabajo, es una temática de relevancia en materia laboral que fue considerada desde el siglo XIX al aceptarse el hecho de que jornadas extensas deterioran la salud de los obreros, afectan negativamente a sus hogares y reducen la productividad; razón que se constituye en el centro de la discusión de la Conferencia General de la OIT (1919) llevada a cabo en Washington cuyo producto fue el primer Convenio Internacional sobre las Horas de Trabajo que estableció una jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, cuidando que los trabajadores tuvieran periodos apropiados de descanso.

No obstante, las líneas de pensamiento ortodoxas cuestionan la idoneidad de regular la jornada laboral, fomentando en sus discursos la liberalización del mercado de trabajo con propuestas de políticas tendientes a la creación de jornadas laborales parciales con eliminación de beneficios sociales, argumentando que el libre mercado asigna de forma eficiente los factores productivos, maximizando el excedente del consumidor (empleador) y del productor (empleado); situación que al alcanzar el punto de equilibrio, lograría eliminar la problemática de la desocupación. Ergo, la renta media que percibe el trabajador por hora de trabajo sería inferior a la que percibiría en empleo adecuado, motivándolo a buscar más fuentes de ingresos que lo obliguen a ampliar las horas diarias trabajadas para percibir, incluso, un ingreso medio menor; permitiendo que los empresarios logren mayores niveles de plusvalía (Varas, Carrasco, Gutiérrez y Bascañán 2018).

Aja y Sánchez (2018) reconocen otra problemática afín al incremento de las horas de trabajo exigidas al empleado, pero no pagadas. Esta forma de explotación incrementa su factibilidad en la medida que los entes de control son ineficientes y las tasas de desocupación elevadas, de tal manera que los empleados, por temor a ser despedidos y carentes de confianza en la institucionalidad de los órganos de control

y justicia del Estado, optan por aceptar esta forma de explotación laboral. Un mecanismo similar es la implementación de metas laborales que no se corresponden con la jornada laboral, lo que obliga al trabajador a ampliar la cantidad de horas de trabajo diarias para poder cumplir con dichas metas, demandándole que se quede mayor tiempo del contratado en la oficina o que realice actividades laborales en su hogar una vez terminada la jornada en la empresa, todo ello sin reconocimiento monetario, lo que aumenta de manera oculta el tiempo de la jornada de trabajo e incrementa el valor agregado que no es pagado al empleado, permitiendo mayor beneficio económico para el empresario, lo que finalmente se traduce en una forma indirecta de contraer la remuneración media percibida por el obrero.

De acuerdo con la OIT (2019b), la jornada laboral fue, es, y continuará siendo una variable clave al momento de estudiar las relaciones laborales, requiriendo de especial atención ante las variaciones ocasionadas por los avances tecnológicos y las tendencias del mercado, generándose nuevas modalidades de trabajo y diversidad en la provisión de fuerza laboral, que ahora son más descentralizadas, competitivas y particulares, orientándose hacia resultados.

## ESTABILIDAD LABORAL

Úbeda, Cabasés y Pardell (2020), sumándose a la propuesta de la OCDE, consideran, además de los ingresos de los trabajadores, dos dimensiones fundamentales para estudiar la calidad del trabajo: la estabilidad laboral y el ambiente de laboral. La estabilidad laboral tiene relación inversa con la tasa de desocupación de tal manera que los trabajadores de economías que sufren mayor desempleo pueden padecer de menor estabilidad en su trabajo y son más vulnerables a distintas formas de precarización laboral como: contratos temporales o jornadas parciales involuntarias y la eliminación de beneficios sociales; mientras que el ambiente laboral se entiende como el esfuerzo de los trabajadores para realizar las actividades que le son encomendadas en su trabajo con los

recursos provistos por el empleador, que de no ser suficientes o apropiados, derivan en sobre-exigencias para la clase obrera que suelen estar acompañadas de condiciones laborales que no garantizan la salud y seguridad ocupacional del empleado.

Es menester mencionar que los procesos migratorios que desembocan en masas poblacionales provenientes de otros territorios en estatus inmigratorio irregular, generan un aumento de la oferta de mano de obra que se traduce en incrementos del desempleo y subempleo con contracciones de sueldos y salarios, además de la aceptación de trabajos carentes de beneficios sociales y condiciones dignas; climatizando al trabajador a la incertidumbre laboral e inferioridad social, y con ello, alejando a la sociedad de la aplicación integral del trabajo decente (Perocco 2017).

Para finalizar, se agrega que existen otras variables utilizadas para estudiar la calidad del trabajo y los mecanismos de explotación laboral, empero tienen un menor impacto y hay menos literatura que revele su correlación, por lo que no fueron profundizadas en el presente artículo, encontrándose entre ellas a la hipoteca, la usura y las tasas impositivas.

## EL TELETRABAJO

Los avances en las TIC incrementaron el abanico de modalidades de trabajo, inician en 1973 con el uso de la telefonía fija como medio de comunicación para realizar actividades laborales de forma remota, a tiempo parcial o completo. Posteriormente, con la masificación del acceso a computadoras e Internet en los hogares surgió el *home office* u oficina en casa que permitió que los empleados realizaran muchas de las tareas del trabajo desde su hogar.

Con la aparición de laptops, tabletas y teléfonos celulares nace el concepto de oficina móvil, pues el trabajo puede realizarse fuera de la oficina, pero no necesariamente en el domicilio del empleado, sino en todo lugar donde se

pueda acceder a una red de datos o conexión a Internet; y, actualmente, se promueve la oficina virtual apoyada en teléfonos inteligentes y en la posibilidad de tener gran cantidad de información en la nube, viabilizando el teletrabajo en muchas áreas de las organizaciones.

Según la Academia Internacional de Teletrabajo en América Latina y el Caribe (2017), como se aprecia en la Tabla 1, antes de la pandemia provocada por el Covid-19 el teletrabajo era una propuesta laboral en auge, y es Brasil el país latinoamericano con mayor cantidad de teletrabajadores, seguido de México, Argentina y Chile, mientras que en el resto de países su aplicación era aún endeble debido a que, a diferencia de los países de primer mundo, la región no cuenta con la infraestructura tecnológica apropiada pues, aunque al 2016 casi la mitad de la población mundial tenía acceso a Internet esta se concentraba en países desarrollados y la tasa de penetración en los países en vías de desarrollo era del 15 %, por lo que apenas uno de cada siete individuos accedía a Internet (Banco Mundial 2019).

**Tabla 1:** Cantidad de teletrabajadores en América Latina

País	Millones de personas
Brasil	7,50
México	2,60
Argentina	2,00
Chile	0,50
Colombia	0,03
Costa Rica	0,02

Fuente: Academia Internacional de Teletrabajo (2017)

El índice de desarrollo del ecosistema digital de América Latina es de 49,9 y supera al de África y Asia, pero queda relegado ante los valores logrados por Norteamérica y Europa Occidental que alcanzaron el 80,9 y 71,1, respectivamente. Esta desigualdad se explica parcialmente por el alto costo relativo del servicio de banda ancha, móvil o fija, debido a una deficitaria infraestructura digital y políticas públicas con

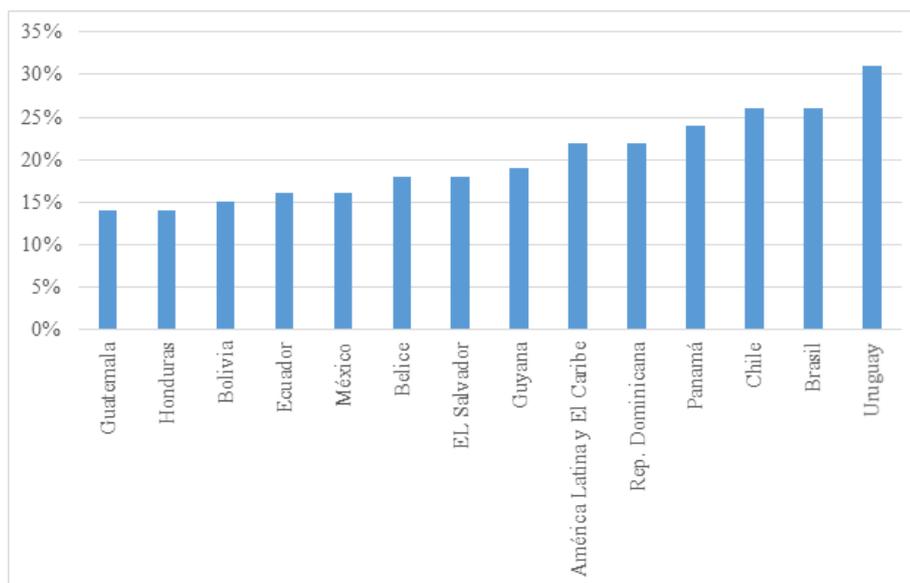
resultados insuficientes en conectividad.

Se añade que existe una marcada heterogeneidad en el acceso a Internet de los hogares, que difiere entre países, localidades dentro de un mismo país e incluso entre territorios dentro de un mismo cantón, y es el área rural la menos atendida. En Bolivia, Perú, El Salvador y Paraguay menos del 10 % de los hogares tiene conexión a Internet; situación que crea divergencias al momento de implementar el teletrabajo (BID 2019).

La CEPAL (2018) determinó que el 81 % de los hogares de la región encasillados en el quintil V, que es el más elevado respecto a ingresos percibidos, tienen conexión a Internet; mientras que apenas el 38 % de los hogares del quintil I, que aglutina a los de mayor pobreza por ingresos, tiene conectividad a Internet. En el caso ecuatoriano, para la fecha, apenas el 12 % de los hogares del quintil I tenían acceso a Internet. Por ende, el 80 % de los hogares con ingresos categorizados en los quintiles I, II y III están imposibilitados de teletrabajar, sea por problemas de conectividad, por el tipo de actividad que realizan, entre otros; mientras que más del 50 % de los ocupados agrupados en los quintiles más elevados, IV y V, pueden teletrabajar.

Estas deficiencias se tornaron más significativas en el contexto de la pandemia del Covid-19 que limitó drásticamente la movilidad humana, al surgir el uso de TIC como opción obligatoria para mantener el distanciamiento físico en el desarrollo de gran cantidad de actividades económicas y sociales, hecho que ocasionó que la implementación de tecnologías digitales en materia laboral, así como en otras esferas relevantes como la educación, la salud y el esparcimiento, ocurra en pocos meses cuando, antes de la pandemia, se preveían lentos avances de estas modalidades en la región donde se estimaba que apenas el 21,3 % de la población empleada podría teletrabajar, como se observa en la figura 1, mientras que en Europa y Estados Unidos esta cifra bordeó el 40 % (CEPAL 2020).

Fuente: CEPAL (2020)



**Figura 1:** Probabilidad de teletrabajar en América Latina y el Caribe

De acuerdo a la CEPAL (2020), inicialmente la cuarentena aplicada en países latinoamericanos contrajo la concurrencia de personas a locales de venta de alimentos y medicinas en 51 %, a locales de venta de bienes no esenciales y entretenimiento en un 75 %, y a lugares de trabajo en el 45 %; mientras que, en paralelo, durante el segundo trimestre del año en curso creció de manera importante el tráfico en la web y el uso de aplicaciones en línea para el trabajo, comercio y educación, como se aprecia en la Tabla 2 que presenta las cifras agregadas de cinco países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México; todos ellos con mejor infraestructura tecnológica que Ecuador.

**Tabla 2:** Crecimiento del tráfico de sitios web y uso de aplicaciones entre el primer y segundo trimestre del 2020 en países de América Latina

País	Crecimiento
Teletrabajo	324%
Comercio electrónico	157%
Educación en línea	62%

Fuente: CEPAL (2020)

## EL TELETRABAJO EN ECUADOR

De acuerdo al primer literal del artículo dos del segundo suplemento del Registro Oficial N° 825, el teletrabajo y teletrabajador se definen como:

**Teletrabajo.** Forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la 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 TIC, tanto para su gestión como para su administración y control.

**Teletrabajador.** Toda persona que tiene calidad de trabajador/a de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador, sea de manera parcial o permanente (Ministerio del Trabajo 2016:2).

El Acuerdo MDT-2016-0190 del 24 de agosto

de 2016 determina que el teletrabajo es una relación laboral contractual entre empleador y empleado donde el trabajo se realiza en un lugar diferente a la oficina del empleador utilizando TIC para el desarrollo de actividades laborales; y señala el carácter voluntario para teletrabajar, la reversibilidad o derecho del teletrabajador para retornar a sus labores de manera presencial, la igualdad de remuneración entre teletrabajador y trabajador presencial, el derecho al pago de horas suplementarias y extraordinarias, la igualdad en las prestaciones sociales, el respeto a sus derechos laborales y cumplimiento de obligaciones, la definición de la carga horaria, la igualdad de posibilidades de promociones y desarrollo laboral, la seguridad y salud ocupacional, además que los gastos e inversiones para llevar a cabo el teletrabajo pueden ser cubiertos por la empresa.

Entre sus ventajas destaca la reducción de costos para las empresas, que ahorran en espacios de oficinas, fomenta la descentralización y la gestión por resultados, e incluso aplaca tensiones y conflictos entre el personal dentro de la compañía; el teletrabajador obtiene mayor libertad para organizarse a la vez que reduce la cantidad de tiempo y recursos destinados a la movilización entre su domicilio y lugar de trabajo; mientras que la sociedad se beneficia de una contracción del tráfico y de elementos contaminantes, como gases y partículas, el ruido de vehículos automotores, y también fomenta la inclusión laboral de personas con capacidades especiales u otras personas con dificultades para movilizarse cotidianamente a las oficinas (OIT 2019a).

La correcta aplicación del teletrabajo requiere de una nueva cultura organizacional orientada a resultados acompañada de un marco regulatorio que genere rutas de acción ante eventuales problemas laborales entre empleado y empleador, así como mecanismos de regulación pública efectivos que superen a los tradicionales que quedan obsoletos ante el salto que las TIC provocan en las relaciones laborales.

La pandemia actual obligó a intensificar sustancialmente el teletrabajo en las empresas

sin que existiera una planificación previa que contenga capacitaciones, reorganización de procesos, infraestructuras tecnológicas, o siquiera un marco normativo que especificara con precisión las nuevas reglas del juego, generando preocupaciones latentes tanto en empresarios como en empleados, y los segundos constituyen el grupo más vulnerable.

Debido a que el desempleo ha crecido significativamente, pasando del 5,2 % al 16,8 % entre junio de 2019 y junio de 2020 (BCE 2020), y que los empresarios pueden reducir el ingreso nominal de su personal hasta en un 45 %, incluyendo los montos equivalentes por beneficios sociales y, en caso fortuito, la jornada laboral hasta en el 50 % según la Ley de Apoyo Humanitario aprobada el 19 de junio de 2020, el poder de negociación de los trabajadores frente a propuestas laborales del sector empresarial se ve diluido, más aún si están impedidos de realizar manifestaciones democráticas por el riesgo de contraer Covid-19, lo que abre las puertas al fantasma de la precarización laboral.

Entre las muchas dudas latentes destaca el temor de que los empleadores trasladen a los trabajadores, de forma parcial o total, los costos de implementar el teletrabajo, es decir, que el empleado deba poner al servicio de la empresa activos personales como computadoras, impresoras, vehículos, escritorios, sillas, además de asumir costos de electricidad, papelería, entre otros tantos que, de acuerdo con la normativa vigente, deberían ser proporcionados por la firma contratante.

De ocurrir el caso, los empresarios verían incrementada su tasa de plusvalía de una forma que el pensamiento capitalista no había gestado, pues, el justificativo para apropiarse del plusvalor es el riesgo implícito de poner sus medios de producción a favor del negocio, por lo cual además reciben una retribución por el desgaste de estos bienes denominada gasto de depreciación y amortización que está exenta de impuestos; mientras que el obrero solo recibe la paga por su fuerza de trabajo y no debería arriesgar sus activos personales, pues no recibe reposición por su desgaste ni tampoco le generan

rendimientos por el ejercicio.

La estrategia de incrementar la tasa de plusvalía a través de la reducción del ingreso nominal de los trabajadores se sustenta en una coyuntura económica recesiva donde muchas empresas están luchando por subsistir en el mercado, empero, no se debe desconocer que el riesgo de invertir es del empresario quien es retribuido con beneficios económicos, mas no de los obreros quienes solo perciben una porción del valor agregado que realmente crean; y si por mantener su trabajo, tal vez con un ingreso castigado en el 45 %, se ven obligados a adecuar en su hogar una oficina improvisada dotada de sus activos personales, de incurrir en costos de suministros e insumos necesarios para realizar sus actividades laborales sin reconocimiento alguno por parte de la firma para la cual trabajan en relación de dependencia, se estaría ejecutando una forma de relación laboral precaria en desmedro de los derechos del trabajador.

También surgen inquietudes y nuevos riesgos para el empleador, por ejemplo, si un empleado indica que sufrió un accidente en horas laborales mientras realizaba teletrabajo, ¿cómo lo constataría?, en caso de que la firma proporcione de los equipos necesarios para realizar teletrabajo, ¿cómo se asegura que se destinen efectivamente a las actividades de su empresa? Además, debe realizar nuevas inversiones en software para garantizar la seguridad de sus datos que ahora serán llevados al domicilio de sus empleados, deberá reestructurar la compañía y realizar incluso reingeniería de procesos, tendrá que cambiar la cultura organizacional, y todo ello, en un experimento improvisado de teletrabajo en el contexto de un mercado deprimido cargado de expectativas ambiguas e incertidumbre que finalmente incrementan el riesgo mas no las ganancias, y rompen la lógica financiera: mayor riesgo, mayor rendimiento.

## CONCLUSIONES

Desde la perspectiva marxista, la fuente de la plusvalía es la diferencia entre el valor de uso y el valor de cambio de la fuerza de trabajo, y entre mayor sea esta brecha, mayor será la tasa de ganancia del capitalista; por lo cual la burguesía realiza esfuerzos para incrementarla manteniendo los salarios o valor de cambio al mínimo posible, mientras que el valor de uso del trabajo lo extienden a través de jornadas laborales extensas.

La expropiación del excedente entre precio y costos se afianza por los roles que dicta el sistema, donde la clase obrera, carente de medios de producción, solo tiene el camino de vender su trabajo al empresario, mientras que el burgués debe expropiar y capitalizar la plusvalía para acrecentar su poder económico y político, ampliando las diferencias de clases. La tesis marxista resalta que el trabajo humano es el único factor capaz de generar valor agregado.

Conforme ha evolucionado la sociedad, también han surgido nuevas formas de trabajo, no obstante, debido a que prevalece la lógica capitalista en los sistemas económicos, la expropiación de la plusvalía creada por la clase asalariada continúa siendo una constante en las relaciones laborales, aunque ciertos mecanismos de explotación han cambiado.

Entre las nuevas modalidades destaca el teletrabajo que es producto de la aplicación de TIC al trabajo convencional, otorgándole beneficios a empresarios, empleados y comunidad, tanto de índole económica, como ambiental y personal; sin embargo, debido a su inmadurez, pues su uso no era masificado antes de la pandemia ocasionada por el Covid-19, aún requiere de la superación de barreras tecnológicas y culturales, así como de marcos normativos adecuados para su correcta implementación en América Latina y el Caribe.

En Ecuador, la pandemia afectó al sector empresarial que experimentó la contracción abrupta de la demanda de sus productos, presionándolo a aplicar medidas que minimizaran sus egresos, entre ellos, el gasto en nómina; a la vez que debió asumir nuevos retos para mantenerse en el mercado requiriendo de la realización de inversiones privadas que no precisamente constituirán mayores rendimientos en el mediano plazo, lo que se contrapone a las necesidades de los empleados quienes observan recortes importantes en sus ingresos reales, y ven reducida su calidad de vida.

Históricamente, los intentos de explotación laboral se concentran principalmente en tres variables: el ingreso del trabajador que comprende remuneraciones y beneficios sociales, la jornada laboral, y la estabilidad y ambiente laboral; y en el caso ecuatoriano, la emisión de nuevas normativas que intentan sacar a flote a la economía se han centrado en la flexibilización laboral, bordeando peligrosamente la precarización del trabajo, ya que repercuten negativamente sobre estas variables, en tanto que los mecanismos de regulación laboral de los órganos públicos de control no han ido acordes a la evolución que hoy proyecta el trabajo virtual y carecen de la capacidad de garantizar el trabajo digno.

La Ley Humanitaria, al contrario de precautelar las tres variables claves mencionadas, facilitó su precarización al permitir la reducción de los ingresos de los empleados hasta en un 45 %, incluyendo los montos equivalentes por beneficios sociales, y la jornada laboral hasta en un 50 %; en el marco de la mayor tasa de desocupación en décadas y más de un millón de desempleados con escasa capacidad de realizar manifestaciones democráticas en rechazo a estas medidas por el riesgo de contraer Covid-19, diluyendo su poder de negociación frente a sus empleadores.

Complementariamente, el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 precarizó el ambiente laboral del teletrabajador al permitir que los activos y gastos relacionados a la realización de actividades productivas para una empresa en esta modalidad laboral puedan ser cubiertos

parcial o totalmente por el teletrabajador, quien podría tener que destinar parte de sus ingresos para adquirir activos, materias primas e insumos que pondrá a favor de la empresa para generar utilidades para el propietario, sin que le sean reconocidos los costos y gastos asumidos, ni la depreciación de sus activos, y mucho menos el rendimiento que debería generar su pequeña inversión, lo que desdibuja la lógica capitalista.

Ante la persistente heterogeneidad en la estructura productiva, caracterizada por una infraestructura tecnológica deficitaria, un mercado laboral precario y un Estado con institucionalidad débil; urge adecuar la normativa vigente y el diseño de nuevos mecanismos de control público en el mercado laboral, que deben corresponder a las formas evolucionadas de trabajo que continúan gestándose gracias a las cambiantes TIC, y cuya aplicación fue acelerada por la pandemia del Covid-19; pretendiendo mantener, sino mejorar, las condiciones laborales de la clase asalariada, cuidando de no retroceder en los niveles de remuneraciones y beneficios sociales, jornadas laborales, estabilidad y ambiente laboral; que se traducen en bienestar y desarrollo para la mayoría de la población del país.

**DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES:** Los autores declaran no tener conflictos de interés.

**DECLARACIÓN DE CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES:** Carlos Antonio Iturralde Durán (50%) y Lenin Efraín Duque Romero (50%).

estadisticas/bolmensual/IEMensual.jsp

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia Internacional de Teletrabajo en América Latina y el Caribe. (2017). *Estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. San José, Costa Rica: ITA-LAC. Recuperado de <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190. (24 de agosto de 2016). *Segundo Suplemento del Registro Oficial 825*. Quito: Ministerio de Trabajo. Recuperado de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)
- Aja, J. y Sánchez, E. (2020). El análisis de clase marxista en la era de la precariedad y la flexibilidad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 145-165. doi: <https://dx.doi.org/10.5209/crla.68872>
- Arcos, A. y Ferrada, L. (2019). Calidad del empleo en la zona Sur Austral de Chile. *Revista de Economía Institucional*, 21(41), 213-234. doi: <https://doi.org/10.18601/01245996.v21n41.09>
- Arroyo, J., Pinzón, L., Mora, J., Gómez, D. y Cendales, A. (2016). Afrocolombianos, discriminación y segregación espacial de la calidad del empleo para Cali. *Cuadernos de Economía*, 35(69), 753-783. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/54347>
- Banco Central del Ecuador. (2020). *Información Estadística Mensual No. 2021*. Quito: Banco Central del Ecuador. Recuperado de <https://contenido.bce.fin.ec/home1/estadisticas/bolmensual/IEMensual.jsp>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. Washington: BID. Recuperado de [www.iadb.org/futurodeltrabajo](http://www.iadb.org/futurodeltrabajo)
- Banco Mundial. (2019). *Desarrollo digital*. Washington: BM. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/topic/digitaldevelopment/overview>
- Boundi, F. (2017). La producción como origen del plusvalor en la teoría marxista. *Apuntes del Cenes*, 36(64), 15-46. doi: <https://doi.org/10.19053/01203053.v36.n64.2017.5598>
- Campos, R. (2015). El salario mínimo y el empleo: Evidencia internacional y posibles impactos para el caso mexicano. *Economía UNAM*, 12(36), 90-106. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v12n36/1665-952X-eunam-12-36-00090.pdf>
- Castañeda, M. y Díaz, O. (2017). El Consenso de Washington: Algunas implicaciones para América Latina. *Apuntes del Cenes*, 36(63), 15-41. doi: <https://doi.org/10.19053/01203053.v36.n63.2017.4425>
- CEPAL. (2018). *Estado de la banda ancha en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43365/1/S1800083\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43365/1/S1800083_es.pdf)
- CEPAL. (2020). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45360/4/OportDigitalizaCovid-19\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45360/4/OportDigitalizaCovid-19_es.pdf)
- Código del Trabajo. (16 de diciembre de 2005).

- Registro Oficial Suplemento 167*. Quito: Congreso Nacional del Ecuador. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del Covid-19*. Nueva York: ONU. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550_es.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Registro Oficial 449*. Ciudad Alfaró: Asamblea Constituyente.
- García, L. y Cruz, M. (2017). Desempleo en América Latina: ¿Flexibilidad laboral o acumulación de capital? *Problemas del Desarrollo*, 48(189), 33-56. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2017.04.003>
- Iturralde, C. (2019). Los paradigmas del desarrollo y su evolución: Del económico al multidisciplinario. *Revista de Administración y Economía Retos*, 9(17), 7-23. doi: <https://doi.org/10.17163/ret.n17.2019.01>
- Jiménez, D. y Páez, J. (2014). Una metodología alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia. *Sociedad y Economía*, (27), 129-154. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n27/n27a06.pdf>
- Jiménez, M. (2018). El efecto del salario mínimo sobre las transiciones laborales en Argentina. Evidencia a partir de un cuasiexperimento. *Revista de Análisis Económico*, 22(1), 55-88. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-88702018000100055>
- Lastra, F. (2018). La superexplotación de la fuerza de trabajo y la especificidad del capitalismo latinoamericano: un aporte al debate. *Izquierdas*, (38), 257-278. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492018000100257>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (22 de junio de 2020). *Registro Oficial Suplemento 229*. Quito: Asamblea Nacional. Recuperado de <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/13070-suplemento-al-registro-oficial-no-229>
- Llanos, M. (2016). El desarrollo de los sistemas de producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador. *Economía y Desarrollo*, 157(2), 130-146. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0252-85842016000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842016000200010)
- Lorca, R. (2019). Explotación y justicia global. *Revista de Ciencia Política*, 38(1), 105-123. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-090x2018000100105>
- Marx, K. (1959). *El capital*. México D. F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K. y Engels, F. (1960). *El manifiesto comunista*. Buenos Aires, Argentina: Anteo.
- Ministerio del Trabajo. (2016). MDT-2016-0190. Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado. Publicada en *Registro Oficial N° 825*, 24 de agosto de 2016, Ecuador. Recuperado de <http://www.cit.org.ec/files/Resolucion-No.-3--MINTRA.pdf>
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (5 de octubre de 2016). Historia del teletrabajo. Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia.

- Recuperado de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-19606.html>
- Mora, J. y Ulloa, M. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Institucional*, 13(25), 163-177. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-59962011000200007&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-59962011000200007&script=sci_abstract&tlng=es)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019a). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Ginebra: OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019b). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. Ginebra: OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (29 de octubre de 1919). *Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*. Ginebra: OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)
- Pérez, L. y Mora, J. (2014). La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas. *Economía del Rosario*, 17(2), 315-347. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/3748/3291>
- Perocco, F. (2017). Precarización del trabajo y nuevas desigualdades: el papel de la inmigración. *Remhu*, 25(49), 79-94. doi: <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004905>
- Piedra, R. (2018). El papel del trabajo en el desarrollo del pensamiento humano. *Hybris*, 9(2), 173-206. doi: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.1578164>
- Pineda, M. (2019). Honduras: precariedad laboral en la clase asalariada durante el modelo de acumulación neoliberal. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (63), 101-123. doi: <http://dx.doi.org/10.17141/iconos.63.2019.3421>
- Ricardo, D. (1973). *Principios de economía política y tributación*. México D. F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Rivera, A. (2016). Eudaimonía y las esferas política y ética en Aristóteles: ¿Es posible pensar el bien humano con independencia de un ámbito político? *Revista Filosofía UIS*, 15(2), 37-53. Recuperado de <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistafilosofiauis/article/view/6231/6439>
- Smith, A. (1979). *Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. México D. F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago de Chile, Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Úbeda, M., Cabasés, M. y Pardell, A. (2020). Empleos de calidad para las personas jóvenes: una inversión de presente y de futuro. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 39-57. doi: <https://dx.doi.org/10.5209/crla.68867>

Varas, A., Carrasco, A., Gutiérrez, D. y Bascuñán, A. (2018). La explotación en el «área social», Una lectura de la precariedad laboral del tercer sector en Chile desde El capital de Marx. *Izquierdas*, (39), 273-298. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492018000200273>

Velásquez, M. (2017). *Salario mínimo y empleo: evidencia empírica y relevancia para América Latina*. Ginebra: OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_600492.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_600492.pdf)