



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES,
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS POLÍTICAS CON MENCIÓN EN
POLÍTICAS PÚBLICAS**

**Políticas públicas para combatir la precariedad laboral
de las mujeres en Ecuador**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

**MAGÍSTER EN CIENCIAS POLÍTICAS MENCIÓN
POLÍTICAS PÚBLICAS**

Autora: Acosta Jaramillo, Diana Patricia

Director: García Vélez, Diego Fernando

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2022



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2022

Aprobación del director del trabajo de titulación

Loja, 27 de abril del 2022.

Magister

Boris Raúl Ochoa Ordóñez

Director de la Maestría en Ciencias Políticas con Mención en Políticas Públicas

Ciudad. -

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación denominado: Políticas públicas para combatir la precariedad laboral de las mujeres en Ecuador, realizado por Diana Patricia Acosta Jaramillo ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director del Trabajo de Titulación: Diego Fernando García Vélez

C.I.: 1103747182

Correo electrónico: dfgarciax@utpl.edu.ec

Declaración de AUTORÍA y cesión de derechos

Yo, DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Titulación denominado: Políticas Públicas para combatir la precariedad laboral de las mujeres en Ecuador, del Programa de posgrados en Políticas Públicas, específicamente de los contenidos comprendidos en: Información preliminar, Capítulo 1. Marco teórico, Capítulo 2. Materiales y Métodos, Capítulo 3. Resultados y discusión, Capítulo 4. Impacto, Conclusiones y Recomendaciones, siendo Diego Fernando García Vélez, director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTP, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia. La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....
Autor: DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

C.I.: 0908947179

Correo electrónico: dianaacostaj@gmail.com

Dedicatoria

A mis hijos Alejandro, Miguel y Diana: Siempre el principio perfecto de la razón suficiente.

Agradecimiento

A la abogada Naomi Zambrano: Por su constante apoyo.

Tabla de contenido

<i>Aprobación del director del trabajo de titulación</i>	<i>II</i>
<i>Declaración de AUTORÍA y cesión de derechos</i>	<i>III</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>V</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>VI</i>
<i>Resumen</i>	<i>1</i>
<i>Abstract</i>	<i>2</i>
<i>Introducción</i>	<i>3</i>
<i>Capítulo uno</i>	<i>5</i>
<i>Información preliminar</i>	<i>5</i>
<i>Problemática</i>	<i>5</i>
<i>Formulación del Problema</i>	<i>8</i>
<i>Justificación</i>	<i>8</i>
Justificación teórica.....	9
Justificación práctica	10
<i>Objetivos</i>	<i>11</i>
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos	11
<i>Capítulo dos</i>	<i>12</i>
<i>Marco Teórico</i>	<i>12</i>
<i>Antecedentes</i>	<i>14</i>
Evolución histórica.	14
<i>Discriminación laboral</i>	<i>15</i>
América Latina.....	21

Ecuador.....	24
Estado del arte	25
Referentes empíricos	27
Nociones preliminares	30
Trabajo y género.....	30
<i>Teoría del empleo y desempleo.....</i>	32
<i>Empleo y desempleo.....</i>	32
<i>Desempleo.</i>	33
Mercado laboral	34
<i>Indicadores laborales.</i>	37
<i>Calidad de empleo.</i>	37
Precariedad laboral.....	39
Consecuencias de la precariedad laboral	49
Precariedad laboral respecto a las mujeres en Ecuador	52
La doble presencia femenina en los trabajos.....	58
Las políticas públicas	61
Finalidad de las políticas públicas	64
Características.....	65
Ventajas de las políticas públicas	65
Políticas laborales.....	66
La intervención de políticas públicas para combatir la precarización laboral	68
Marco legal.....	73
Marco normativo internacional	73
Declaración Universal de Derechos Humanos	73
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	74
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.....	74

La OIT y los principios protectores de la mujer trabajadora	75
Marco Constitucional.....	78
Marco legal y normativo Código Del Trabajo	84
Principios a considerar contra la precarización laboral.....	85
Vacíos legales.....	95
Políticas públicas para combatir la precariedad laboral de las mujeres en Ecuador....	98
Política laboral en Ecuador.....	98
Política pública “economía violeta” por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres.....	101
<i>Capítulo tres.....</i>	<i>103</i>
<i>Materiales y Métodos.....</i>	<i>103</i>
<i>Metodología.....</i>	<i>103</i>
Determinación de los medios a utilizar	104
Diseño de la investigación.....	106
Enfoque de la investigación.....	107
Técnicas e Instrumentos	109
Población y muestra.....	109
Recolección y procesamiento de información	109
Población	110
Muestra	111
<i>Capítulo cuatro</i>	<i>112</i>
<i>Resultados y discusión</i>	<i>112</i>
<i>Resultados de encuestas.....</i>	<i>115</i>
Resultados	117
Evolución de las variables en el tiempo	118
Tasa de empleo global según el sexo.....	118

Tasa de subempleo por sexo.....	119
Promedio de ingresos	120
Horas de trabajo	121
<i>Propuesta de implementar unidades de equidad de género en ministerio de trabajo.....</i>	123
Propuesta para la solución del problema.....	123
Antecedentes fácticos	124
Fundamentación jurídica	125
Unidades de equidad de género en ministerio de trabajo.....	128
Análisis del contexto	129
Beneficios que aporta la propuesta.....	129
Objetivo de la política.....	129
Elementos para seguimiento	131
Directrices para aplicar la política pública.....	131
<i>Conclusiones.....</i>	133
<i>Recomendaciones.....</i>	136
<i>Referencias.....</i>	138

Índice de tablas

Tabla 1.....	115
Tabla 2.....	118
Tabla 3.....	119
Tabla 4.....	120
Tabla 5.....	121
Tabla 6.....	124
Tabla 7.....	124

Tabla 8..... 125

Índice de figuras

Figura 1 44

Resumen

Dentro de este trabajo de investigación se analiza el principal problema que tienen las mujeres sobre la precarización laboral que tienen al trabajo por cuanto esta situación no se encuentra escasamente regulada en la ley, ni tampoco es reconocido por ninguna institución que las mujeres deban percibir sueldos menores a los de los hombres y a pesar de ello esto es muy común en el ámbito laboral, donde son discriminadas solamente por el hecho de ser mujer; así como también se estudia las razones por las que existe la desigualdad en el trabajo de las mujeres que a pesar de estar en pleno siglo XXI en Ecuador, esta situación demuestra las circunstancias por las que existe la desigualdad en el trabajo para las mujeres, así como la situación de los bajos salarios que perciben en sociedades que hasta la actualidad no han podido cambiar su manera de pensar.

Palabras clave: Precario, trabajo, discriminación.

Abstract

Within this research work, the main problem that women have about the job insecurity they have at work is analyzed, because this situation is not poorly regulated in the law, nor is it recognized by any institution that women should receive lower salaries. to those of men and despite this, this is very common in the workplace, where they are discriminated against only because they are women; as well as the reasons why there is inequality in the work of women that despite being in the XXI century in Ecuador, this situation demonstrates the circumstances by which there is inequality in the work for women, as well as the situation of the low salaries they receive in societies that until now have not been able to change their way of thinking.

Keywords: Precarious, work, discrimination.

Introducción

El tema de la presente tesis es proponer políticas públicas que combatan la precariedad laboral que padecen las mujeres. De acuerdo con las estadísticas que se evidencian en esta investigación se detecta una afectación negativa contra estas. Se demostrará que el principal problema con relación a este tema se focaliza en el ámbito del trabajo: más cantidad de horas de trabajo, mayores responsabilidades y menor sueldo en comparación con los hombres, en consecuencia, se propone un marco normativo regulado por las leyes para su protección. En la práctica se requieren políticas públicas con actuación eficiente y eficaz para resultados oportunos, para prevenir y sancionar este tipo de discriminación.

Además de lo mencionado, en el capítulo I se expone el planteamiento del problema para analizar la situación abordada; en el capítulo 2 se estudian las razones por las que existe la desigualdad en el trabajo de las mujeres, que pese a encontrarnos en pleno siglo XXI y con normativa de avanzada en la materia, en el Ecuador esta situación no ha cambiado. En el capítulo 3 se abordan los materiales y métodos que se usaron para la presente investigación. Se realizó de forma sistematizada para poder ordenar la información recabada, considerando que se hizo un análisis a las estadísticas de las variables que expresan la precariedad laboral en torno al mercado laboral del Ecuador, con mayor afectación a las mujeres. Esto se hizo a través del método exegético, donde se corroboraron los hechos y los fenómenos analizados, a través de un método de carácter jurídico exploratorio porque se analizan diversos enfoques para identificar características y variables. El método analógico que sirve para hacer semejanzas entre diferentes situaciones, así como el método científico que permitió darle la estructura a la serie de procedimientos que se usaron para recopilar la información.

Entre los principales métodos usados en esta investigación se encuentran el método analógico, inductivo, deductivo, analítico y exegético. La investigación es de tipo documental porque se concreta exclusivamente en la recopilación de información en

diversas fuentes. Se indagó sobre el tema en documentos escritos u orales. Para el desarrollo de este trabajo investigativo se requirió definir el tipo de enfoque con el que se elaboró. Dentro de la metodología de investigación existen dos tipos de enfoques para realizar un estudio: el enfoque cuantitativo y cualitativo. El cuantitativo permitió corroborar las irregularidades y relaciones causales que ocurren entre elementos o variables, se realizó mediante la recolección de datos en fuentes estadísticas, con la finalidad de obtener una investigación objetiva y así establecer pautas del comportamiento contra las mujeres trabajadoras en precariedad laboral y comprobar los postulados expuestos. Por otra parte, el enfoque cualitativo representó un tipo de investigación subjetiva, que en la mayoría de los casos requirió utilizar una fuente de datos para comenzar el proceso de investigación.

Se usó además un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo para exponer la realidad de la precariedad laboral. En el capítulo 4, en base a la información recabada de resultados y discusión, se procede a analizar y emitir un criterio sobre las herramientas metodológicas para constatar la realidad material de la afectación que ocurre en base a fuentes primarias y secundarias.

En el capítulo 5 se realiza una propuesta de implementar unidades de género en el Ministerio de Trabajo. Se presenta una propuesta para la solución del problema, además de los beneficios que esta aporta.

Este grupo poblacional no tiene acceso a todos los trabajos que quisiera, más bien existen ciertas limitaciones puesto que se considera que algunos no pueden realizarlos las mujeres. El derecho a la igualdad en el trabajo para las mujeres es de vital importancia porque esta es la única manera de respetar los derechos humanos internacionales y, en especial, cumplir con los Convenios Internacionales de la OIT referentes a la igualdad en el trabajo, que deben ser cumplidos por todos los Estados que los han firmado y entre ellos Ecuador, teniendo en cuenta que a las féminas, a quienes se les ha considerado que pertenecen a un grupo débil y que necesitan de la protección de las autoridades, por haber sido históricamente discriminadas.

Capítulo uno

Información preliminar

Problemática

Dentro del contexto contemporáneo, el trabajo precario se expone como un concepto que manifiesta el debate sobre los criterios de trabajo a escala mundial, el cual tiene la intención de generar una situación que disminuye la calidad del empleo y, conforme lo expresa la OIT al denominado *trabajo decente*¹, evidenciando una afectación a los derechos de los trabajadores en general, y con un enfoque discriminatorio a las mujeres (más adelante se profundiza en este tema).

En la actualidad, el trabajo/empleo precario es una de las nociones en torno a las cuales debaten los estudios sobre el trabajo a nivel mundial. Los estudios o análisis ya no nos llevaban a investigar respecto del desempleo, sino sobre cómo se puede mejorar su calidad de empleo hasta convertirlo en decente.

Esa exposición de criterios pretende dar cuenta de una situación de degradación del empleo respecto a lo que la OIT denomina trabajo decente, pero que no se identifica necesariamente con el trabajo.

En Ecuador se han presentado “momentos históricos de expansión económica, por la evolución de los modos de producción, en el siglo pasado, donde los salarios crecían y se instauraba un sistema para su control” (Casanova & Zuaznabar, 2017, p.76); cuando aparecía una inestabilidad se generaba un resultado de regresión dentro del régimen de acumulación, creando una crisis dentro de un paradigma productivo,

¹ Según la OIT, un trabajo decente es aquel “empleo asalariado con un contrato por tiempo indeterminado (CDI), que tiene estabilidad en el tiempo y seguridad garantizadas por la legislación y las disposiciones del estatuto o del convenio colectivo de trabajo, ejecutado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, que cuenta con una remuneración adecuada, está registrado contando con la protección del sistema de seguridad social” (NEFFA, Julio y otros, 2010, pág. 121).

para hacer frente a la crisis económica. Se tiene como resultado una segmentación al mercado de trabajo, por el proceso de reestructuración económica, se presenta el fenómeno de la precarización laboral, evidenciando la ausencia de la relación salarial de un trabajo estable y seguro (Neffa, 2016).

En la práctica se presentan distintos niveles, grados y dimensiones en la precarización laboral, especialmente a las mujeres, demostrando una afectación negativa en el mercado y además un contraste respecto a la participación de sus pares masculinos, interfiriendo con su participación correcta en el campo laboral.

En el criterio del autor Antunes (2012) se considera la precarización del trabajo en dos niveles diferenciados, como una manifestación de un proceso en tendencia de la precarización estructural del trabajo a nivel mundial (pp. 23-24), que se expresa en condiciones específicas en cuanto a puestos de trabajo, con niveles que están por debajo de los estándares, tendientes a una flexibilización de la fuerza de trabajo en sus diversas formas: salarial, horaria y numérica; “una mayor inestabilidad e incertidumbre en la duración del empleo; y formas de contratación que impiden o disminuyen las posibilidades de goce de la protección social, y de seguridad y previsión social” (Basualdo y Esponda, 2014, p. 12).

Por su parte el Estado ecuatoriano, evidencia una ausencia en las agendas de gobierno de políticas públicas, que constituyan la subsistencia del desarrollo local con un enfoque de paridad de género, encaminadas a abordar acciones que prevengan la precarización laboral a las mujeres, dado a la desigualdad que acarrea por las brechas de género, considerando las luchas constantes, a nivel local e internacional, por erradicar esta figura.

Pese que a nivel nacional las mujeres, a fecha de diciembre 2021, constituían el 95,0 % de la tasa de empleo global, tomando como referencia la población económicamente activa del año pasado, el ingreso laboral promedio de una mujer con empleo es de \$259,50 y recalcando que la tasa de empleo adecuado/pleno para las

mujeres ecuatorianas es del 27,2% de la totalidad de la población económicamente activa de este grupo (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, 2022).

El impacto que ocasiona la precariedad laboral se presenta tanto en hombres como en mujeres, pero con relación a estas últimas el nudo de condiciones de las garantías y los derechos laborales que los cuerpos normativos han plasmado para brindar un manto tutelar, evidencia un retroceso y deterioro, considerando la alteración a la estabilidad, seguridad y protección social (Pol et. al, 2018), resultando en una relación salarial atípica, incongruente con las actividades profesionales encomendadas y acordados en el contrato laboral.

Las mujeres se acoplan a las condiciones precarias, “cobran menos salario por igual trabajo que el de sus compañeros a pesar de tener las mismas tareas y responsabilidades” (Julián, 2017, p. 14), hecho que decrece al principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, como lo prescribe el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración de la OIT, suscrito por el Ecuador en 1957 y que se encuentra en pleno vigor.

El desarrollo de esta tesis puede ser excluyente a las distintas dimensiones de las relaciones salariales contemporáneas (considerando que existen diversas formas de precariedad laboral), atendiendo al objeto de estudio de la investigación científica, respecto a esta situación precaria de las mujeres en Ecuador, si se considera como aspecto protagonista el sueldo desproporcionado que ganan, así como la inestabilidad respecto al empleo o acondicionamiento de la relación de trabajo a conveniencia de los empleadores.

Teniendo en cuenta el enfoque espacial y temporal de la problemática escogida, es relevante mencionar el incumplimiento de las garantías y los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en Ecuador, rastreando esta situación alarmante tras la crisis de la estabilidad laboral, que generó el inicio de la pandemia a consecuencia del covid-19, con un agotamiento de los recursos de las empresas, como lo indicó Ortiz et. al (2017) caracterizado por una baja demanda de manera masiva en ciertos sectores económicos,

circunstancia que generó como resultado el desequilibrio en empleos, especialmente en puestos a cargo de mujeres (pp. 279). “La caída del empleo fue mayor en el caso de las mujeres (20,9%) que de los hombres (12,7%)” (Esteves, 2020, p. 38), además del goce efectivo de los derechos laborales adquiridos en el transcurso de la evolución de la sociedad, lo cual evidencia un importante retroceso de las conquistas alcanzadas en materia de equidad de género en el trabajo.

Es entonces que surge y se refleja la urgente necesidad de injerencia del Estado en formular políticas públicas que intervengan para solucionar esta problemática latente en la sociedad, en razón, de que a través de estos instrumentos se pretende reparar el daño ocasionado a un grupo históricamente vulnerado como las mujeres con un impacto pragmático en el mercado laboral, el menoscabo de las condiciones de trabajo demuestra un factor concluyente para afectar a las mujeres, considerando que, desde la perspectiva del empleador la brecha de género se direcciona a una menor inversión de costos por la diferencia de derechos inherentes a la condición biológica de género, en relación a los hombres y perjudicando las oportunidades y estabilidad del empleo digno de las mujeres; dando como resultado una precariedad laboral para la conservación de la relación laboral y por ende de los ingresos económicos desproporcionadas en semejanza con sus actividades profesionales.

Formulación del Problema

¿De qué forma las políticas pueden ayudar a combatir la precariedad laboral de las mujeres en Ecuador?

Justificación

Considerando el sistema de gestión que da soporte a la implementación de políticas públicas, que se envuelve en un conjunto de toma de decisiones en función de la necesidad que debe brindar solución, es necesario orientar al gobierno central para la implementación de medidas de obligatorio cumplimiento dentro del mercado laboral, que oriente a combatir la precariedad laboral de la mujeres en Ecuador, influyendo considerablemente un sistema que analice y obtenga un aprovechamiento de

oportunidades para un trato igualitario entre hombres y mujeres, y sobre todo destacar la preparación académica y experiencia profesional, para la determinación del sueldo asignado para el ejercicio de los cargos que realicen las mujeres.

Es una realidad, que la precariedad laboral es notoriamente más elevada para las mujeres, las restricciones que se presentan en el plano laboral limitan las oportunidades de crecimiento profesional y personal. El empleo femenino asume una figura inestable para las empresas por la dualidad de roles que cumplen, tanto personales como laborales, e indicando, según Alcañiz (2015) los métodos de conciliación entre ambas obligaciones repercuten a los resultados de su puesto de trabajo (pp. 510). Esta afirmación, sin duda, requiere de una modificación que suprima estos antecedentes, además de un avance hacia la igualdad en la implementación de políticas públicas que amparen la estabilidad y el acceso al empleo pleno de las mujeres.

Justificación teórica

Es responsabilidad del gobierno ecuatoriano implementar políticas públicas en respuesta a una problemática de sus ciudadanos, mediante un conjunto de directrices e instrumentos que aporten con medidas preventivas y reparadoras ante una situación inminente, como en el caso en concreto, que pretende combatir la precarización laboral de mujeres en Ecuador, hecho que se sostiene en las prácticas contrarias a los derechos laborales, amparados en la normativa local y en convenios y tratados internacionales.

Asimismo, es de suma urgencia elaborar e implementar estas políticas públicas para brindar una solución acertada para los lineamientos que establecen los ODS (objetivos de desarrollo sostenible), más específico los objetivos 5, que abarcan la igualdad de género y el objetivo 8, respecto al trabajo decente. Por la pertinencia de la materia, es coherente relacionar la finalidad de estos lineamientos que, además, están consagrados en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021,² acontecimiento que

² Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son: Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición,

promueve el enfoque de transformación de las vicisitudes diarias de las mujeres que trabajan en Ecuador; en tal sentido, dedicar una política pública para combatir la precariedad laboral de las mujeres ecuatorianas abordará una reestructuración al sector laboral, que registra, en la actualidad, una cifra baja de los sueldos que perciben las mujeres en el mercado de trabajo, atacando a un marco legal que permite disfrazar la vulneración de derechos inherentes a la mujer trabajadora en diversos niveles, por mencionar una situación de multiplicidad de formas de contratación³, por la ausencia de acciones del gobierno para diseñar una política pública que combata y sancione este actuar, que se encuentra diáfananamente reñido con nuestra normativa constitucional.

Justificación práctica

La relación entre la operatividad de esta tesis de cuarto nivel y los resultados empíricos, se sustentan en la obligación del estado en implementar una estrategia política para garantizar un sistema social y laboral, funcional y equitativo; tal envergadura confronta una realidad “común” en el mercado laboral, que no distingue la discrecionalidad y criterios de los empleadores para determinar la remuneración correcta acorde a la ejecución de un puesto de trabajo determinado.

En este sentido será indispensable incorporar un sistema de evaluación, que diseñe objetivos que asocien la mejora en las actuaciones realizadas en relación con las políticas públicas a implementar y los resultados que existan sean propuestas congruentes con los procedimientos institucionalizados para el rumbo de la prevención o en su defecto subsanar la precariedad laboral de las mujeres en el país ecuatoriano.

Es indispensable que la ejecución de un diseño de política pública presente la iniciativa de una guía que exponga planes para las mujeres, para normalizar los

y promover la agricultura sostenible. (...) Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos

³ Trabajadoras en relación de dependencia disfrazadas como profesionales autónomas que prestan sus servicios.

procedimientos de control planteados con anterioridad por organismos nacionales e internacionales en materia de derechos laborales de las mujeres. Una perspectiva que exhorta a implementar una propuesta escrita para proponer directrices que deben obligatoriamente contener criterios para combatir la precariedad laboral, en general y específicamente a las mujeres, que representan a una figura, no solo vulnerada en sus derechos desde los inicios de la historia, sino que cumplen roles complementarios como la maternidad y, en situaciones concretas, se encuentran bajo la responsabilidad de los ingresos económicos principales en el hogar; es así, como se requiere adecuar una base institucional para obligar al cumplimiento y seguimiento de mecanismos para prevenir y sancionar la precarización laboral por medio de políticas públicas que proporcionen ventajas a la calidad de empleo de las mujeres ecuatorianas.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la ausencia de políticas públicas que amparen los derechos laborales de las mujeres y la precariedad laboral contra este grupo, en Ecuador durante el año 2021.

Objetivos específicos

1. Analizar las condiciones de precariedad laboral que afectan significativamente a las mujeres en Ecuador en el año 2021.
2. Exponer las condiciones del mercado laboral ecuatoriano que afecta significativamente a las mujeres, generando precariedad laboral en Ecuador en el año 2021.
3. Analizar las estadísticas de años anteriores para determinar el impacto progresivo de la precariedad laboral de las mujeres en Ecuador.
4. Elaborar una propuesta de política pública, partiendo de la fundamentación expuesta en esta tesis de maestría, para combatir la precariedad laboral de las mujeres en Ecuador, durante el año 2021.

Capítulo dos

Marco Teórico

La precariedad laboral continúa siendo uno de los principales problemas en el mercado de trabajo, que a raíz de la crisis del COVID 19, afectó a más de la mitad de la fuerza laboral del país. Ello invita a analizar la multiplicidad de situaciones que se esconden detrás de esta categoría de precariedad, en las cuales también entran quienes se insertan por primera vez en el mundo del trabajo, los jóvenes.

La precariedad, al igual que el desempleo, son fenómenos de gran envergadura tanto a escala nacional como internacional. En su informe del año 2017, la OIT advierte acerca del crecimiento de la tasa de desempleo para el año 2017, que se situaría en torno al 5,7% a nivel mundial, y también un crecimiento de los empleos vulnerables, que afectarían al 42% de los trabajadores.

Dentro de este enorme conjunto de trabajadores, nos encontramos con situaciones y experiencias muy diversas, como lo son los trabajadores tercerizados, pese a que desde el año 2008 se encuentra prohibida esta modalidad laboral por el Mandato Constituyente No. 8, que como lo determina su artículo 1 *elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador*, normativa que también fue recogida por la Constitución (CRE, 2008) indicando que:

La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa (...) Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento

injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (Art. 327).

Y, sin embargo, la tercerización oculta continúa, pese a la prohibición de la norma, así como otras formas de esta modalidad: como los trabajadores freelance, ad-honorem, pasante o quienes facturan por su trabajo como honorarios profesionales sin serlo. Sus espacios de trabajo también son diversos: el domicilio en algunos casos, pequeñas, medianas y grandes empresas. Algunos cuentan con contratos a tiempo parcial, otros de duración determinada y otros no tienen contrato. Hay quienes poseen acceso a derechos laborales, mientras otros se encuentran muy alejados de esa situación. Es difícil pensar en similitudes entre trabajadores con experiencias laborales y vitales tan distintas, quizás entre ellos comparten sólo el hecho de ser considerados empleados precarios.

En esta investigación se parte de la convicción de que precisamente la heterogeneidad y las tensiones que suponen la búsqueda de consensos acerca de cómo definir la precariedad laboral, se relaciona con la realidad que esta palabra intenta aludir. Si la precariedad sigue siendo utilizada y defendida como un término que puede dar cuenta de los cambios en el mundo del trabajo, quizás debemos pensar si no es precisamente esta heterogeneidad la que caracteriza al empleo en las sociedades contemporáneas. Pensar la precariedad permite establecer vínculos entre distintas realidades y experiencias laborales que, en principio, parecen no tener mucho en común. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la categoría ha tenido diferentes ámbitos de apropiación y movilización (Bouffartigue y Busso, 2010).

A partir del análisis empírico de estudios de campo propios y también del relevamiento de estudios que se han realizado en el país en los últimos años, en esta tesis se buscará pensar las implicaciones de la precariedad laboral, dando cuenta de los elementos que hacen que los procesos de precarización repercuten más en las mujeres. La heterogeneidad que existe entre distintas experiencias que hoy se

catalogan como precarias, permiten identificar limitaciones y posibilidades que, dicha situación laboral genera o promueve en las trayectorias de quienes se incorporan al mercado de trabajo, en especial de las mujeres.

Antecedentes

Evolución histórica.

La precarización laboral hacia las mujeres se suscita por una discriminación laboral, los profundos cambios en la relación entre capital y trabajo producidos a partir de la emergencia de un nuevo régimen mundial de acumulación no han tenido los mismos impactos en la fuerza de trabajo masculina y femenina.

A mediados de los años 70s del siglo pasado, la emergencia de un *nuevo régimen mundial de acumulación* caracterizado por la internacionalización del capital, la revolución tecnológica, la reorganización mundial de la producción y la transformación del Estado-nación, entre sus principales aspectos ha tenido fuertes, múltiples y diferenciados impactos en la fuerza de trabajo de todos los países del mundo (Arrighi et. al, 1994).

Para abarcar esos impactos y entender el significado profundo de la actual crisis mundial es necesario no soslayar el cambio radical producido a partir de la emergencia del nuevo régimen de “financiarización de la economía” y su relación entre el capital y el trabajo. La necesidad de movilizar la fuerza de trabajo a máxima velocidad ha demandado su flexibilización, lo que ha supuesto una serie de transformaciones en las instituciones que precedentemente regulaban la relación salarial reforzando las desigualdades entre los trabajadores de distintos segmentos productivos.

Como resultado de ese proceso, y sobre todo en el caso de América Latina, se observa una *dualización* de la fuerza de trabajo en élites técnicas con acceso a puestos estables, y una gran masa de trabajadores descalificados, subcontractados y con escasas o nulas prestaciones sociales.

Estos procesos no han tenido los mismos impactos en la fuerza de trabajo masculina y femenina, lo cual es ilustrativo del papel que desempeña la mujer dentro de

la estructura productiva y los efectos diferenciales que tienen los ciclos de crisis económica sobre ellas, quienes, generalmente, son las primeras en quedar expuestas a las reestructuraciones y recortes de personal en las empresas.

Discriminación laboral. Una conducta puede considerarse discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; este trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales, y pueden ser cuantificadas en resultados observados en el mercado laboral (discriminación estadística).

Según el criterio de Horbath y Gracia dentro del informe de la Organización Internacional del Trabajo "las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país" (Horbath y Gracia, 2012, pp.466) y, en la mayoría de los casos, podría verse representada en los siguientes indicadores:

- a) Acceso a la educación, orientación y formación profesional; b) Acceso al empleo y la ocupación (es decir, al trabajo ya sea por cuenta propia, como asalariado o en la administración pública); c) Acceso a los servicios de colocación y a las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como a la promoción profesional, la seguridad del empleo, la negociación colectiva, la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor; d) Acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales relacionadas con el empleo y otras condiciones laborales como la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones (Horbath y Gracia, 2012, pp.466).

La preocupación por los procesos de discriminación social en el mercado laboral surgió en Estados Unidos⁴ en la década de los cincuenta y fue explicada a partir de la existencia de un *gusto por la discriminación* inducido por *prejuicio* de empleadores y trabajadores estos procesos se fueron igualando con el correr del tiempo en mercados de trabajo esencialmente concebidos como competitivos (Becker et. al, 1995).

Sin embargo, esta teoría neoclásica no abarca ni predice la importancia de ciertos grupos en el mercado de trabajo (Reich *et al.*, 1973), a pesar de que las diferencias y el carácter monopólico de la producción son elementos de la dinámica del capitalismo que han conducido a mujeres, campesinos, inmigrantes y minorías étnicas a puestos de trabajo precarios y, en los últimos años, a vivir procesos de exclusión social debidos a la presencia de una gran cantidad de desempleados y ocupados en empleos precarios sin garantías ni prestaciones sociales.

En los años sesenta y principios de los setenta, buscando explicar la creciente división por raza, sexo, credenciales educativas y agrupaciones industriales entre trabajadores, surgió la teoría del mercado de trabajo dual que identifica un segmento primario y otro secundario sobre la base de la diferencial estabilidad de los puestos de trabajo en cada uno de ellos (Reich, *et al.*, 1973).

Piore (1983) ha postulado la existencia de una interdependencia entre los puestos de trabajo y los trabajadores del segmento primario y secundario, pues ambos participarían de un proceso de retroalimentación de patrones y rasgos de conducta

⁴ La discriminación en el mercado laboral se concibió a partir de la discriminación racial sufrida por los negros (inicialmente en el continente africano y posteriormente en Estados Unidos). Luego, las grandes desigualdades ocupacionales entre sexos en el periodo de posguerra provocaron una gran preocupación de las organizaciones sindicales por la segregación de la mujer en puestos de menor estatus y remuneración. En los últimos años se han reconocido nuevos tipos de discriminación que establecen grandes inequidades en el trabajo: invalidez, estado civil, estado de salud, orientación sexual y orientación sindical.

requeridos para participar en uno y otro mercado. Reskin y Hartmann (1986) afirman que la segregación puede estar determinada por restricciones institucionales y sociales que refuerzan la distancia entre los grupos, aun cuando no exista una separación física entre ellos.

De esta teoría de la segmentación y del concepto de *subcultura*, surge la perspectiva de la discriminación estadística, que busca mostrar las diferencias en el mercado laboral por las características atribuidas al grupo en general. En el caso de la segregación por género, esta implica que ciertas ocupaciones hayan sido restringidas para hombres y otras para mujeres, conforme lo indicado por Reich et al, 1973:

Los trabajos femeninos a menudo requieren y fomentan una mentalidad servil, una orientación hacia proveer servicios a otras personas y particularmente hombres (...) lo cual es fomentado por la familia y las instituciones escolares al tiempo que (...) los salarios en el segmento femenino son usualmente más bajos en comparación con los trabajos de los hombres (p. 56).

Las mujeres se sitúan en condiciones de:

Amplia desventaja con respecto a los hombres, en los nichos depauperados del empleo urbano y rural, en las ramas de actividad más descalificadas y en ocupaciones tradicionales, consideradas como una extensión de sus actividades y habilidades domésticas. Suelen ser ellas quienes se localizan mayoritariamente dentro de los sectores más pobres (básicamente por razones de género) y las que carecen con mayor frecuencia de los recursos educativos, la capacitación, el acceso a los financiamientos, el apoyo para el cuidado de los hijos, el tiempo libre, la posibilidad de tomar decisiones, entre otros aspectos (Horbath y Gracia, 2012, pp. 472).

Las políticas de reestructuración laboral y flexibilización, que anuncian que requiere implementar el actual régimen del presidente Guillermo Lasso, bajo la bandera de "lucha" de crear más empleos, no solo acarreará mayores desigualdades entre hombres y mujeres, sino que además va en contra de lo que establece la Constitución

del Ecuador en su artículo 326, cuando se refiere a que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

Respecto a la desigualdad de género entre hombres y mujeres es una realidad que ha perdurado en el tiempo en la mayoría de las sociedades y en las distintas épocas de su evolución y Ecuador no es la excepción.

La desigualdad de género ha consistido en una discriminación o desventaja de la mujer en la vida pública; situación que ha supuesto para la mujer menos oportunidades en su desarrollo personal y social respecto al hombre. La desigualdad en general implica un retroceso económico, ya que, los que la padecen se encuentran con mayor incapacidad de desarrollar y lograr objetivos que de una manera u otra, dinamizan las economías de los territorios.

En este punto, es importante anotar que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color de la piel, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y el origen social u otros criterios designados, que anulen o menoscaben la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación.⁵ Ahora bien, en este sentido, existen tres tipos de discriminación, a saber:

- a) **Discriminación de facto.** - ésta es la expresión jurídica designada a la existencia de una discriminación en la realidad o en la práctica. Por ejemplo: cuando no se contrata sistemáticamente a mujeres para cubrir vacantes de puestos calificados de “trabajos masculinos”, a pesar de que la ley exige la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del empleo.
- b) **Discriminación de jure.** - con esta expresión jurídica se designa la existencia de una discriminación en el derecho, por ejemplo: una cláusula del Código Civil que restrinja el derecho de las mujeres a ser

⁵ Definición de la OIT

parte de un contrato, o un artículo del Código del Trabajo según el cual las mujeres percibirán una remuneración inferior a la del varón.

- c) **Discriminación indirecta.** - se trata de modos de proceder o de reglas que parecen neutrales pero que, en la práctica, surten efectos discriminatorios para una determinada categoría o sexo.⁶

En referencia a lo antes mencionado, cabe destacar que en el Ecuador no existe una discriminación *de jures*, pues el país posee una normativa de avanzada en materia de género, pero que, lamentablemente no se cumple, por lo que afirmamos que existen, una discriminación de facto y una discriminación indirecta. En la práctica el Estado ecuatoriano protege en el ámbito laboral a la mujer embarazada, sancionando económicamente al empresario si esta es despedida, el efecto que produce es inverso, pues simplemente el empleador opta por no contratar a mujeres para obviar ese tipo de indemnizaciones. En general, en el Ecuador, la mujer tiene limitaciones en algunos tipos de trabajo, simplemente por su condición de mujer, y nada más.

En este punto, es interesante destacar, que en materia constitucional, *las normas contenidas en los tratados y convenios internacionales, una vez promulgados en el Registro Oficial, formarán parte del ordenamiento jurídico de la República y prevalecerán sobre leyes y otras normas de menor jerarquía*⁷, es decir que, una vez que el Ecuador suscribe un convenio, este según la pirámide de Kelsen, está sobre cualquier otra norma

⁶ Definiciones de la OIT

⁷ Constitución de la República del Ecuador 2008: **Art. 424.**- *“La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”.*

jurídica del Estado, pues, está solo por debajo de la Constitución, lo cual debe ser de obligatorio cumplimiento según nuestra normativa jurídica, por lo que, cuando hablamos del convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación⁸ y su aplicación, resulta curioso que el Ecuador efectivamente ha incorporado estos preceptos en varias de sus normas, como lo son la Constitución, el Código del Trabajo, pero aun así, es preciso decir, que es uno de los países, donde menos se aplican los mencionados preceptos.

Ahora bien, veces la desigualdad puede provocar el efecto contrario, es decir, que a mayor desigualdad mayor será el incentivo y las ganas para progresar en el escalafón social; este hecho puede repercutir positivamente en el crecimiento económico, por no siempre.

Es cierto que durante las últimas décadas se ha producido una auténtica revolución con la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo; pero también lo es, que las desigualdades entre hombres y mujeres se han acentuado aún más con la precarización en las condiciones de trabajo y el aumento de la brecha salarial; es decir, la diferencia de salario entre hombre y mujeres se ha incrementado en los últimos años. A todo esto, hay que unir un aumento del desempleo entre grupos como el de los jóvenes o el de los mayores de 45 años, donde la tasa de desempleo femenino supera al masculino (Urighuen et. al, 2020). Ante esta situación solo queda afirmar, que, aunque se ha producido una feminización del mercado laboral, ésta no se ha llegado a completar. Para entender mejor el fenómeno de la desigualdad de género en el mercado laboral, como premisa, debemos definir en un sentido más amplio conceptos como trabajo, y trabajo remunerado.

El trabajo es la actividad necesaria para cubrir aquellas necesidades de producción y reproducción de la vida humana; y así lo establece nuestra Constitución

⁸ Convenio que fue ratificado por el Ecuador en 1962, es decir, 4 años después de su creación, y que fue publicado en el Registro Oficial número 219, el 30 de Julio 1962.

en su artículo 328, cuando determina que “ *La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable,...*”; por lo tanto, consideramos al trabajo no solo como un empleo remunerado, sino también es aquel trabajo doméstico que realizan por ejemplo las mujeres o amas de casa generalmente no asalariadas, pero para los efectos de la presente investigación solo se tomarán en consideración, el trabajo remunerado bajo relación de dependencia, que es el elemento fundamental del contrato de trabajo⁹.

En cuanto al trabajo remunerado, hay que definirlo como aquel trabajo regulado por una ley, donde media un contrato entre dos partes, de un lado el trabajador y de otro el empleador. Este supone una fuente de ingresos para el trabajador con las connotaciones personales y sociales que conlleva dicha remuneración. En muchas ocasiones señala a un modelo económico-capitalista de precariedad y desigualdad social, en donde las mujeres y otros colectivos como el de los jóvenes encuentran dificultades, bien para acceder al empleo o bien para subsistir una vez que lo han encontrado.

La desigualdad de género es una realidad difícil de erradicar, pero esta, se reduciría con políticas que promuevan la justicia y la igualdad de género. Otra cuestión sería la transmisión de valores morales, sociales, y culturales donde la formación y la educación deben jugar un papel destacado para conseguir la tan deseada igualdad en el más amplio sentido, no sólo la igualdad de género.

América Latina

Los estudios de caso sobre precariedad laboral han marcado la agenda de investigación en la última década en América Latina. La literatura desde esta estrategia

⁹ **Código del Trabajo: Art. 8.-** “*Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre*”.

analítica se ha enfocado principalmente en lo fundamental ¿cómo hacer para combatir la precariedad laboral? Y así como todos los caminos conducen a Roma, la respuesta sigue siendo la misma, más y mejores leyes que protejan a la parte débil de la relación laboral, eliminando la tercerización, procurando mejorar los bajos salarios y la débil protección social.

En las últimas décadas, los estudios sobre género y trabajo en América Latina, han contribuido a fortalecer el conocimiento sobre las desventajas y diferencias que imprimen las relaciones de género en el mundo laboral. Las aportaciones han sido desde el reconocimiento de las actividades domésticas y de cuidado como trabajo (García, 2019), ampliando así el propio concepto de trabajo, hasta el análisis del incremento de las mujeres al mercado laboral (Blanco y Pacheco, 1999; García y de Oliveira, 2006).

“El estudio de las transformaciones en la estructura ocupacional ha mostrado que el mercado latinoamericano se configura a partir de una fuerte segregación laboral por sexo” (Torche, 2015, pp. 579). “Las mujeres y hombres acceden de forma diferenciada al mercado laboral y bajo condiciones dispares, especialmente cuando las credenciales educativas son mínimas” (Castro et. al, 2012, pp. 17-19). En este apartado final se centran las investigaciones correspondientes a esta investigación, para entender las formas en que las políticas públicas pueden combatir la precarización laboral¹⁰.

¹⁰ Es necesario aclarar que el criterio de selección para incluir a esta tesis en esta línea era el vínculo entre el mercado o procesos de trabajo con la categoría de género o que el tema central fuera referente a problemáticas de género, por lo que los temas sobre género y migración, por ejemplo, los colocamos en la línea temática sobre migración y contexto laboral. Únicamente se incluyó aquí el artículo de Ramírez, et. al. (2012) que aborda el tema de derechos sexuales y reproductivos en migrantes centroamericanas, ya que el interés está puesto en comprender cómo diferentes factores influyen en el acceso a una salud reproductiva, entre ellos las condiciones de precariedad laboral.

Existe la tendencia histórica de las mujeres a la incorporación a trabajos con bajos salarios, sin acceso a prestaciones, seguridad social o pensiones; es decir, interconectada a esta precarización del empleo femenino se encuentra esta misma modalidad del empleo masculino, profundizando los niveles de desigualdad social que acompañan los incrementos de empleos no calificados en América Latina (García y De Oliveira, 2011, pp. 837).

Así como entender el mercado laboral donde se presenta la organización de trabajo y en América Latina y para poder explicar el funcionamiento del mercado laboral en América Latina se debería considerar cuatro ejes fundamentales: primero, las cantidades y precios de la oferta laboral en los mercados de empleo formales y en los empleos eventuales; segundo, la existencia del desempleo y sus variaciones; tercero, los ingresos de los trabajadores y, por último, el rol de las instituciones en la operatividad de los mercados laborales (Figueroa, 1993).

En el informe titulado *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* elaborado en conjunto por la CEPAL y la OIT se concluye que “el acelerado envejecimiento, los grandes movimientos migratorios y la transformación de la estructura productiva” tienen un efecto negativo sobre la estabilidad de los mercados laborales en la región; además, puntualiza que para esta región se espera un entorno de crecimiento económico con una tasa promedio del 1,3% para el año 2019, sin embargo, las tasas tanto de ocupación y la tasa de desocupación no registran cambios significativos para este periodo (Organización de las Naciones Unidas, 2019).

El mercado laboral en la región se encuentra marcado por una profunda tendencia al aumento del tipo de trabajo por cuenta propia y el crecimiento de la informalidad. Para realizar un análisis numérico del estado de los mercados laborales en América Latina se presentarán cifras de crecimiento económico, puesto que existe una correlación positiva entre la tasa de ocupación y el crecimiento económico, es decir, la desaceleración del crecimiento económico se traduce en la reducción de las tasas de ocupación (CEPAL, 2019). Entre los años 2010 y 2016 el crecimiento económico medido

por el Producto Interno Bruto (PIB) ha mantenido una tendencia decreciente, lo mismo sucedió con la tasa de ocupación y es hasta el año 2017 donde se evidencia aumento de ambos indicadores en la región.

El estado del mercado laboral en Latinoamérica muestra señales de precarización que evidencian una reducción del crecimiento económico, lo que genera problemas de ocupación en el mercado laboral. Se ven afectados los trabajadores de la región tanto en la calidad como en la cantidad de empleos; se registró una desaceleración en el año 2019, mientras por otro lado la subocupación por falta de horas aumentó en casi la mayoría de los países de la región. Se evidencia finalmente un menor incremento del empleo asalariado respecto al empleo por cuenta propia, lo que se traduce en que la participación en el empleo informal es más constante (OIT, 2019).

Ecuador

Durante las últimas décadas, se han evidenciado cambios profundos tanto en la legislación, como en las dinámicas del mercado laboral. Desde la perspectiva demográfica, se observan nuevos roles de género asignados socialmente a las mujeres, con su inclusión exponencial en el empleo remunerado.

Las estructuras familiares se han modificado de manera considerable y, por ende, las demandas de cuidado de la población. La dificultad de armonización del trabajo remunerado y no remunerado conlleva al incremento del subempleo femenino, en lo que respecta al trabajo productivo y reproductivo que realizan las mujeres.

Existen variables que permiten comprender la persistencia de las desigualdades entre hombres y mujeres; entre ellas: el sistema legal y normativo, la educación, las remuneraciones, así como las tendencias de ocupación, que se reflejan en la distribución sectorial, con las mujeres ocupadas principalmente en el sector de los servicios personales, la educación y la salud (Branchi y Figueiredo, 2013). Al referirse específicamente a los obstáculos que las mujeres enfrentan en el acceso al sistema laboral, ocupa el concepto de *estructuras de restricción* que pueden ser intrínsecas o impuestas (Kabeer, 2001).

Estas restricciones definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad, y, a su vez, los mecanismos con los que las instituciones reproducen la desigualdad (Vásconez y Espinosa, 2015). Al respecto, es importante considerar que cuánto más difícil sea conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado, más reducida resulta la participación en la actividad económica y mayor la precariedad laboral (Vásconez & Espinosa, 2015). En este sentido, la informalidad es la opción más adecuada para las mujeres por la necesidad de recursos monetarios y la disponibilidad de tiempo para distribuirlo entre las actividades remuneradas y no remuneradas.

Estado del arte

En el año 2015 en España, la doctora Mercedes Alcañiz publicó un artículo en la revista de la Universidad Jaume I Castellón; Alcañiz (2015) expone las consecuencias de la última reforma laboral aprobada, correspondiente al Real Decreto-Ley 3/2012 del 10 de febrero de 2012, donde se adoptan medidas urgentes para la aplicabilidad de esta normativa que refleja (pp. 509), a decir del gobierno de turno español, el proceso de flexibilización apoyado por el estado y que permite la realización de nuevas jornadas y horarios adecuados a las exigencias productivas actuales.

Este decreto tiene como objetivo conocer si el contexto de precariedad y crisis económica aludido con anterioridad afecta más a las mujeres que a los hombres y si esto genera un reforzamiento de la división sexual del trabajo y consecuentemente de la desigualdad y la precariedad de las mujeres en el mercado laboral.

Vargas y Huertas (2019), doctora en Ciencias para el Desarrollo Sustentable y Claudia Huerta, Magister en Ciencias para el Desarrollo, la Sustentabilidad y Turismo, en una publicación académica titulada *Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género* realizada en el año 2019 explican cómo diversos organismos nacionales e internacionales, sindicatos, la comunidad académica y sociedad en general han denunciado el deterioro de las condiciones laborales (pp.107). Principalmente se critica que para maximizar las ganancias de los empleadores se han menoscabado algunos derechos laborales a través de bajos

salarios, menor acceso a seguridad social, el aumento de contratos temporales en detrimento de los definitivos de trabajo y escasa certidumbre acerca de su continuidad.

En el artículo se analiza además el concepto de trabajo precario, posteriormente se describen las múltiples dimensiones o manifestaciones de este fenómeno y se aborda la importancia de estudiarlo. Luego se exponen algunas de las principales consecuencias de esta situación para quienes lo viven, después se indaga cómo afecta de forma distinta a hombres y mujeres, especialmente a las féminas, después se exploran algunas teorías que explican la diferenciación por género y por último se despliegan las conclusiones del análisis realizado.

Quilumbaquín y Rodríguez (2019) efectuaron un estudio titulado "*Factores que inciden en la participación de las mujeres en el sector informal en el Ecuador*" sostienen que existe una brecha del 15,7% en la tasa de participación bruta en el mercado laboral de hombres y mujeres para el año 2017 en Ecuador, hecho que genera una desventaja para las féminas en el mercado laboral, lo que se debe a una condición histórica que dividió el trabajo según las condiciones sexuales donde la mujer es asociada con características de delicadeza y debilidad, mientras que a los hombres se los relaciona con la dureza y el carácter (pp. 12).

Esta forma de división ha relegado a la mujer a realizar actividades de tipo doméstico y reproductivo, el cual se considera no tiene valor en el mercado y la economía y del cuidado de los hijos, mientras que a los hombres les ha facilitado la inserción en actividades de tipo productivas. Esta sectorización ha dificultado la dinámica incorporación de la mujer a los mercados laborales en condiciones de igualdad, pues presentan ingresos inferiores y menor estabilidad laboral con relación a los hombres.

Barahona y Morales en su trabajo titulado *Factores que influyen en las personas entre 35 y 65 años que se encuentren en un estado de precariedad laboral en el Ecuador en el año 2019*, presentan evidencia sobre: la presencia de discriminación por sexo en el trabajo, dado que, en todos los países las mujeres empleadas tienen ingresos más

bajos con relación a los hombres y más impactante aún se mantienen en el extremo inferior de la distribución salarial. Acotando que si bien es cierto que la mujer ha aumentado su participación en el mercado laboral aún muestra niveles inferiores de participación con respecto a los hombres y lo que es peor, no está acompañada de estabilidad o empleos de calidad. Concluyen que la precariedad laboral constituye un fenómeno importante al analizar los mercados laborales y proponen que el correcto empleo de las políticas públicas son el medio para atenuar el crecimiento de este fenómeno (Barahona y Morales, 2021).

Referentes empíricos

Diferentes estudios, que se expondrán en los siguientes párrafos, indican las distintas perspectivas de género que existen respecto a los salarios, en cuánto a la particularidad que tienen dentro del ámbito laboral, actualmente en la mayoría de los sistemas económicos que se encuentran en práctica. Teniendo en cuenta que un porcentaje de la diferencia salarial entre hombres y mujeres puede analizarse y explicarse por las diferencias que presentan en la parte productiva.

Las investigaciones que se han realizado en diferentes países exponen que existe la presencia de un vínculo entre la segregación ocupacional y el nivel salarial, pero el tipo de relación o vínculo no está definida. Estas también señalan que el vínculo es de tipo lineal, es decir que las actividades que realizan las mujeres se remuneran con un valor menor a las labores que realizan los hombres. Asimismo, en algunos países se ha hecho un estudio respecto al vínculo entre la segregación ocupacional y el tamaño de la brecha salarial por cuestión de género, en lo que se ha concluido no han sido definitivas. Blau y Kahn (2017) encontraron pruebas no tan fuertes sobre la brecha salarial en cuanto a género y la segregación ocupacional relacionada positivamente.

La mayoría de los estudios, buscan medir la segregación ocupacional y para ello utilizan información relacionada a la regresión de la brecha salarial de género. La segregación ocupacional es un elemento de los mercados de trabajo y se considera como aquellos que tienen un efecto salarial que destaca negativamente. Las

ocupaciones donde se encuentran presentes las mujeres son remuneradas con menos dinero que las realizadas por hombres. Diferentes investigaciones han intentado encontrar los motivos y muchas veces exponen teorías importantes como la del capital humano con la teoría del rol de género. La prueba reciente señala que la segregación ocupacional y la diferencia salarial está descendiendo de manera muy débil.

Se considera la brecha salarial para cada grupo ocupacional y se mide las diferencias justificables de acuerdo con un análisis cualitativo de los trabajadores. En el examen se demuestra estadísticamente que existe una desproporción entre hombres y mujeres en cuanto a la ocupación y el tamaño de la brecha salarial.

En Ecuador, conforme a lo manifestado por García y Cortes (2011), las mujeres y la fuerza que ellas tienen en el ámbito laboral no es uniforme y se define por distintos elementos como la edad, la educación y factores familiares (pp. 22-23). De la misma manera estas tienen menos participación en el ámbito laboral cuando algún miembro de su familia con un sueldo diferente al de ella también aporta. Este tipo de discriminación no se visualiza en la segregación ocupacional por cuanto las mujeres no tienen cargos iguales que los hombres y al desempeñarse en puestos de trabajo menos valorados y remunerados porque se presume que los hombres están mejor capacitados y tienen una mejor actitud.

De esta manera surge una investigación motivada en cuanto a la división y con el fin de explicar la falta de igualdad de género en los distintos principios que se encuentran en el ámbito laboral de nuestro país y de esta manera se provoca un movimiento cultural y social por cuestiones de género y brechas salariales entre hombres y mujeres ecuatorianas. Las diferentes causas que se explican y se manifiestan respecto a lo abstracto a lo no visible o injusto de las diferencias salariales en Ecuador es lo considerado de vital importancia en este análisis.

Las brechas salariales pueden variar entre los países y cambiar conforme a las referencias que tenga cada uno de ellos, también en cuanto a los niveles de experiencia y a los ingresos de cada Estado, con esto se puede observar que este tema depende

de cada contexto del país con mayor o menor afectación como la edad, experiencia y la educación, las cuales provocan que esta diferencia salarial se convierta en lo principal al momento de desarrollar estrategias dentro del mercado laboral.

El rompimiento de un equilibrio que conforme a la norma debe existir entre ambos géneros debe basarse en una igualdad y deben presentar barreras de hacinamiento. Considerándose aquellas diferencias en las actividades femeninas y masculinas y que por tanto los salarios son más bajos respecto a las mujeres.

La literatura que nace de la experiencia no es determinante puesto que diversos estudios afirman que la brecha salarial por cuestiones de género es mayor en cargos en donde se requieren niveles de formación académica, que presentan una relación asertiva y débil. Estudios realizados en Australia dentro del ámbito público y privado encontraron que esta brecha es plana en el ámbito público y que tiene aumentos dependiendo de los ingresos para el sector privado. Los resultados que se encontraron en los estudios realizados en países como Gran Bretaña, Suiza y Alemania demostraron que son mayores en el sector privado, a diferencia del primer caso.

Las investigaciones que se realizaron en diferentes escenarios han mostrado diferencias en cuanto a los salarios y en cuanto a la segregación ocupacional, por ejemplo, en España y Portugal existe una mayor segregación que en Italia y esto es consecuencia del mayor número de mujeres que participan en la actividad laboral. En España se descubrió que existe una alta segregación por cuestiones de sexo en ciertas profesiones y son las mujeres quienes ocupan los cargos con menor remuneración y menor prestigio social.

Conforme a lo mencionado por Aguilar y Vera, aunque la remuneración no se basa únicamente en el conocimiento de las personas también es evidente la segregación salarial puesto que, aunque las mujeres estén preparadas académicamente percibirán un salario menor frente a los hombres (Aguilar & Vera, 2016). Caicedo et. al (2019) utilizaron un ejemplo de Estados Unidos en donde por cuestiones de ocupación y fuerza humana los hombres tienen un salario mayor que las

mujeres puesto que ocupan rangos más altos y también la mayoría de ellos realizan actividades relacionadas con el cargamento pesado (pp 9-10). Encontramos esto en América Latina, ya que los hombres tienen un salario mayor por cuanto su trabajo se relaciona a un mayor conocimiento y esfuerzo.

Con respecto a lo que sucede en Ecuador se indica que los elementos que se consideran para establecer un salario sin importar cuestiones de género es una asignación adecuada respecto al conocimiento en relación con el puesto que una persona va a ocupar. Para Zúñiga (2020) no es válida la afirmación anteriormente descrita puesto que se considera que una mujer tiene menos ingresos lo cual se sustenta con las estadísticas tomadas desde el año 1990; Estos datos indican que las mujeres ocupan solo un 26% de cargos importantes, mientras que los hombres tienen un porcentaje del 74% (pp. 51-52). Diferentes análisis señalan también que existe una relación inversa entre la segregación ocupacional y los niveles de sueldo: la fuerza de trabajo de las mujeres tiene salarios menores que los hombres. Esta investigación indica las diferencias salariales y la segregación ocupacional dentro del sector laboral con base en uno de los tres mecanismos principales como son la teoría del capital humano, la teoría del hacinamiento y el sesgo de género.

Nociones preliminares

Trabajo y género

Diversas investigaciones comparten la preocupación por entender las problemáticas que viven las mujeres en el mercado laboral en comparación a las que enfrentan los varones (Solís y Boado, 2016).

Así, una característica compartida, pese a la diferencia en la unidad de análisis, es la mirada relacional a la problemática de género en el mundo del trabajo. Vaca (2021), contribuye con su estudio a comprender la vida cotidiana de las mujeres trabajadoras en las empresas maquiladoras en Tijuana, comparando tanto las trayectorias laborales inestables de las mujeres con las de los hombres tijuanaenses (pp. 31-32). Por su parte, Loría et al (2016) señalan que la ocupación formal masculina no desplaza a la de las

mujeres; por el contrario, parece existir un efecto positivo de ese grupo sobre este, no por el acceso a mejores puestos ocupacionales por parte de las mujeres, sino por la precarización del empleo de los hombres. Estas diferencias en las trayectorias y situaciones laborales de los sujetos van a diferenciarse no sólo por género, sino también por condiciones que acentúan esta problemática, además de la migración o los niveles de escolaridad. Así se expone, conforme indica Maldonado et. al (2018) que las mujeres y hombres migrantes, donde la precariedad del trabajo influye en el acceso a servicios de salud, señalan que este tipo de condiciones dificultan la atención de las mujeres durante el embarazo y el puerperio, obstaculizando el acceso a una atención oportuna y de calidad (pp. 89-90).

La precarización del empleo femenino se convierte en el eje central que cruza estos artículos donde se observa cómo las condiciones estructurales permiten la acentuada precarización laboral de la mano de los procesos de subjetividad. Solís y Boado (2016) señalan que el acceso a empleos inestables con el goce de pocas o nulas condiciones laborales implican riesgos diferenciados para hombres y mujeres; hallazgo similar a otras investigaciones sobre el trabajo de las féminas en las maquilas fronterizas. El autor Cecchini encuentra que el trabajo remunerado es un factor importante para los procesos de autonomía de estas, así como para la contribución a la economía familiar, observando que la inestabilidad y precarización de las trayectorias laborales bloquea mecanismos de integración y movilidad social de estas (Cecchini, 2019).

La importancia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha asociado con otros procesos que interactúan en sus vidas marcados por la intersección con la clase, la etnia y la raza. Si bien la sobrecarga de trabajo, las reducidas alternativas laborales y los riesgos de violencia de género acompañan al entrecruzamiento de las desigualdades de género en el mundo del trabajo, también la “inserción a la estructura ocupacional ha estado acompañada de procesos de empoderamiento e incremento en la libertad de la toma de decisiones” (Peláez y García, 2020, pp. 116).

Teoría del empleo y desempleo. En los países subdesarrollados, la problemática del empleo de la fuerza de trabajo adquiere complejidad propia, como por ejemplo el porcentaje que alcanza el subempleo. De ahí que la problemática del empleo y desempleo se puede abordar en dos puntos vista como son: el económico y el social, aspectos que están íntimamente relacionados. La economía vinculada a la operabilidad de la producción o de la economía global, es decir, el funcionamiento del aparato productivo; y, lo social, referente a la naturaleza humana de las fuerzas de trabajo y en su inclusión en el aglomerado de los pobladores.

En base a lo expuesto, esta situación es muy acuciante en los países subdesarrollados en donde predominan altas tasas de desocupación abierta y un amplio subempleo (Lahera, 2017). Además, los percances para poder ingresar a un trabajo con remuneración son estructurales, es decir, son mejorables a mediano y largo plazo. El crecimiento demográfico que se incrementa de estos países implica un veloz incremento de la fuerza de trabajo, lo cual resulta casi inviable asimilarlo en su totalidad, ya que la economía no tiene suficiente capacidad para crear empleo productivo al mismo ritmo que aumenta la oferta anual en mano de obra.

Empleo y desempleo. La crisis financiera internacional que ha golpeado la gran mayoría de países latinoamericanos genera un déficit mundial en niveles de empleo, lo que ocasiona que la cifra de mujeres desempleadas se incremente y estas abandonan el mercado laboral, como fue el caso de España, Venezuela, Estados Unidos, entre otros. El desempleo en los países subdesarrollados constituye un problema estructural que afecta de manera permanente tanto en el ámbito económico como social.

En este sentido, para mejorar la economía del país y bienestar de la población se deben instaurar políticas públicas para disminuir el nivel del desempleo, reduciendo la desigualdad social y mejorando la estructura del mercado laboral, tomando como base el salario básico unificado que se ha ido incrementando con el pasar de los años.

Sin embargo, la OIT expone que el incremento salarial no siempre suele ser beneficioso para la población, aquellos con un nivel educativo bajo son los más

afectados debido a que los empleadores se inclinan a contratar personal con mano de obra calificada (OIT, 2018), En este sentido, las cifras económicas en relación a este fenómeno (desempleo), son presentadas por instituciones internacionales encargadas de revelar los datos concernientes al tema planteado.

Desempleo. Para enfocarse en el desempleo, los autores Yáñez y Cano lo definen como “La palabra desempleo no es un término nuevo pues en el año 1600 se empleaba la expresión idleness que no solo refería a personas sin empleo sino también a aquellas que se encontraban en ocio” (Yáñez y Cano, 2012, pp.219), en otras palabras, este término ha evolucionado, por lo que hoy día se conoce este término como la situación de una persona que contando con la edad, la capacidad y las ganas de trabajar no consigue empleo, es decir, no ejerce ninguna función en base a su desarrollo personal y como consecuencia de esto no tiene cómo sustentar sus necesidades básicas, ni las de su familia. Según lo planteado, se puede decir que el desempleo cuenta con diversas clasificaciones, entre ellas se tiene:

- Desempleo abierto: individuos que se encuentran en la búsqueda de empleo.
- Desempleo oculto: individuos que no busca trabajo o que trabaja de manera irregular u ocasionalmente, ingresó carpeta en alguna entidad y está a la espera de una respuesta o abandonó la búsqueda por expectativas negativas que le hicieron creer que no encontraría trabajo. Sin olvidar que hay ciertos factores como la edad, sexo, raza, preparación y habilidades que impiden que el desempleo disminuya, ya que son tomados en cuenta para las empresas.

Son muchas las causas que producen el desempleo, por ejemplo:

- Inestabilidad dentro del mercado laboral: Esto existe ya que se genera un aumento de los individuos haciendo que la demanda sea mucho mayor que la oferta de puestos de trabajo.
- Políticas que favorecen al empleado haciendo que obtenga un mayor valor ante la mano de obra que está presta esto a su vez hace que los empleadores

reduzcan sus costos, disminuyendo el volumen de trabajadores que laboran para sus empresas.

- Razones involuntarias que impiden la incorporación del sujeto a su jornada de trabajo, tales como enfermedades o discapacidades, o sino aquellas que impiden el manejo de maquinarias o herramientas de trabajo.
- Variaciones en ciclos económicos: recesión, productividad, e incremento de la inflación.

Las consecuencias del desempleo tienen que ver con el incremento excesivo de personas que no cuentan con un empleo, y que a su vez esto genera grandes costos en la economía de un país, por lo que el Estado se ve en la obligación de crear políticas públicas para que este fenómeno disminuya y no ocasione graves problemas a la producción nacional (Baena, 2017). A continuación, se detallan los efectos que pueden surgir de esta problemática:

- Se excluye el desarrollo económico del país, cuando se deja ver que en algunas ocasiones las personas aceptan empleos en situaciones desventajosas, generando una precariedad de empleo y el no desenvolvimiento correcto de estas personas en sus funciones.
- Cuando existen periodos de desempleo, esto desanima a los trabajadores y no les motiva a seguir su desarrollo profesional, puesto que esto provoca que el empleado esté en precaria condición de trabajo para acceder a nuevas plazas, y por ende, a considerarse marginal.
- El desempleo, puede provocar que la situación familiar se torna precaria, puesto que este fenómeno solo conlleva a graves problemas de índole humana, y al mismo tiempo, sea una fuente de deterioro económico para el país.

Mercado laboral

Partiendo desde el ámbito central podemos comprender que el laboral es aquel grupo de relaciones de oferta y demanda de plazas de trabajo, es decir cuando los empleadores hacen una oferta de empleo y del otro lado existen personas que pueden

cubrir aquellas vacantes. Hay muchas teorías, como por ejemplo la de los mercados por sectores, que clasifica al laboral de acuerdo con dos grupos que se diferencian por el tipo de trabajo. Por lo anteriormente dicho, los mercados de empleo podrían conformarse por aquellos de buena calidad y por los de mala calidad. Uno de los principales preceptos que abarca esta teoría es sobre la división, es decir la brecha significativa en cuanto a las formas de determinar el sueldo entre dos sectores y específicamente define aquellos empleos de baja calidad como los que responden con capital humano a un porcentaje de menor productividad.

En resumen, el mercado laboral tiene un objetivo principal la organización de trabajo que prioriza las necesidades de los empleadores para producir beneficios a través de una estructura competitiva de cada empresa y de esta manera se ofrezca los resultados de esta actividad económica de un modo igualitario para los empleados, así adquirirán un estilo de vida digno para ellos y para sus dependientes. En este sentido una organización en el trabajo se obtiene con la implementación de la economía social la protección social y la equidad, para lo cual es necesario hacer una reestructuración del mercado de trabajo a fin de disminuir los niveles precarios (Resico, 2010).

Los agentes principales en el mercado laboral son los demandantes y oferentes. Los primeros son los sectores productivos privados y públicos que requieren trabajo, a lo que se le conoce como demanda laboral. De esta forma, la suma de las demandas individuales da como resultado la demanda agregada laboral o demanda del mercado de trabajo. Por otro lado, los oferentes son los que proporcionan su mano de obra para las diferentes actividades productivas.

Se llega a un punto de equilibrio u óptimo cuando el demandante (privado y público) cubre la oferta de trabajo y los oferentes están conforme al trabajo que se encuentran realizando. No obstante, al no cumplirse con esta premisa, se puede generar un desequilibrio dentro del mercado por dos razones: un exceso de demanda laboral o un exceso de oferta laboral.

La doctrina vinculada con la precariedad laboral indica la base en las características de la población y señala que es importante observar la gran presencia de este contexto a nivel social y que el desafío para los estados es aumentar el número de empleo de calidad y conocer el contexto real del ámbito laboral en Ecuador. El sector empresarial es la pieza principal de los mercados de trabajo, puesto que influyen en el desarrollo de un país. Así mismo las condiciones en las que trabajan los empleados producen un efecto directo en las actuaciones de estos en relación con su nivel de gasto y ahorro.

El mercado laboral en Ecuador se caracteriza porque prevalece lo informal y una seguridad social incompleta en el que se producen incidentes con relación a la calidad del trabajo y al desconocimiento de los derechos laborales.

Si se remonta a la historia en los años 80 y 90 se inició un proceso de flexibilidad laboral, que se basó en políticas con tendencia neoliberal que fomentaron la tercerización, así como el contrato por horas. En 1990 se aprobó la Ley de Régimen de Maquila y el contrato laboral a tiempo parcial, también en 1979 hasta 1984 se aprobaron leyes que permitían el décimo quinto sueldo, la normativa jurídica establece como jornada laboral 40 horas a la semana y un salario mínimo vital duplicado.

Después de la dolarización en el año 2000 el gobierno se enfocó en el costo de la mano de obra y el contexto laboral en el que trabajaban las personas e incluso a inicios del siglo XXI el trabajo en Ecuador se caracterizó por la falta de estabilidad y la presencia de medidas de flexibilización laboral. El mercado laboral fue heterogéneo, puesto que se observaron hombres, mujeres y jóvenes con menos oportunidades para adquirir un trabajo de calidad. Quienes obtenían un empleo público o privado siguen siendo vulnerables porque forman parte de un contexto inestable.

En un primer contexto el mercado de trabajo en Ecuador cuenta con un grupo de trabajadores informales, sin leyes ni reglas en materia laboral. El trabajo del gobierno no se enfoca en los grupos importantes para la economía, lo que produce la baja calidad de condiciones en el trabajo (Olmedo, 2018). La seguridad social es también un problema que persiste en el Ecuador y que junto a las altas cifras de subempleo afecta

a aquellos grupos que durante toda la historia han estado abandonados como los indígenas y las mujeres. Se concluye de la historia en Ecuador una latente tendencia hacia lo precario y lo informal.

Indicadores laborales. El INEC indica que:

El cálculo de indicadores laborales parte de la identificación de factores que permiten aproximar la condición de actividad de las personas con empleo y la fijación de umbrales mínimos los cuales son adecuados de satisfacción para dichos factores (INEC, 2019).

Los indicadores dan soporte para decidir las mejoras en cuanto a la calidad de trabajo y por ende de todo el ámbito laboral en el país, estos se usan para determinar la realidad de cada país como, por ejemplo: el porcentaje de participación, el número de empleo, de desempleo y subempleo.

El estudio denominado “Involución del Mercado Laboral en el Ecuador” indica que entre los años 2014 al 2019 la tasa de participación global mostró porcentajes entre el 60% y el 70%. Según el INEC (2018) la tasa de participación general mostró una tendencia en desarrollo entre los años 2012 a 2018, y conforme a este esquema, el indicador en Ecuador aumentó del 61,7% en el año 2012 al 68,1% en marzo del 2018 (pp. 26). Según el Banco Central del Ecuador (2019):

Para el 2019 a nivel nacional la tasa de desempleo muestra una baja entre los años 2011 al 2019, de este modo como el nivel de desempleo para el año 2011 fue del 4,2% mientras que para el año 2019 se ubicó en 3,8%. El nivel más alto de desempleo entre el período 2011-2019 se da en el año 2016 alcanzando un porcentaje del 5,2%” (Banco Central del Ecuador, 2019).

Calidad de empleo. Desde un enfoque moderno es necesario tener un trabajo que permita a las personas reconocimiento dentro de la sociedad y desarrollo a nivel personal; por lo tanto, encontrarse desempleado no permite la realización del individuo. Si utilizamos la manera clásica de medir el desarrollo del mercado laboral entonces sería necesario únicamente el indicador de desempleo para analizarlo. Actualmente es

importante tener en cuenta el desarrollo económico y social, por tanto, es decisivo analizar la definición de calidad de empleo. El aumento de empleos de calidad no implica el descenso de las cifras de desempleo, pues de acuerdo con un estudio realizado por la Unión Europea que se denominó “La calidad del trabajo según los indicadores europeos y otros más” (Davoine et. al, 2008, pp. 186) se concluye que está presente una relación positiva entre la calidad de un trabajo y el número de desocupación.

Cuando un país se enfoca en producir empleos de calidad esto repercute positivamente en la vida de las personas y también en la producción de ese país. Así los trabajadores se encontrarán motivados a mantenerlo aportando mayor esfuerzo en sus actividades diarias porque no querrán verse privados de ese empleo y tener que empezar a buscar otro con las mismas características o similares.

Un empleo de calidad debe entenderse como enfoque múltiple debido a que si lo vemos de manera individual no podremos ofrecer una visión completa de lo que esto implica. En un estudio sobre calidad de empleo en América Latina realizado por la comisión económica para América Latina y el Caribe se expone que un adecuado trabajo debe tener las siguientes características: ser productivo, cubrir necesidades básicas, ser escogido libremente y equitativo, tener un seguro contra accidentes, enfermedades y desempleo.

Es importante también ahondar en el número de horas laborales y el tipo de contrato, de esta manera se podrá analizar todas las características más relevantes que define a un empleo de calidad. En el año 2014 el Ecuador consideró las recomendaciones dadas por la Organización Internacional del Trabajo para estudiar el mercado laboral y se midió este aspecto a través de la historia. Los cambios más importantes fueron adoptar definitivamente preceptos legales para clasificar a la informalidad, incorporar criterios que definen la segmentación laboral y establecer componentes respecto al subempleo.

Dentro del ámbito laboral se encuentra el empleo adecuado y su clasificación, lo cual contiene una proyección hasta el año 2017 con el 42.3% de los ocupados en el país en

este sector y desde el año 2015 se visualiza una disminución de la tasa de empleo adecuado (Ecuador en cifras, 2018).

Precariedad laboral

De acuerdo con Turpo y Gonzales (2019), la década de los 80, conocida como la “década perdida”, coincidió con la restitución de gobiernos democráticos, así como con la emergencia del neoliberalismo y la globalización, luego de periodo de brutales dictaduras militares incondicionales al modelo tradicional de desarrollo (pp. 152); tal crisis social y económica provocó que llegaran a “revertirse algunas de las tendencias hasta entonces predominantes. Después de una década de crisis cíclicas, se cambió radicalmente el estilo de desarrollo, rompiendo con el modelo anterior” (Silva, 2004, pp.8-9), lo que trajo como consecuencia efectos significativos en la estructura del mercado laboral, provocando en muchos casos precariedad en los trabajadores y en sus condiciones de empleo.

La precariedad laboral se conceptualiza a partir de los trabajadores que son, por un lado, los sujetos de la gestión, por lo cual particularmente se toman elementos como sexo, nivel académico, edad, condiciones físicas, entre otros; y por otro, el objeto de la gestión, es decir, para lo cual se consideran los procesos de trabajo que se generan, jornada de trabajo, medios de producción, que se concretan en las condiciones laborales.

En este sentido, tomando estos dos elementos como son: Los trabajadores (sujetos de gestión) y las condiciones laborales (objeto de la gestión), la precariedad laboral se refiere al detrimento y disminución de ciertas condiciones acordadas al momento de que el sujeto acepte el trabajo o empleo, particularmente se orienta por una disminución del salario y prestaciones laborales, así como aumento en la jornada laboral; igualmente se resta relevancia al sector productivo donde labore, tamaño de empresa, edad, sexo, estado civil y la formación del trabajador. Estas peculiaridades describen la precariedad del empleo y se alejan de la concepción de una típica

ocupación asalariada, caracterizada por jornadas de tiempo completas, laborar en un solo lugar, con apoyo sindical y protegido por la ley laboral (Fernández, 2014).

De acuerdo con Román (2013), la precariedad laboral puede orientarse a la demanda, donde el Estado brinda un apoyo a las organizaciones, en materia de estrategias de negocios y apoyo en la incorporación de procesos tecnológicos, mediante lineamientos legales donde se especifican las condiciones laborales de los trabajadores (pp. 181).

Si bien se sitúa en un contexto de transformación, donde la información y el poder económico exigen la reformulación de estrategias, así como de modos tradicionales usados para la gestión. El trabajo productivo es clave para el desarrollo y crecimiento económico de las diversas actividades que se generan en un país, por lo tanto, el Estado será el garante de ciertas condiciones para los trabajadores con la finalidad de que los dueños de los medios de producción no desmejoran las condiciones laborales y se establezcan incentivos económicos que estimulen la eficiencia y eficacia de los trabajadores.

Las discusiones académicas respecto a este tema constituyen una reflexión importante. En los artículos revisados sobre precariedad laboral se continúa ampliando el concepto de precariedad. Pérez y Mora señalan que “la noción de precariedad laboral se desarrolló en torno a un núcleo conceptual que remite a la erosión del empleo como mecanismo generador de ciudadanía social.” (Mora y Pérez, 2006, pp. 442). El trabajo asalariado es un medio a través del cual el estado garantiza un piso básico de bienestar social. Los procesos de reestructuración económica del estado generaron cambios en las formas de organización social del trabajo.

El concepto de precariedad surge como una descripción de dichas transformaciones en el empleo y los procesos de trabajo. Se genera como una alternativa para explicar los cambios en el trabajo estándar que había caracterizado a las sociedades salariales de los países europeos. (Castel, 1997).

En este sentido, el contenido de aquello que entendemos como trabajo precario o precariedad laboral tiene un fuerte referente empírico y una alta susceptibilidad a modificarse o ampliarse en relación a las transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales. En otras palabras, la multidimensionalidad del fenómeno sigue representando un reto en términos teóricos, lo que ha generado confusión o ambigüedad en su uso académico (Mora, 2012, pp. 94-98).

Los grandes cambios económicos en las naciones más industrializadas, la pérdida de la protección social y la flexibilización de la relación jurídica laboral han sido factores decisivos en la fragilidad del trabajo decente. Esto ha sido determinante en la precarización de las relaciones laborales en todo el mundo. Ha sido parte de la revuelta de la condición salarial en las sociedades del capitalismo industrial en la década de los 70 y 80, la cual estuvo marcada por la innovación sociotécnica de la reorganización de las lógicas del trabajo, un quiebre en su anterior división social, una revolución científico-tecnológica de los medios de producción, la desregulación laboral y una masiva desvinculación de los individuos de los sistemas de protección característicos del Estado de Bienestar.

Estos cambios generaron una transformación en el trabajo, dando surgimiento a nuevas configuraciones jurídicas que producen inestabilidad en los empleos y por supuesto en sus condiciones causadas por el propio mercado, pero también por el empleador que acelera los procesos productivos en aras de entrar en la feroz competitividad.

La clasificación de Rodgers (1989) continúa siendo útil para definir el concepto de precariedad, así como de su observación a partir de la construcción de índices o dimensiones de análisis (pp. 4). En este sentido, Guadarrama et. al (2012) contribuyen a ampliar la noción de precariedad a partir de la integración de la dimensión subjetiva y la experiencia laboral de los sujetos, donde entran otros elementos como la temporalidad, la percepción del riesgo social y los elementos psicosociales.

Entre algunas definiciones de precariedad se encuentra a Vejar que establece:

La “precariedad” se define en este contexto más bien como una “condición”, un fenómeno emergente e irruptivo, una forma de estar/ser en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social que sostenían el compromiso social fordista. En esa dirección el concepto de precariedad laboral tiende asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral; un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc. (Vejar, 2017).

Martínez (2017) exclama que la precariedad es un concepto que se relaciona con el mercado de trabajo, es decir se refiere a las condiciones en que se vincula el trabajador y en las que desempeña su trabajo. Por tanto, cuando se trata de precariedad hay que relacionarla con las condiciones de trabajo como uno de sus factores. La precariedad laboral es una crisis en el mundo del trabajo. Ocurren diversos fenómenos que así lo demuestran. La externalización del trabajo es un ejemplo. Este fenómeno es una forma de organización empresarial del proceso productivo. A pesar de encontrarse dentro de las facultades comprendidas en la libertad empresarial no deja de afectar a los trabajadores porque es una corriente de flexibilización laboral¹¹.

Por otra parte, la expresión «trabajo precario» hace alusión a una forma de contratación atípica, en la que se encuentran restringidos (o anulados) los derechos legales y beneficios sociales asociados al empleo y que se caracteriza por involucrar

¹¹ La precariedad laboral es diferenciable de la flexibilización laboral. Esta última está relacionada con la relación entre trabajador y capital y no entre trabajador y condiciones de trabajo; aunque ambas guardan relación con las políticas laborales de cada país.

uno o todos de los siguientes tres elementos críticos: inestabilidad, ilegalidad y desprotección (Salvia y Tissera, 2016).

La incertidumbre y la inseguridad laboral se incorporan como características del concepto de precariedad que puede llevar a procesos de exclusión social (Guadarrama et. al, 2012). Esto acompañado de los actuales procesos de automatización, como lo muestra Novick (2013) al analizar los cambios en los modelos productivos de Argentina a partir de nuevas tecnologías de la información y comunicación, plantean la necesidad de incorporar al sentido del trabajo los cambios en el contexto de la llamada sociedad del conocimiento y estableciendo como fundamental el papel del Estado en la creación de reformas que permitan reducir los niveles de informalidad y precariedad (pp. 24-26).

Existe un contexto empresarial competitivo en el que la tecnología y los medios adoptados demandan toma de decisiones importantes, en su mayoría orientadas por el criterio de la innovación y los costos, por tanto, en muchas ocasiones reducen beneficios a los trabajadores que se traducen en incremento de las jornadas laborales, reducción de personal, así como de sueldos y salarios. Tal como lo señalan Pérez y Ceballos (2019):

No se puede considerar que los trabajadores experimentan de manera uniforme la precariedad; algunos podrían tener contrato temporal y no gozar de prestaciones; otros podrían trabajar jornadas excesivas fuera de lo que establece la ley, mientras que otros podrían percibir bajos ingresos (pp. 119).

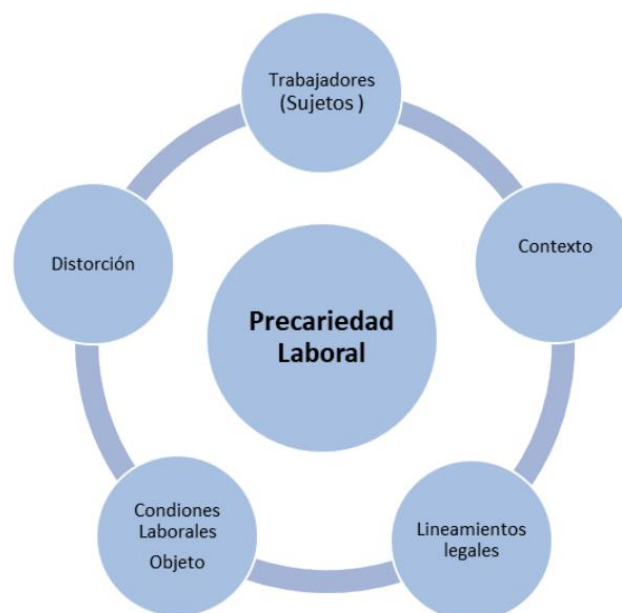
Sobre los derechos que tienen los trabajadores, existen órganos de protección y defensa en materia laboral a lo interno de las organizaciones, bien sean públicas o privadas, y son los llamados sindicatos; no obstante, si bien son espacios politizados, que en su mayoría representan los intereses de los sujetos dueños de los medios de producción, se coloca en duda su capacidad de respuesta, así como de protección hacia los derechos y deberes de los trabajadores (Solís, 2014). No obstante, Rubio (2017) manifiesta que, en el tema de los sindicatos, aún cuando puedan verse debilitados los

mecanismos de negociación, los trabajadores que se encuentran afiliados a estos, reciben mejores condiciones laborales que los que no lo están (pp. 48).

La mayoría de la literatura reciente sobre este tema enfatiza en que es la demanda la que determina las condiciones precarias de los trabajadores, pues tal como lo señalan Pérez y Ceballos (2019), “es quien define la disponibilidad del empleo, el nivel de salario a pagarse, la duración de las jornadas de trabajo, las condiciones de empleabilidad y como es la seguridad social” (pp. 122). Asimismo, Julián (2017) sostiene que el actual modelo económico prioriza la acumulación de capital por parte de las empresas, con la finalidad de hacerla más productiva y competitiva, dando lugar a formas de contrataciones flexibles que han contribuido en precarizar aún más la condición laboral del trabajador (pp. 13).

Figura 1

Imagen de elementos de la precariedad laboral



Fuente: Hernández (2020).

Nota. Adaptado por el autor Hernández, 2020

La perspectiva sobre el trabajo ha cambiado. Los logros sociales de protección social en que intervenía el Estado como ente protector de los empleados, desde la auto

tutela colectiva, no fomentan nuevas alternativas en un empleo amplio y decente para los ciudadanos con capacidad de trabajar. De esta forma se transforma la visión y su dimensión social del trabajo, lo que causa relaciones inestables que a favor de la acumulación de capital. Para Sennett:

El trabajo comienza a ser parte de una cadena en la que el sujeto es conducido a observarse y reconocerse desde la conformación de una temporalidad inestable y cambiante, con la ausencia de contratos, contratos temporales y población que no reúnen las condiciones objetivas/subjetivas necesarias para los requerimientos de un empleo formal; de una condición de renuncia a la seguridad, a cualquier tipo de cobertura, con la flexibilidad de despido, y cualquier forma de regulación, con la correspondiente violación de los derechos sindicales y de negociación colectiva, por parte del empleador/a y del conjunto de la legislación; y una maximización del talento, como contra tendencia adaptativa a la sobreexplotación auto creativa en contra de la insuficiencia, relacionada a los subempleos, los salarios bajos y la autonomía encubierta (Sennett, 2017, pp. 24-27).

La precarización de las relaciones laborales afecta la dignidad de los trabajadores como principio conquistado, no solo como derecho humano, sino como principio constitucional que ha quedado plasmado en varios textos constitucionales. La supresión del Estado de Bienestar General por otros neoliberales flexibiliza todas las relaciones que se interpongan con un desarrollo económico al que aspiran las industrias capitalistas modernizadas. Los derechos de los ciudadanos, y en este caso de los trabajadores, quedan en el olvido. Uno de los principios que fragmenta la precarización es el llamado trabajo decente al que se ha referencia. Se puede decir que el aumento de este es inversamente proporcional a la disminución del trabajo decente. Estas son dos posturas contrapuestas. La disminución de la primera solo encuentra refuerzo en el fortalecimiento de los derechos sociales.

Por esta causa se habla de una mejora en la calidad del empleo. Pok plantea la necesidad de incorporar temas como la precariedad, la flexibilidad, la terciarización y la intermediación (Pok, 1992), como problemas que permitiría acercarse a una mejor comprensión del funcionamiento del mercado de trabajo. Aunque es válido mencionar que no se considera que la precarización depende solamente de la calidad de empleo y la precariedad de los contratos, sino también de las condiciones de trabajo que de igual manera pueden comprenderse dentro del marco normativo para la estabilidad en el empleo como se verá en epígrafes posteriores (Pok, 1992).

La precariedad laboral ha sido objeto de estudios sociológicos en varios lugares del mundo, recalcando uno, que “Entre los resultados se encuentran a) que a menor edad hay mayores probabilidades de ser precario; b) que la precariedad afecta tendencialmente a las mujeres; c) que a mayor nivel de educación existirían mayores probabilidades de escapar de la precariedad” (Martínez, 2017, pp. 137). Dichos estudios resumen que afecta a todos los trabajadores, sobre todo en los países menos industrializados. Es vulnerable en sectores de trabajadores jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo e influye en ella decisivamente el grado de escolaridad de los trabajadores. A menor educación en la masa trabajadora puede generarse más precariedad. Este autor continúa diciendo que otras causas de la precarización son la desarticulación y la pérdida de capital social de los trabajadores, que se reflejan en la debilidad de la organización sindical.

Este último es otro de los elementos que inciden en la falta de visibilidad de los problemas que afectan a los asalariados y la ausencia de propuestas sobre las actuales condiciones de trabajo para no dejar vía libre al predominio de las iniciativas empresariales, sobre todo aquellas que provienen desde el neoliberalismo y que buscan la completa desregulación del mercado de trabajo. Por ello, es importante también un refuerzo del derecho de libertad sindical, del reconocimiento de la autonomía colectiva, tema al que se hace referencia en otro capítulo de esta obra.

Estas diversas miradas a un fenómeno multidimensional han llevado a que se analice desde tres perspectivas, la primera desde:

Un plano socioeconómico, la precariedad responde a dinámicas productivas y empresariales que fragmentan el proceso de trabajo y las relaciones laborales y cuartejan la calidad del empleo; desde un plano socio estructural, la precariedad equivale a poner en duda los pilares básicos que contribuyen a la cohesión social y desde un plano experiencial, la precariedad se equipara a la incertidumbre, a la inseguridad y a la falta de protección, no sólo de las condiciones de trabajo sino también de las condiciones de vida (Santamaría, 2009, pp.38).

Dicha precariedad en el empleo puede influenciarse por un contexto de flexibilidad, el cual actualmente adquiere nuevos matices, pero necesita de miradas críticas en áreas de no lacerar derechos laborales fundamentales. La flexibilidad pone en peligro los puestos de trabajo y, a su vez, sus condiciones, lo que implica que cada vez más triunfe la precariedad. Los cambios sociales y técnicos que caracterizan las recientes décadas han repercutido negativamente, puesto que ahora se encuentra caracterizado por una mayor flexibilización, la precarización del contrato laboral y la eliminación de puestos de empleo. En general se presenta una des proletarización del trabajo manual, industrial y fabril: heterogeneización, subproletarización y precarización del trabajo, disminución del proletariado industrial tradicional y aumento de la clase que vive del trabajo (Quevedo & Agudelo 2012).

Para Arenas el análisis parte de las tres formas de flexibilidad en la contratación: La primera es la que se refiere al monopolio en el reclutamiento de trabajadores, en los países que lo tenían en manos del servicio público de empleo. La segunda alude a la flexibilidad en las formas de terminación del vínculo laboral y la disminución de la estabilidad laboral que tradicionalmente pregonaba el Derecho Laboral. Y la tercera se relaciona con las modalidades específicas en que se presta el trabajo, las que dieron lugar a las llamadas «relaciones de trabajo atípicas»: trabajo a tiempo parcial, trabajo intermitente,

contratos de duración determinada, programas de empleo formación, «teletrabajo», trabajo mediante vínculo autónomo, etc. En este grupo de aspectos de la flexibilidad en la contratación se sitúan precisamente las relaciones de trabajo «triangulares», y entre ellas la intermediación de las agencias de trabajo temporal. (Arenas, 2019, pp. 34-41)

La primera de ellas hace alusión al monopolio en el reclutamiento de la mano de obra trabajadora que ha quedado en varias oportunidades en manos de empresas privadas. Este fenómeno que se ha mencionado con anterioridad se relaciona con la terciarización de la relación jurídica laboral. Este fenómeno ocurre cuando ciertas tareas, que eran antes desarrolladas por una empresa, son contratadas a terceros o cuando esta cede sus trabajadores a una tercera donde desarrollarán sus labores. Cuando la empresa externalizadora realiza una determinada actividad con activos y personal propios y se deshace definitivamente de la misma, transfiriendo al subcontratista estos activos y ese personal o despidiendo a estos últimos o cuando la empresa confía a otro la ejecución de un incremento transitorio o definitivo de actividades, sin la transferencia de los recursos correspondientes.

La segunda consecuencia jurídica es la flexibilización de la terminación de la relación jurídica de trabajo. Hoy se alega el derecho al trabajo como una limitante al despido, el cual debe estar precedido con justa causa. Baylos Grau citado por Ferriol indica que uno de los aspectos fundamentales de la dimensión individual del derecho al trabajo es la que se refiere a la permanencia del trabajador en el empleo, lo que implica:

La enunciación de un principio de estabilidad en el empleo, concretizado, de manera limitada en la imposibilidad de ser despedido sin que concurra una justa causa, lo que definitivamente viene a significar el derecho del trabajador con empleo a no ser expropiado arbitrariamente del mismo (Ferriol, 2018, pp. 87).

La tercera manifestación son las nuevas expresiones de relaciones de trabajo que han dado surgimiento a los contratos atípicos y a nuevas formas de contratación impulsadas por las nuevas tecnologías dejando de lado las formas tradicionales de

organización del trabajo. Es la contrapartida a los contratos indefinidos como conquista de la clase trabajadora.

En medio de este marco de precarización latente, llegó a inicios del 2020 una crisis sanitaria que afectó al mundo del trabajo y llamó a la readecuación de las formas clásicas de empleo. Uno de los mecanismos sostenidos por los empleadores y defendidos por los estados, como forma de lograr el distanciamiento social requerido para proteger la salud de todos, fue el teletrabajo, que generó riesgos y beneficios que hoy son eje de debate

Consecuencias de la precariedad laboral

La OIT (2012) reconoce que hay grupos más propensos a sufrir precariedad laboral, entre los cuales se encuentran los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad (pp. 14); en la presente reflexión el foco se centra en las diferencias existentes entre hombres y mujeres al experimentar la precariedad laboral, esto debido a la imposibilidad de abordar todos los aspectos de la precariedad y por considerar que el enfoque de género debe ser un eje transversal al momento de analizar los diversos fenómenos sociales. Considerando que la sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo precario también es una función de las prácticas discriminatorias del empleador [...] En comparación con las mujeres, es menos probable que los hombres trabajen a tiempo parcial. Y, en comparación con los hombres, las mujeres que pasan el mismo tiempo en las tareas del hogar tienen más probabilidades de ser desfavorecidas, reciben menos salario y tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial. Estos hallazgos sugieren que es más probable que las mujeres sean empleadas en trabajos precarios como resultado de las preferencias discriminatorias de los empleadores.

Lo anterior implica que, a pesar del carácter universal de la precariedad, las mujeres continúan viviendo desigualdad en el contexto laboral. El autor hace una breve explicación en relación a por qué las mujeres son más propensas a la precariedad, sin embargo, esta hipótesis no considera la responsabilidad de las autoridades de diversos órdenes de gobierno que no han fomentado políticas públicas que prevengan este tipo

de discriminación en el trabajo, pareciera que se responsabiliza en mayor medida al empleador y se deja de lado las condiciones del contexto que facilitan que exista dicha discriminación, incluyendo la poca regulación que permite que dichos empleadores trasgredan los derechos de sus trabajadores.

En muchas ocasiones se da por hecho que solo con que las mujeres se incorporen al mercado laboral es suficiente. Las evidencias han demostrado que también se trata de mejorar las condiciones en las que trabajan; resalta especialmente el hecho de que estas continúan siendo reprochadas por cuestiones relacionadas con su vida familiar, por ejemplo, la maternidad.

En su *informe mundial sobre salarios 2018/2019* la OIT (2019) expone, a partir de datos de 73 países, que la brecha salarial de género (ponderada) a nivel mundial es de alrededor del 16% (pp. 7).

Un informe de la Organización de las Naciones Unidas corrobora la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral. El organismo subraya que las mujeres perciben en promedio 24% menos de salario que los hombres, además, el 85% de los 92 países que mantienen registro con relación a las tasas de desempleo coinciden en que las mujeres con un elevado nivel académico tienen tasas de desempleo más altas que los hombres con el mismo nivel educativo (ONU, 2015). Lo anterior implica una merma importante en las oportunidades profesionales de las mujeres, quienes tienen menor oportunidad de acceder a puestos de alta cualificación, pese a su preparación académica y a que la tasa de incorporación al mercado laboral se acerca cada vez más a la de los hombres.

Percibir menor salario que los hombres, aún con la misma preparación y realizando las mismas labores, es una de las múltiples formas de exclusión y discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, las estadísticas indican que, en los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, las mujeres ganan en promedio casi un 15% menos que los varones (OCDE, 2017), aún con el mismo puesto y nivel educativo.

Con respecto al tipo de trabajo que las mujeres obtienen, la OCDE (2017) indica que estas tienen menores probabilidades de ser empresarios, además, aquellas empresas lideradas por mujeres tienden a ganar menos que las que son propiedad de hombres, es decir, son mayoritariamente empleadas y aún aquellas autoempleadas se enfrentan a mayores condiciones adversas que los hombres autoempleados.

Para complementar esta información, la OCDE ofrece cifras del 2016 en las que se informa que en México el porcentaje de mujeres que son gerentes es de 34.3% y la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 16.7% (OCDE, 2017), lo que permite tener una idea de a qué tipo de trabajo son a los que acceden las mujeres, es decir, se ocupan en puestos mal remunerados y de baja cualificación.

Abonando a las cifras estadísticas oficiales, las mujeres quienes se dedican en mayor medida a las labores del hogar, esto es un factor importante al momento de ahondar acerca de la precariedad laboral debido a que el cuidado doméstico es un trabajo no remunerado, poco reconocido, desgastante físicamente y que se atribuye principalmente a las féminas. El hecho de que sean estas quienes se dediquen en mayor medida a las tareas del hogar evidencia la existencia de estereotipos que perpetúan la idea de ocupaciones feminizadas y masculinizadas, es decir, de segregación ocupacional.

Hoy en día no existe un marco teórico ni siquiera aplicado sobre lo que determina la brecha sexual en los trabajos dentro del mercado, aunque la reproducción prueba la discriminación que se da a raíz de este fenómeno asociado con aspectos que trascienden lo anteriormente señalado y que se relaciona con estereotipos sociales también con la desigualdad de oportunidades y los procedimientos que favorecen a unas personas respecto a otras.

No podemos abordar todas ellas, pero sí podemos hacer referencia a ciertos elementos que forman parte de una promoción a nivel profesional y salarial como lo son la disponibilidad y la movilidad a nivel geográfico, las cuales se presentan con una dinámica de mantenimiento de estereotipos y la no visibilidad de elementos del espacio

a nivel privado y reproductivo, los cuales asumen principalmente las mujeres. En el otro punto nos encontramos con los cargos que se encuentran bajo el estereotipo femenino, los cuales también están desvirtuados y se relacionan solamente con las mujeres debido a que bajo los preceptos culturales estos están relacionados y dirigidos solamente para ellas.

No podemos dejar a un lado las elecciones que de una u otra manera organizan a nivel laboral y cultural los valores masculinos, que se han mantenido a lo largo de la historia y que perduran en la actualidad.

Los factores que discriminan por cuestiones de sexo o por género explican de forma transversal la presencia desigual de la precariedad entre hombres y mujeres y se proyectan hasta los elementos culturales y de identidad, derivados de las relaciones de género que se caracterizan por el desarrollo de la sociedad y que rigen a un colectivo. Los factores de género que se expone sobre discriminación salarial directa se encuentran presentes bajo una mínima valoración de tipo económico y social respecto a las actividades desempeñadas por mujeres, de esta manera reflejando un nivel menor en cuanto a salarios en los sectores y ocupaciones ocupados por estas.

Precariedad laboral respecto a las mujeres en Ecuador

La precariedad laboral en Ecuador es una problemática que se mantiene en la actualidad, asimismo la flexibilidad laboral y la falta de suficiencia en cuanto a las remuneraciones han producido el interés por parte de los gobiernos para dar atención prioritaria y mejorar la situación laboral para los trabajadores. Así se establece que la precariedad laboral se produce a causa de distintos factores como la estructura de producción que tiene el país, en particular debido a que siendo un país productor y exportador no tiene grandes empresas que ofrezcan empleos de calidad. Por su parte Castillo manifiesta que el trabajo remunerado es más estable que aquel que se realiza de manera autónoma. Por tanto, se verifica lo importante que es un grupo empresarial para ofrecer trabajo de mejor calidad y con remuneraciones justas que cubran las necesidades de las personas trabajadoras.

Podemos exponer en dos teorías de las más relevantes las cuales explican por qué las mujeres viven mayor precariedad laboral. En primer lugar, tenemos la teoría del capital humano que indica que las mujeres están comprometidas con sus familias y por ende aportan menor tiempo a su formación profesional y de esta manera su experiencia laboral disminuye. Esta primera teoría nos indica que las mujeres aportan con menos tiempo dinero y preparación a sus profesiones por ende se dedican más a sus familias lo que las lleva a encontrar y aceptar trabajos de menor calidad.

Una segunda teoría indica que las mujeres que tienen trabajos precarios debido al estrato de género, esta teoría indica que las preferencias discriminatorias tienen influencia al momento de elegir quién será la persona contratada, así las mujeres son consideradas para puestos de trabajo con un menor salario y menor calidad, e incluso son escogidas para trabajos de medio tiempo lo que conocemos también como pisos pegajosos que conservan a las mujeres en la base de la pirámide de economía.

De la misma forma este estudio hace una denuncia respecto a que las mujeres son juzgadas por el tiempo que le dedican al cuidado de su familia es decir que se les priva de ciertos trabajos de mejor calidad y condiciones.

También esta teoría explica que las mujeres son contratadas para seguir realizando las tareas que ya cumplen en el hogar como un puesto en una lavandería, como camareras, enfermeras o en el área de cocina.

Para comprender para emprender porque las mujeres ocupan puestos de trabajo bajo circunstancias precarias, se consideran los siguientes tres preceptos:

En primera instancia las mujeres solicitan en menor grado trabajos bien asalariados porque los horarios de trabajo son más demandantes lo cual se contrapone con su vida familiar. El segundo lugar puede existir discriminación contra las mujeres cuando el rango se acelera y es mayor. En tercer lugar, puede existir discriminación estadística por cuanto la distribución de las habilidades no son las mismas para hombres y mujeres sin embargo aquellas habilidades son analizadas con más desconfianza y

más incertidumbre con relación a las mujeres a diferencia de los hombres que están bien calificados son contratados con mayor frecuencia.

El autor indica que no descarta que sean las mujeres quienes decidan no aplicar para puestos jerárquicamente altos puesto que estos demandan muchas responsabilidades lo cual no coincide con el rol que tiene dentro de sus familias, este es un precepto que no se aleja del hecho que son las mujeres quienes realizan las actividades del hogar y se encargan del cuidado de los hijos por lo que se ven obligadas a poner su vida familiar por encima de su vida profesional lo cual no sucede en el caso de los hombres. Es necesario indicar que este argumento coincide con lo establecido en la teoría de estratos de género cuando resalta que los empleadores observan en menor grado y las actitudes de las mujeres por lo que científicamente no se ha comprobado que las mujeres tengan menos habilidades que los hombres sin embargo ellos evidencian que ciertas habilidades para algunos puestos de trabajo son realizados mejor por hombres que por mujeres.

El trabajo precario es un problema actual que se caracteriza por la falta de certeza con relación al tiempo que durará ese trabajo, bajos sueldos y falta de protección en el ámbito legal. La falta de certeza que tiene que ver con la precariedad se debe en primer lugar a la relación de trabajo que no es clara y que tiene diversas consecuencias vinculadas con la dificultad para combinar la vida familiar con las obligaciones laborales debido a las extensas jornadas de trabajo y en cuanto a la imposibilidad de cubrir las necesidades familiares con un bajo salario. Las mujeres son perjudicadas particularmente por esta precariedad puesto que se ha comprobado mediante estadísticas oficiales y a través de análisis científicos que las mujeres encuentran trabajos de baja calidad en un porcentaje mayor que los hombres.

Otro fenómeno que se relaciona con la precariedad laboral son las mujeres con dificultades para relacionar su vida en la familia y su vida en el trabajo. El autor también señala que es posible que una mujer acceda por voluntad propia a trabajos precarios si este le permite combinar asertivamente su horario de trabajo con su vida familiar sin

importar que este trabajo impida su desarrollo profesional y más bien la mantenga en una situación de carencia y vulnerabilidad.

Es necesario hacer un análisis profundo respecto a que las mujeres son las más afectadas con respecto a este tema puesto que para alcanzar la igualdad de género se requiere que las mujeres no solamente puedan acceder a un empleo, sino que lo hagan bajo las mismas oportunidades y condiciones que los hombres.

Tenemos explicaciones que intentan dar un motivo para comprender que las mujeres son las más afectadas y en estos estudios se muestra cómo estas teorías se vinculan con el entorno laboral y familiar es decir se muestra la importancia de una conciliación con las tareas del hogar y la posibilidad de tener un menor desarrollo en el ámbito laboral porque como ya se lo ha mencionado son las mujeres quienes en su mayoría se ocupan de las tareas propias del hogar en virtud de los estereotipos y roles de géneros asignados tanto a hombres como mujeres desde hace muchos años a través de la historia.

También existe otra explicación que muestra la discriminación hacia las mujeres en un contexto laboral puesto que manifiesta que las empresas no reconocen a las mujeres con las mismas habilidades que los hombres, por ende, no le ofrecen cargos de alto rango como sucede con los hombres y por el contrario son destinadas siempre a ocupar cargos inferiores con menores salarios.

Al analizar el mercado laboral surgen diversas temáticas que serían indispensables abordar y estudiar como la erradicación del desempleo, sin embargo, para mejorar las condiciones laborales no se requiere únicamente crear más empleos, también es importante saber qué calidad tienen los empleos ya existentes; al respecto, y explicando la importancia de analizar el trabajo precario, la OIT manifiesta que:

Las cifras de desempleo provocan preocupación por sí mismas, pero ni siquiera logran abarcar a una mayoría más amplia de personas que trabajan pero que no tienen un empleo decente con salarios dignos, futuro estable, protección social y acceso a derechos fundamentales. Es innegable que la universalidad y las

dimensiones del conflicto exigen una acción coordinada y abarcadora a nivel internacional (2012).

Es decir, en términos estadísticos de frecuencia, existen más personas con trabajo precario que sin trabajo, esto quiere decir que aun cuando tienen empleo éste no les proporciona un bienestar ni les garantiza las necesidades más básicas, mucho menos les asegura una buena calidad de vida. Esto es preocupante, pareciera que los derechos de los trabajadores han perdido por completo su importancia y son sacrificados en aras de optimizar las ganancias. Además, la OIT (2012) hace énfasis en el carácter universal de este tipo de empleos, es decir, la precariedad no es exclusiva de ciertas zonas o de ciertos países, sino que es un fenómeno extendido en todo el mundo.

Si nos damos cuenta lo que ocurre en la parte mercantil, es decir en el ámbito donde se desarrolla el trabajo asalariado, las características que nos indican la cantidad y la calidad del trabajo manifiestan una valoración inferior del empleo de las mujeres en otras palabras es una representación menor de las mujeres en los cargos laborales que se alejan de la precariedad. Este problema se ha dado desde el proceso de incorporación de una mujer al sector laboral aun cuando se tuvo consecuencias económicas sociales y culturales positivas que igualaron la participación. Respecto a los hombres, no se ha conseguido superar los obstáculos que permitan alcanzar las mismas oportunidades para el sector femenino.

Algún como consecuencia de las limitaciones que tienen que vivir por asumir el rol de la reproducción se ven discriminadas de algunas actividades dentro del mercado y por consecuencia no son consideradas a nivel social para ciertas actividades ya sea por un tema salarial o a través de la importancia y el reconocimiento de la misma.

En contraste a esto la contrapartida para las mujeres que dedican su trabajo y su tiempo al cuidado de sus familias ha sido una categoría desvalorizada como una condición de una trabajadora. Con esto se verifica que la situación de empleo distinta a

un cargo asalariado queda por lo general fuera de toda consideración de desempleo como de aquellos trabajos considerados atípicos o inactivos.

Se valorará positivamente la iniciativa que cede al trabajo en los hogares para conseguir un trabajo hasta el punto de que sea mejor estar en una situación de desempleo o de precariedad laboral debido a la falta de actividad.

De otro lado cuando las mujeres adquieren un puesto de trabajo que será remunerado, éste se ubica en sectores donde las actividades tienen una valoración menor y en ese perciben menos salarios y bajo condiciones de menor calidad o dicho de otra forma el sistema económico explota más a las mujeres consolidándose como un sistema que subordina el papel de ellas como trabajadoras y compromete sus aspiraciones en el ámbito mercantil y también fuera de él. Un ejemplo de esto es la preponderancia de la participación de las mujeres en actividades atípicas de empleo que presuponen un riesgo para vivir la precariedad laboral cuando se consiente a ser parte de la esfera de la producción. Debemos recordar la importancia que supone las características propias susceptibles para generar un trato desigual en los salarios y que de acuerdo al contexto se relacionan y complementan con la discriminación de las mujeres. Estos objetos no pueden quedar al margen me deben omitir la importancia del género cuando se asume la complejidad que representa el comprender a profundidad el término precariedad.

Sin restar importancia a estos avances que llevan direccionados a la existencia de elementos que condicionan el desarrollo productivo, lo que es evidente es que aquellas explicaciones respecto a limitar el funcionamiento de las relaciones laborales sin ahondar en la parte lógica que afecta las decisiones que se tomen en otros aspectos y estructuras que se muestran perpetuas ante las desigualdades en el ámbito social; y es precisamente esa lógica fuera de la esfera de producción que interrumpe y permite la desigualdad en cuanto a las relaciones laborales y en los aspectos con los que se relaciona la precariedad.

Conforme a lo señalado anteriormente se supone que las mujeres ocupan puestos de trabajo de menor responsabilidad, con una jornada laboral menor y en determinados sectores con estabilidad inferior lo que se asocia con niveles menores retributivo; sin embargo, también se olvidan de la parte cultural y social que nace de las preferencias de uno y otros para determinados cargos de trabajo.

La doble presencia femenina en los trabajos

Respecto de lo señalado puede considerarse que los aportes teóricos más relacionados con la argumentación que se expone es insertar factores que explican la desigualdad precaria que afecta a las mujeres y que muestra la repercusión que conlleva a otras aristas de la vida diaria.

El objetivo de contribuir una comprensión de este tipo de desigualdades supone el esfuerzo para reflexionar lo cual hasta el momento solo ha sido puesto en práctica por la economía feminista en su trabajo para superar las limitantes disponibles que no abordan la sensibilidad de género necesaria para mostrar las situaciones desiguales que persisten en el mercado.

La situación desigual entre hombres y mujeres por cuestiones de género hace una retroalimentación respecto a la actividad que realiza un hombre en el mercado laboral de las mujeres así mismo la responsabilidad que conlleva el trabajo realizado en casa y los cuidados que las mujeres realizan y que suponen factores determinantes para la discriminación en el trabajo, un peso que no acabará mientras no exista la corresponsabilidad por parte de los trabajos familiares que se hacen irreconciliables con el empleo actual en el sistema que se aplica. Al borde de esta situación se encuentra la creencia que los compromisos con el deber de reproducción es una responsabilidad y esto por supuesto conlleva un impedimento al momento del acceso a las mujeres al mercado laboral.

Cuando se incluyen las tareas domésticas y los cuidados referentes a la reproducción con la importancia que amerita se notan las desigualdades de género al momento de repartir las actividades y la precariedad adquiere un sentido importante.

Dentro del fenómeno de la precariedad podemos precisar dos supuestos: desde un lado las remuneraciones hasta las condiciones y los derechos dentro del escenario productivo y con esto detectar los déficits sobre alguno de los tres temas remuneración, precariedad, identificando una perspectiva de género; el análisis nos permitirá observar la diferencia que muestran hombres y mujeres dentro de las variables referentes a este tema que va más allá de los porcentajes de empleo, los salarios o la distribución por sectores; por otro lado se incluye los elementos que condicionan el plano laboral y la economía los cuales se proyectan en otros contextos entre estos la institución familiar y las relaciones dentro de las familias las cuales son importantes y trascendentales para poder analizar las desigualdades entre ambos géneros.

Lo anteriormente dicho nos lleva a exponer que la precariedad existe en un contexto más amplio es decir de tipo social si podemos llamarlo de alguna forma que se combina con la parte laboral y que podemos definir como la desigualdad que se encuentra institucionalizada en el reconocimiento, el acceso y en el accionar de los derechos lo cual supone la imposibilidad de tener como do sostenido con los recursos adecuados para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Es así como la manera de acercarnos a la precariedad conlleva a diagnosticar las variables para definir el grado de incertidumbre o inseguridad en cuanto al acceso de los recursos necesarios para vivir y que son comprendidos bajo los conceptos de estilo de vida y bienestar social.

La precariedad laboral podríamos definir entonces como aquella manera que se adquiere y que degrada el empleo por lo tanto afecta las oportunidades y los ingresos de quién ocupa un puesto de trabajo.

A raíz del conjunto de actividades que se dan en las estadísticas oficiales sobre trabajo remunerado nos damos cuenta los resultados relacionados entre sí y qué representa el avance respecto a los trabajos más impactantes de la reproducción como son las tareas domésticas y los cuidados.

Así como se ha definido el fenómeno de la precariedad también precisamos un análisis amplio que implica dos aristas: las remuneraciones y sus condiciones y derechos dentro del mercado productivo y como resultado de esto detectar las carencias de aspectos incluidos en las tres esferas que se ha mencionado la remuneración, condiciones y derechos que nos llevan a hablar sobre precariedad laboral. Cuando aplicamos esta perspectiva de género el análisis nos permitirá observar una diferencia entre hombres y mujeres con un grupo de variables referentes al tema que van también más allá de unas estadísticas.

Entre ellos, podemos destacar algunos condicionantes a valorar en la calidad del empleo. Por ejemplo, en función de su capacidad para proveernos de una continuidad y seguridad adecuada en nuestras trayectorias laborales y vitales como la inestabilidad en la relación laboral, la parcialidad, el pluriempleo, los falsos autónomos o la falta de seguridad laboral que afecta a las jornadas y la conciliación, pudiendo derivar en riesgos para la salud (Recio, 1994).

También consideramos la disponibilidad para proteger necesariamente los derechos y garantías de los mínimos principios para una vida digna cuando de alguna manera no se ha participado dentro del ámbito laboral con un trabajo remunerado o si se restringe la relación laboral por temas de capacidad enfermedad o desempleo siendo éstas las principales vías de protección y la exclusión que afecta a distintas personas de distintas maneras.

Asimismo, se requiere un vínculo mayor entre la precariedad y los factores que condicionan el plano laboral y la economía los cuales se proyectan en otros ámbitos como la familia y las relaciones que dentro de los hogares son de vital importancia para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Asimismo, se hace referencia como parte del estudio el papel que desempeñan otras instituciones que tienen influencia en el mercado y en la provisión de bienes y servicios que se necesitan para cubrir necesidades relacionadas con la calidad de vida de la sociedad.

Esto conlleva a tener medidores acordes para percibir las consecuencias de los trabajos de reproducción conociendo que las variantes difieren de las planteadas para medir la precariedad en el terreno del mercado. También los indicadores nos permiten analizar el aumento en cuanto a los trabajos que se realizan en el hogar y los problemas que el reparto desigual de responsabilidades produce por cuestión de género. Es importante señalar puntualmente los riesgos que arrastra la sostenibilidad de estas condiciones que permiten una reproducción a nivel social. Lo principal tiene con la entrega pública de transferencias y servicios que se encuentran a disposición de los ciudadanos, los recursos que serán para los hogares y los trabajos de tipo mercantil que recaen sobre ellos, así como el reparto desigual de este.

Los factores que determinan la discriminación por cuestiones de sexo o perspectiva de género y que explican la presencia desigual de la precariedad se proyecta hacia entornos de cultura e identidad y que se derivan de las relaciones de género caracterizado por el funcionamiento de la sociedad y la colectividad.

Por lo anteriormente dicho nos apartamos de una visión real y en concreto aquella realidad que separa a la sociedad y afirma que lo público no tiene que ver con lo privado. Podemos definir a la precariedad de una manera más amplia y con un carácter social combinado lo laboral y decir que es aquella desigualdad que se ha institucionalizado y que se reconoce en cuanto al acceso y el ejercicio de derechos que dan como resultado la imposibilidad de disponer sosteniblemente los recursos necesarios para dar atención a todas las necesidades de las personas.

Tanto en la parte laboral como en la relación que se mantiene a nivel privado si nos referimos a la precariedad en general podemos darnos cuenta de que hombres y mujeres poseen asignados roles y posiciones de poder que inciden diferentemente en el fenómeno de precariedad de diferentes maneras.

Las políticas públicas

Generalmente por políticas públicas, se entiende a los programas que un gobierno se plantea para solucionar problemas que aquejan a la sociedad en general,

todo esto con la finalidad de lograr metas y objetivos propuestos que garanticen el pleno desarrollo de un país.

Las políticas públicas, son mecanismos de los gobiernos, que buscan solucionar problemas a la diversidad de demandas de un pueblo o nación, son estrategias que favorecen un colectivo y existen distintos tipos en base al tipo de problema a solucionar, de igual forma, son como uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales. (Vásconez, 2018).

Según lo que expone este autor, el estudio de las políticas públicas debe plantearse bajo tres cuestiones: de qué manera se formulan las políticas, es decir, si se toma en cuenta la verdadera necesidad de la sociedad, que mecanismos de control utilizan para hacer seguimiento al cumplimiento de los objetivos propuestos, al mismo tiempo, qué indicadores utilizan para evaluar el impacto, y por último, qué efectos, consecuencias tienen de lograr o no lo que se estableció, por eso es necesario, que para el establecimiento de políticas públicas, se consideren y participen personas que realmente estén preparadas en ese ámbito.

Las políticas públicas se han escrito bajo dos visiones:

Bajo la perspectiva keynesiana, se da la presencia de un Estado benefactor centralista, que a través de este se intenta buscar e intervenir en los distintos ejes de la sociedad; y a su vez ser el agente capaz de influir en el mercado, con el propósito de generar desarrollo y beneficios para la sociedad (Vargas y Huerta, 2019).

A más de eso las políticas públicas dentro del keynesianismo tienen como principal fin el de brindar, ya sea de manera directa o indirecta, incentivos a la demanda con el único objetivo de restituir la confianza en el futuro de la economía de un país a través de lo que puede significar la existencia de una regulación estatal (Martínez, 2017).

Con respecto a la teoría de Vargas y Huerta (2019), el hecho de ser políticas públicas implica la convergencia de dos factores: el estado (sujeto principal), y la sociedad (objeto principal); En esta situación será el estado que se encargue de diseñar, ejecutar y evaluar las políticas, incluso si los servicios públicos se hayan privatizado (pp.

106); pero si el predominio sigue siendo de carácter público, como por ejemplo políticas de salud, en la mayoría de los casos el sistema de salud se ha llevado de la mano con el sector privado pero el Estado es el agente principal en generar políticas públicas de la salud que beneficien a la sociedad.

Por el contrario, el segundo enfoque es la de un Estado moderno, el cual busca, identifica, organiza, planifica y gestiona sus niveles de intervención mixto (público – privado) con el propósito de proveer servicios públicos y así generar un desarrollo integral a un corto o largo plazo; en otras palabras, el estado busca un “enfoque institucionalizado e independiente del estilo de gestión y del sistema de toma de decisiones que adopten los sucesivos gobiernos” (Vargas y Huerta, 2019).

Cabe mencionar que las políticas públicas con visión neoliberal ponen como prioridad el crecimiento económico y en base a ello eliminan todo tipo de programas que generen oportunidades para todos y únicamente los sustituye por apoyos ocasionales (políticas asistenciales) a grupos muy focalizados.

Entonces las políticas públicas como son un conjunto de iniciativas, decisiones y acciones del régimen político, frente a situaciones socialmente problemáticas y buscan solucionar estas situaciones o – al menos- llevarlos a niveles manejables (Ortiz y Barrera, 2017), es decir las sucesivas respuestas que el Estado genera ante una situación socialmente problemática.

El hablar de público, se refiere a una sociedad en general, donde existen intereses colectivos, a diferencia del privado que abarca a un solo individuo. Por tal razón, una problemática pública afecta el bienestar de la sociedad impidiéndole desarrollarse como tal. Es así como el Estado será el agente encargado en resolver tales problemáticas, lo que apaciguará los problemas, generando niveles de bienestar a la sociedad.

Las políticas públicas se las puede clasificar como:

- Políticas económicas: Influyen directamente sobre las fuerzas productivas y en ciertos aspectos del desarrollo de la sociedad.

- Políticas sociales: Tienen como finalidad el mejorar el bienestar, y reducir problemas sociales.
- Políticas de control: Son generadas por el Estado para así poder ejercer un control sobre las actividades realizadas por la población.
- Políticas asistenciales: Son aquellas que se diseñan y se implantan en un momento coyuntural del país, es decir, políticas temporales que buscan resolver un problema de la sociedad en un momento y espacio del tiempo.

Como parte de las políticas económicas y sociales constan las políticas y el mercado laboral, temas fundamentales de la presente investigación que serán tratados más adelante.

Finalidad de las políticas públicas.

Dentro de la primordial finalidad que tiene una política pública están la de servir a un colectivo de personas que esperan respuestas positivas a la solución de sus problemas, en los ámbitos de mayor importancia, empleo, salud, educación, alimentación, cultura, entre otros, es por ello, que los gobiernos deben implementar mecanismos para que la sociedad participe en este tipo de formulación de planes para el desarrollo del país.

La construcción de alianzas con organizaciones de los sectores público y privado, es decir que en una política pública deben intervenir estos dos actores, a fin de que cada uno manifieste su postura y en un momento dado puedan aportar a la propuesta. Las políticas públicas casi siempre buscan forzar o imposibilitar que la gente haga cosas que, de otro modo, no haría. Confirmando así, la influencia en el cambio de conducta de aquellos que le toca ajustarse a la política, de esta manera se marcan rumbos en la sociedad.

Desde esta perspectiva, se puede deducir que las políticas públicas, definitivamente, a través de este mecanismo, es que se puede dar solución a diferentes actores que sean de desventaja para la sociedad, hay que considerar que, a partir del

interés público, la inclusión de nuevas acciones, la racionalidad de los agentes involucrados y la efectividad de estos es que se pueden lograr resultados positivos.

Características.

Ventajas de las políticas públicas

Las políticas públicas tienen diversas ventajas sobre todo en el ámbito social, ya que por su magnitud tienen el potencial de poder resolver la problemática concreta en una sociedad, de igual forma, a través de ella se logra la promoción de la integración de las personas, es decir, que todas tengan un mismo objetivo, para dar solución a un problema que aqueja a muchos, en consecuencia, una de las principales ventajas es que exista equidad cuando se logre la meta, por ejemplo, no puede ser para un sector determinado, tiene que ser para todos el alcance y beneficio de ese logro de la política pública, es importante mencionar, que aun cuando no todos participen en esa formulación de estrategias, la mayoría como las minorías deben salir favorecidos.

En concordancia, se tiene que este ámbito público es el campo en el que los ciudadanos organizados de acuerdo a lo que establezca la ley, deben participar a través de asambleas, sindicatos, mesas de trabajo, lluvia de ideas, sector público y privado, es decir, lograr que la mayoría haga sentir su pensar y pesar de la situación que quisieran resolver, porque aquí está la clave para que se logre lo propuesto.

En las premisas antes expuestas, no siempre las políticas públicas van dirigidas a la realidad total de los ciudadanos, muchas veces solo responden a la necesidad de solo un grupo de particulares, por ello, los que formulan estas políticas deben tener la preparación suficiente para incluir, mas no para excluir, por lo tanto, debe agregar su valor a cada persona, cada organización pública o privada, sin importar intereses particulares.

Es por ello, que si las políticas públicas han de responder a las necesidades de las personas, es necesario que éstas se lleven a cabo en función de, al menos, los criterios de oportunidad, calidad y transparencia (Aguilar, 2016), Según lo referido, nos indica que hay que considerar criterios de oportunidad, donde los actores involucrados

participen de manera activa, al mismo tiempo, debe existir transparencia que sirva de base para dar ejemplo a otros países, y por último, debe prevalecer la transparencia en la evolución de estas políticas.

Las políticas públicas constituyen una herramienta de suma relevancia, no solo instrumental o práctica (por ejemplo, proveer servicios de salud para toda la población), sino para promover ciertos principios éticos (por ejemplo, que toda la población, sin importar el género, tenga los mismos derechos fundamentales al trabajo). Con esto obtenemos una diferencia entre subsanar solamente las necesidades de la población y el fomentar ciertos valores que se requieren para lograr una mayor integración.

En consecuencia, no solo el gobierno tiene la obligación de formular las políticas públicas, ya no son decisiones aisladas, en ella se deben involucrar todos los actores de la sociedad.

Políticas laborales

Más allá de la clasificación establecida de las políticas públicas, la mayoría de los países han diseñado políticas laborales que se enfocan únicamente en el mercado de trabajo.

Las políticas laborales están dirigidas principalmente al empleo y a la empleabilidad, en otras palabras, a una mayor apertura a puestos de trabajo (Meléndez, 2017), permitiendo una mayor inserción de las personas al mercado laboral y mejorando a la vez el capital humano en base a una alta inversión en capacitaciones y educación.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL en su “Estudio económico de América Latina y el Caribe 2008-2009” (2010), menciona que para el diseño de una política laboral se debe considerar los siguientes aspectos:

- Las políticas laborales deben estar orientadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en sus actividades, salarios, clima laboral, y en el cumplimiento de todos los derechos laborales.
- Políticas laborales que protejan al mercado laboral ante cualquier variabilidad económica de un país.

- Políticas laborales que generen estrategias adecuadas para el crecimiento del empleo y de los salarios, pero siempre bajo un marco de desarrollo.

Las políticas públicas de empleo presentan la siguiente clasificación: Políticas activas de empleo y políticas pasivas de empleo.

Las políticas activas de empleo son aquellas que permiten generar una mejora en cuanto la competitividad de la persona dentro del mercado laboral, en otras palabras “mejorar la empleabilidad de las personas que se encuentran en situación de desventaja para incorporarse o reincorporarse en el mercado laboral”.

La participación que el Estado ostenta es totalmente activa, ya que es el agente capaz de generar políticas adecuadas en el manejo de la oferta y demanda laboral. El Estado mediante las políticas se encargará de crear empleos y buscar una disminución progresiva en los niveles de desempleo, niveles de pobreza; combatiendo así la marginación social que se da dentro del mercado laboral.

Los instrumentos que por lo general son aplicables en las políticas activas de empleo son: fomento de la formación profesional, apoyos, asesorías, intermediaciones, ayuda para el desarrollo del emprendimiento, planes de trabajo, creación de nuevas empresas, mejora en los servicios de empleo, capacitaciones, entre otros.

Por lo tanto, son políticas capaces de generar una influencia positiva en la persona y en el mercado laboral, sobretodo en situaciones donde el individuo se enfrenta en actos de discriminación, como por la precariedad laboral a las mujeres; en las personas que ya se encuentran trabajando (personas de mayor edad), o en aquellas que se encuentran en peligro de ser despedidas y necesitan la ayuda necesaria para poder adaptarse a un nuevo cambio, para así mantener o mejorar su nivel de empleabilidad en el mercado laboral.

Por tales razones, son políticas que provocan un aspecto positivo en el sector laboral, estimulando así que el mercado laboral se vuelva mucho más dinámico e incluso sobre todo en las personas más vulnerables al desempleo.

Por el contrario, las políticas pasivas de empleo proponen garantizar, en la medida de lo posible, los medios de subsistencia a quienes se encuentran temporal o durablemente excluidos del mercado laboral; en otras palabras, las políticas laborales pasivas consisten en una sustitución de renta que será destinada a mantener los niveles de ingreso de las personas que se encuentran temporalmente desempleadas.

La intervención de políticas públicas para combatir la precarización laboral

Una intervención de los Estados a través de políticas públicas puede frenar un creciente aumento del desempleo, la desaparición y precarización de los empleos. No es cuestión solo de legislar, sino de accionar desde un enfoque multidisciplinario.

La intervención legislativa en materia de teletrabajo o en previsión social a través de nuevos mecanismos jurídicos, son elementos importantes, pero que por sí solos no solucionan los problemas de una crisis que se desencadena con fuerza.

Según reportes de la OIT (2020), algunos de los instrumentos de las principales políticas utilizadas en América Latina y el Caribe para sostener el empleo y otorgar seguridad jurídica a las familias y personas se concentran en subsidios a la nómina salarial, prestaciones de seguros de desempleos para cubrir suspensiones, periodos de horarios reducidos y otros eventos diferentes al despido, subsidios al regreso y a la contratación de trabajadores, ampliación de otros contributivos de desempleo o cesantía y las prestaciones condicionadas y monetarias para las familias y personas en la economía informal.

No obstante, hay problemáticas de raíz que solo podrán evitarse desde una combinación efectiva de los pilares de un verdadero trabajo decente: acceso al empleo, derechos laborales, protección social y diálogo tripartito.

Las nuevas formas de trabajo que se implementan que llaman a un uso más frecuente de los medios tecnológicos y a contar con la infraestructura para su implementación, convocan a mirar, desde nuevos enfoques, instituciones básicas como la formación profesional y la capacitación de los trabajadores. Las nuevas demandas laborales son ahora mucho más cercanas a una capacidad y habilidad específica que a

una titulación de media o larga duración. Las brechas de habilidades se concentran en capacidades más focalizadas, habilidades de programación, de diseño, de especificación de productos y no tanto en titulaciones académicas tradicionales”¹². Ello será un punto necesario no solo para el nuevo análisis de los derechos laborales clásicos, como la capacitación de los trabajadores, sino una misión de políticas públicas de acceso al empleo, para preparar a los ciudadanos en los campos que demanda el cambiante mercado laboral.

En materia de derechos laborales, se necesita la recuperación de aspectos que conforman las buenas prácticas y aportan al respeto de los derechos en el trabajo, sobre todo de cara a las diversas manifestaciones del teletrabajo y el trabajo a distancia. Entre ellas señalamos el principio de la voluntariedad y el acuerdo entre las partes, el tiempo de trabajo y su organización, el equipamiento, capacitación, productividad y protección del derecho de privacidad de los trabajadores, la seguridad y salud en el trabajo, cultura organizacional y diálogo y legislación y rol de actores sociales. De esta manera, si bien las diversas legislaciones pueden abordar materias fundamentales, las estrategias de participación colectiva desde los Convenios Colectivos de Trabajo y la participación de los sindicatos permitirán una adecuación concreta a los diversos escenarios del teletrabajo.

La protección social se redimensiona. Aparece la necesidad de proteger de forma más eficiente a los trabajadores y sus familias. Los países respondieron fortaleciendo y ajustando los seguros contributivos o, cuando éstos no existían, avanzando en etapas para su construcción. Los países también respondieron con una serie de transferencias que se convirtieron, en algunos casos, en garantías de ingresos y pisos de protección social. La seguridad social resultó ser un elemento indispensable

¹² Organización Internacional del Trabajo 2020. Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe. Lima. p. 72.

en la dignificación del ser humano y la persecución de un verdadero «Estado de bienestar general».

Una combinación de estos enfoques permite tomar lo positivo y las enseñanzas que nos deja la pandemia del coronavirus, adecuar el mundo laboral y el trabajo a las nuevas necesidades y sus nuevas formas de expresión y configuración, pero manteniendo la centralidad del trabajador como punto de mira. Se necesita una reactivación de las políticas de acceso al empleo, desde la intervención estatal para proteger a los sectores más vulnerables, pero también, para preparar a los ciudadanos en las formas de empleo, no solo a los jóvenes, sino también a los de más edad que necesitan readecuar sus formas de trabajar, sin quedar discriminados o segregados.

Es importante el fortalecimiento, para el crecimiento económico de los países y de la región, del teletrabajo y los derechos laborales que lo rodean, en pos de eliminar, cuanto antes, los escollos de una crisis sanitaria sin precedentes.

La preocupación hoy ha cambiado. La protección a los trabajadores no se construye solo sobre la jornada de trabajo y es un principio protectorio válido en el constitucionalismo social de inicios del siglo XX. Hoy aparecen nuevos fenómenos laborales que necesitan de una intervención profunda, en pos de construir un verdadero trabajo decente. Si durante la revolución industrial la principal preocupación fue limitar la jornada de trabajo de manera que la salud de los trabajadores quedará salvaguardada, la etapa que vivimos de globalización económica y masiva utilización de nuevas tecnologías en el trabajo implica la internacionalización del empleo y la necesidad de que de las nuevas oportunidades surgidas se aprovechen debidamente, justamente, quienes prestan por cuenta ajena o propia un trabajo.

El trabajo decente, es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas

instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores.

El autor Godfrey reconoce seis dimensiones del término, donde en realidad extiende el alcance de cada una de las nociones ya identificadas:

Existe trabajo decente cuando las oportunidades para encontrar trabajo fuera cual fuera el trabajo-son para todos: esto incluye el autoempleo, el trabajo doméstico, y tanto el empleo asalariado en los sectores formales, cuanto el empleo informal. Cuando el trabajo es elegido en libertad, lo cual deja afuera de toda consideración al trabajo forzoso y toda forma de trabajo infantil; siempre que el trabajo sea productivo y justamente remunerado; cuando hay equidad en el trabajo, incluyendo en ello la ausencia de la discriminación en el acceso: donde existe seguridad y protección social y, finalmente, cuando se respeta a los trabajadores, se les permite participar, expresar libremente sus preocupaciones y reclamos; en síntesis, asociarse para poder opinar y decidir acerca de sus condiciones de trabajo (Godfrey, 2017, pp. 45).

El trabajo decente es una postura que deben asumir todos los Estados, tanto los más desarrollados como los en vías de desarrollo. Empero, son medidas que se deben aplicar sobre la base de las posibilidades económicas de cada nación. En esto juega un rol importante el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

El trabajo decente es una construcción ética y social, que debe informar la actuación de todos los sujetos involucrados en las relaciones de trabajo. La crisis abre la oportunidad para reestructurar las instituciones laborales y de protección social para avanzar en estrategias que permitan una garantía laboral y pisos de protección social más permanentes, como también estructurar una política de empleo integral que acompañe o sea parte de la estrategia económica de recuperación. La adaptación de algunas instituciones laborales como los seguros de desempleo puede ya considerarse como un avance institucional importante. En este sentido, ir hacia un diseño de un sistema de protección ante la desocupación, que incluya la suspensión y reducción de

jornada de trabajo como una causal para recibir las prestaciones, está permitiendo mejorar la cobertura y a la vez mantener la relación de trabajo. Estos dispositivos, serán seguramente muy apropiados para futuras crisis sistémicas o sectoriales que puedan enfrentar las economías de la región; y todo ello volcarlo a las diversas manifestaciones de teletrabajo.

El trabajo decente en un todo integrado, que representa un marco para la definición y actuación de políticas públicas. Las nuevas formas de empleo, y la respuesta a la crisis en el mercado laboral, no puede representar la quiebra de los derechos laborales y la precarización de las condiciones de empleo, sino que debe ser una manera de atemperarse a la realidad, pero sin dejar de ver una meta, hoy, lejos de alcanzar, un mundo con «trabajo decente para todos».

Marco legal

Marco normativo internacional

Declaración Universal de Derechos Humanos

En su art. 1 establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”; y en el 2.1 reza que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. A través de esta Declaración, “por consenso entre los Estados se establece una nueva construcción normativa donde hombres y mujeres tendrán el mismo rango de sujetos de derecho, al tiempo que los Estados asumen ante la comunidad internacional el compromiso de garantizar la igualdad real y su correlato, consistente en la obligación de adaptar las legislaciones internas, el funcionamiento de los poderes públicos, y la remoción de prácticas culturales y sociales para hacer efectivas las igualdades, debiendo encarar políticas públicas para la inclusión de todos los componentes de la sociedad que se encuentren en situación de desventaja o exclusión”.

En el marco legal realizado por las Naciones Unidas en la (DUDH, 2015) según el Artículo 22, se menciona lo siguiente:

Art. 22.- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

También es importante destacar el art. 23 que establece el derecho al trabajo, a la libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias, y a un salario igual por igual trabajo.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es un tratado multilateral adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976, en la parte III del pacto en los artículos 6, 7 y 8 se refieren al compromiso que adquieren los países miembros para garantizar el goce pleno de los derechos al Trabajo.

El artículo 6 del Pacto en su numeral 1 hace referencia con respecto a la libertad de elegir un trabajo, en su numeral 2, a la importancia de que el Estado forme social, cultural y académicamente a los trabajadores, el artículo 7 manifiesta que los Estados deben garantizar al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. (ACNUDH, 2019).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

En ella, los Estados parte se obligan a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el goce de todos los derechos. Los suscribientes reconocen que para lograr una igualdad material entre hombres y mujeres es necesario “modificar el papel tradicional” que ellos cumplen en la sociedad y en la familia.

La CEDAW¹³ es una convención que tiene como objetivo central reafirmar la dignidad e igualdad de derechos entre hombres y mujeres, reconociendo el Estado de mayor vulnerabilidad de estas y por ello la situación de exclusión, menoscabo, limitación, y discriminación de la que son objeto.

Los lineamientos de la convención giran alrededor del compromiso que asumen los Estados de realizar cambios en su legislación, prácticas y políticas públicas con el fin de lograr la mayor paridad entre hombres y mujeres.

¹³ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (**CEDAW** por sus siglas en inglés).

El art. 11 se refiere a la discriminación en el ámbito laboral, rezando: “Los estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: el derecho a igual remuneración, impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad; derecho a la seguridad social, entre otras”.

Esta convención es de fundamental importancia porque a partir de la reforma constitucional de 1994 adquirió rango constitucional junto con otros once tratados de derechos humanos, los que fueron incorporados en el art. 75 inc. 22 de nuestra ley fundamental.

La OIT y los principios protectores de la mujer trabajadora

El enfoque de la Organización Internacional del Trabajo, en materia de igualdad entre los hombres y las mujeres, establece como objetivo fundamental “promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”. El mandato de la Organización Internacional del Trabajo, en materia de igualdad entre los sexos, consiste en promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Este mandato se basa fundamentalmente en: el Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración, de 1951; el Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958; el Convenio número 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, y el Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad de 2000.

El Convenio número 100, denominado Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, establece en el artículo 1, inciso a) que “el término ‘remuneración’ comprende el salario o acuerdo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último, y en el inciso b) que la expresión de

‘igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo’. El convenio número 111, al que se denomina Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en su primer artículo establece:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
 - a. cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b. cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo

Por su parte, el Convenio número 156, denominado Convenio sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, dispone en sus cuatro primeros artículos:

Artículo 1 1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. 2. Las disposiciones del presente Convenio se

aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio. 4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

Artículo 2 El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 4 Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

El Convenio número 183, que ha sido denominado Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, establece como medidas protectoras de la mujer embarazada o que sea madre, las siguientes fundamentales:

Artículo 1 A los efectos del presente Convenio, el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación. Artículo 2 1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. 2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del

Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia. 3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

Marco Constitucional

Para el tema de trabajo y seguridad social en la en el Título II “Derechos”, sección octava “Trabajo y seguridad social” los Artículos 33 y 34, los cuales mencionan lo siguiente:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

De igual manera se menciona en el Título VI, “Régimen de desarrollo”, capítulo sexto “Trabajo y Producción” sección tercera “Formas de trabajo y Retribución” el Artículo 33 indica lo siguiente:

Art. 331. El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

La tercerización nace en principio de la necesidad de servicios adicionales en una empresa, y la misma al ser recurrida de manera inevitable tiene que encuadrarse dentro de los parámetros jurídicos que tutelan los derechos y garantías de los trabajadores, ya sea que éstos se hallen contemplados en la Constitución de la República o en la legislación común.

Las disposiciones mencionadas anteriormente, que en cierta manera son susceptibles de erradicar el vicio legal que en la práctica implicó la tercerización para miles y miles de trabajadores en el país, se pone de manifiesto en primer lugar los intereses particulares de empresarios y se dejó de lado la intencionalidad que tenía la ley al regentar la validez de la referida institución laboral, lo cual implicó que se dieran abusos extremadamente graves y descarados en contra de la clase trabajadora.

En este sentido, la inestabilidad laboral, el no pago de sueldos o salarios bajo los lineamientos de ley, el incumplimiento de varios beneficios de ley a favor de los trabajadores, exceso de carga laboral, inobservancia de los horarios de trabajo y la no remuneración de horas extraordinarias o complementarias, entre otras acciones similares, dieron lugar a que la precarización laboral se arraigara tanto en la conciencia social que prácticamente era aceptada como una relación laboral normal.

Es relevante para los intereses de la sociedad femenina ecuatoriana y en general de cualquier otra sociedad en el mundo, contar con un marco jurídico que norme las

relaciones interpersonales de sus miembros en base al beneficio común y no a los intereses particulares de quienes ostentan el poder, sobre todo cuando se trata de temas tan delicados como lo es el campo laboral y en este específicamente lo que se refiere a derechos de los trabajadores, así entonces, es propicio que se analicen las normas que han sido estructuradas y puestas en vigencia en el orden constitucional y de la legislación ordinaria para eliminar las prácticas de precarización laboral que tan comunes han sido por décadas en el Ecuador y a las cuales la sociedad incluso ya se ha adaptado y aceptado como normales.

A tal efecto, se propone a continuación el siguiente análisis versado sobre las siguientes disposiciones de carácter laboral expedidas a favor de la clase trabajadora.

Con la finalidad de establecer un análisis centrado en ideas y criterios claros respecto de lo que implica la precarización del trabajo, es preciso hacer referencia en primer lugar al ámbito conceptual de esta figura, la cual desde el punto de vista doctrinario ha sido comprendida como "...una particular respuesta empresarial que se orienta a recuperar un nuevo margen de control sobre la utilización de mano de obra frente a las supuestas rigideces existentes en las regulaciones de mercado de trabajo." (Pérez & Busso, pág. 102)

En este caso, si bien el concepto planteado resulta bastante técnico e incluso un tanto complicado de entender, ha sido preciso tenerlo en cuenta ya que representa una posición que si bien no lo acepta de manera expresa, contiene nociones que tratan de justificar la implementación de la precarización laboral y avalar la recurrencia de esta práctica como mecanismo legítimo de respuesta ante políticas o acciones que sean adoptadas por el Estado relativas al tema del trabajo y la producción de bienes y servicios.

De manera contrapuesta al criterio conceptual citado anteriormente, el jurista Shultz, en su obra "Conflictos Laborales y Mecanismos para su Solución" establece que la precarización del trabajo desde una connotación política constituye "la carencia de

condiciones socio-económicas en el plano laboral que desembocan en la inseguridad e incertidumbre de la clase obrera.” (Shultz, s.f.)

En cuanto se refiere al análisis jurídico aplicado a este concepto, vale decir que el mismo es extremadamente reducido y no abarca otros puntos esenciales que dan lugar a la idea de precarización laboral, sin embargo, de lo cual si demuestra o busca establecer que la referida figura no es conveniente para la clase trabajadora u obrera y mucho menos para el Estado.

Estimados que fueron los criterios conceptuales a los cuales se hizo alusión en párrafos anteriores, es posible generar una conceptualización propia que se ajuste no solo a las necesidades de esta investigación, sino también a los requerimientos jurídicos que pueden desprenderse del marco propositivo a ser presentado más adelante, así entonces, se considera que la precarización laboral pasa a constituirse en una pseudo herramienta empleada por quienes regentan las actividades productivas para establecer condiciones principalmente económicas que van en beneficio propio y en detrimento de los intereses comunes de los trabajadores, y cuyo efecto inmediato, es el incumplimiento de las garantías básicas contempladas para estos últimos en el marco legal de un determinado Estado, es decir, que la precarización laboral se constituye en el medio abusivo al que recurren los empresarios para generar mayores ganancias en la actividad productiva a la cual se dediquen.

Una vez que han sido analizado y comprendidos los criterios conceptuales sobre la noción de precarización laboral, es factible desarrollar un análisis sobre lo que implican las medidas adoptadas constitucional y legalmente para erradicar esta práctica ilegal.

De este modo, es preciso manifestar que la premisa fundamental que debe ser considerada previo al desarrollo del análisis relativo a las disposiciones legales y constitucionales que versan sobre la eliminación de cualquier tipo de forma precarista en la cual se desarrollen las actividades laborales en el Ecuador, se circunscribe al principio determinante que exige como condición imperativa en la configuración y

vigencia de una norma, la de tutelar los intereses, derechos y garantías de la sociedad en primer plano y la de cada uno de sus miembros en medida de lo posible, por lo tanto, partiendo de esta noción es factible aseverar que la intencionalidad que actualmente se le ha conferido a ciertas regulaciones de carácter laboral tanto en el ámbito constitucional como en la legislación ordinaria, son adecuadas aunque no suficientes para asegurar una protección integral de la clase trabajadora frente a diversas formas de abuso que aún pueden presentarse.

En este sentido, es preciso considerar que desde la perspectiva general la Constitución de Montecristi contempla un marco jurídico al cual ya se hizo alusión de manera precedente, esto es, el trabajo y la seguridad social, trabajo y producción y las formas de trabajo y su retribución.

Pero es preciso señalar también que se contemplan una serie de normas o disposiciones aisladas a lo largo del texto constitucional que prevén beneficios muy importantes para los trabajadores, sobre todo porque en éstas se determinan medios jurídicos garantistas para la protección de sus intereses y de la sociedad ecuatoriana.

Se debe recalcar nuevamente que la figura de remuneración por concepto de un servicio prestado circunscrito a una relación de carácter laboral, no implica únicamente la contraprestación económica sino que se hace extensible a otros beneficios que la legislación ecuatoriana relativa al trabajo claramente la establece, por tal motivo, es importante que al estructurar un análisis sobre los efectos que se desprenden de una relación entre empleados o trabajadores y empleadores se adopten criterios preconcebidos que sigan esta línea, con la finalidad de garantizar el tutelaje adecuado de la clase obrera principalmente.

Otro de los fundamentos constitucionales que pueden ser recurridos con relativa facilidad para combatir las denominadas prácticas de precarización laboral, se encuentra contenida normativamente en el artículo 33 de la Constitución del Ecuador y estipula que le corresponde al Estado garantizar el pleno respeto de los derechos de los trabajadores, principalmente en lo concerniente a la dignidad, una vida decorosa,

remuneraciones y retribuciones justas, y desempeño de un trabajo saludable que haya sido escogido y aceptado con libertad por el trabajador.

Hay que considerar en este caso, que cualquier indicio o una práctica laboral precarista por parte de los empleadores, atenta contra una extensa gama de garantías legales y constitucionales propias y consustanciales de los trabajadores, por no hacer mención de aquellas que son inherentes a la condición pura de seres humanos, esto debido al hecho que por medio de abusos en el trabajo y carencia de condiciones adecuadas, el trabajador puede incurrir en situaciones que no le permitan por ejemplo, cubrir las necesidades básicas personales y de su respectiva familia, desarrollar sus actividades cotidianas de trabajo sin las medidas de seguridad pertinentes, poner en constante riesgo su vida y la de sus compañeros de trabajo y otros casos similares, lo cual degenera claramente en una situación de trabajo anti técnica, fuera de cualquier parámetro social aceptable y principalmente en un hecho antijurídico.

En consecuencia, la disposición constitucional que se ha analizado contribuye con un amplio aporte para fomentar el cumplimiento de los derechos laborales en el Ecuador, pese a que la misma constituye una referencia bastante generalista.

Aunque las normas que han sido sometidas a la crítica jurídica constituyen una importante fuente y herramienta legal para la generación de mecanismos tendientes a erradicar la precarización laboral en el país, una disposición más relevante en este sentido es la contenida en el artículo 327 del régimen constitucional vigente, donde de manera conveniente y expresa se determina:

“La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva...”

(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es decir, la figura denominada como precarización en cualquiera de las formas que se practique o pretenda practicar queda terminantemente prohibida, fundamentalmente si la misma se configura en la intermediación laboral o la tercerización de las actividades que sean propias y habituales de una empresa o una persona empleadora y la contratación laboral por horas.

La efectividad de esta disposición antes mencionada textualmente señala que “...el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizará y sancionarán de acuerdo con la ley.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), queda complementada con la potestad que constitucionalmente se brinda al legislador para que, en ejercicio de sus competencias y atribuciones, esté configure un marco legal que, a más de prohibir expresamente la precarización de actividades laborales en cualquiera de sus formas, establezca la penalización de tales prácticas y su correspondiente sanción.

Esta herramienta jurídica basada en el principio de legalidad contribuye extensamente para evitar que los empleadores puedan llevar a cabo prácticas precaristas en el ámbito laboral, básicamente porque la referida disposición se constituye en un instrumento práctico y que, en relación a los parámetros legales en el Ecuador, es susceptible de ser recurrido por el Estado y la sociedad con el objeto de validar las garantías propias de los trabajadores.

Marco legal y normativo Código Del Trabajo

En este apartado pretendemos presentar un acercamiento entre la problemática de la precarización del empleo y la normativa laboral. Este acercamiento comenzará por una breve exposición de los que, a juicio del autor, son los principios del derecho laboral más relevantes para enfrentar este fenómeno.

Vale decir que la estabilidad laboral es considerada como uno de los elementos más importantes en la configuración de las relaciones de trabajo contempladas por la Ley, ya que de ésta se desprenden un bagaje muy extenso de derechos y garantías consustanciales a la misma condición de trabajador.

Cabe manifestar que la estabilidad laboral ha sido concebida como el derecho que tiene un trabajador para conservar su puesto de trabajo sin que para el efecto medien condiciones ilegítimas e ilegales, siempre y cuando no haya incurrido en la omisión de una responsabilidad o la comisión de faltas que hayan sido previamente determinadas en un ordenamiento normativo o que, en su defecto, haya accedido a la plaza de trabajo de que se trate bajo aspectos extraños.

Ya que la estabilidad laboral tiene por objeto proteger al trabajador y brindarle garantías para que pueda planificar económicamente sus actividades a largo plazo, su vulneración tal como queda constituida en razón de la expedición de ciertas disposiciones que generan precarización laboral, necesariamente deben ser corregidos en un marco reformativo relativo a la legislación laboral, puesto que el tutelaje de los derechos y garantías de los trabajadores es un deber imperativo para el Estado ecuatoriano

Esta reflexión tiene por objeto mostrar cómo la precarización de las condiciones de trabajo no tiene relación necesariamente con el cumplimiento o incumplimiento de la ley. La actual legislación del trabajo presenta una serie de mecanismos que permiten precarizar las condiciones de trabajo, y que son ejercidas sin infringir la ley laboral. Es más, corresponden al ejercicio de facultades y derechos dados al empleador por el propio Código del Trabajo.

Principios a considerar contra la precarización laboral. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos y Pro Operario:

PLÁ (1998) menciona que los principios son aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas formas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Es interesante advertir que, en la concepción de Plá (1998), los principios no parecen tener un valor absoluto, informan algunas normas e inspiran una serie de soluciones, dice el concepto, sin embargo, no podemos dejar de preguntarnos si no

existen principios del derecho de validez universal, esos que merecerían el calificativo de “principios generales del derecho”, y la respuesta dada por la gran mayoría de los ilustres iuslaboralistas, es que sí, sí hay principios inmutables, de validez universal, pero los instrumentos para su aplicación son variables, dependiendo de la complejidad de la relación jurídica que regulan. Está claro que constituyen principios universales el bien común, la justicia y la seguridad jurídica, pero para alcanzarlos cada rama del derecho debe buscar sus propios medios, sus propios principios que la inspiren. En otras palabras, a la justicia se le puede alcanzar por diferentes caminos y el derecho del trabajo cuenta con sus propias vías.

Según esto, sí hay principios inmutables, de validez universal, pero los instrumentos para su aplicación son variables, dependiendo de la complejidad de la relación jurídica que regulan. Está claro que constituyen principios universales el bien común, la justicia y la seguridad jurídica, pero para alcanzarlos cada rama del derecho debe buscar sus propios medios. En otras palabras, a la justicia se le puede alcanzar por diferentes caminos y el derecho del trabajo cuenta con sus propias vías.

Refiriéndose al derecho del trabajo, el tratadista español Manuel Alonso García describe a sus principios como “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”. (GARCÍA, 1960, pp. 101)

Ahora bien, el principio de irrenunciabilidad denota la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio”. En otros términos, se entiende por irrenunciabilidad de derechos el principio del derecho laboral tendiente a evitar que el trabajador, por su inferioridad en la relación de trabajo, abandone los derechos que le corresponden o acepte condiciones de trabajo impuestas por el empleador o negociadas con éste, que se encuentran por debajo de los niveles establecidos en normas legales, en convenios colectivos o en negocios individuales de trabajo. En caso de que el trabajador haya consentido en tales

rebajas por presión del empleador, bastaría, para anular el pacto, invocar directamente este principio sin que se requiera recurrir a los principios civilistas de vicios del consentimiento.

En Ecuador, el principio de la irrenunciabilidad de derechos está establecido en *la Constitución, en su artículo 326*:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

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

También se encuentra en el artículo 4 del Código del Trabajo, que establece que “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”. La sanción por contravención consiste en que las cláusulas que vulneren este principio se tendrán por no escritas, y en su lugar se dispondrán las condiciones mínimas dadas en la ley.

En doctrina se distinguen diversas fuentes de derechos laborales, que implican diferentes niveles protectores del trabajador, las que establecerían derechos irrenunciables. Estos son los establecidos estatalmente por ley (nivel mínimo), colectivamente (nivel medio), e individualmente (nivel superior).

La doctrina clásica ha reconocido la irrenunciabilidad solamente de los dos primeros niveles (estatal y colectivo).

Otras teorías más modernas han reconocido la irrenunciabilidad también del nivel superior (individual), en particular porque ante una situación dramática de desempleo, la condición de vulnerabilidad del trabajador se acentúa, lo que suele dar

origen a pactos inferiores al del contrato individual de trabajo anterior, o a rebajar los beneficios pactados a través de este.

Principio de tutela o protector.

Este principio es, sin lugar a duda, el más importante de todos, pues al menos en sus alcances es exclusivo del derecho del trabajo. Ninguna otra rama del derecho ha desarrollado el principio tutelar como lo ha hecho el derecho del trabajo. Es cierto que podemos encontrar en las distintas legislaciones algunas normas procesales tutelares, ya sea del menor, del incapacitado, del arrendatario o del consumidor, pero siguen siendo excepciones a la regla general, que trata por igual a quienes se pretende que son iguales, aunque difícilmente lo sean.

El principio de tutela es, a fin de cuentas, la derivación procesal del principio protector del derecho del trabajo, que, al no encontrar cabida en el derecho privado, por ese ánimo libertario e igualitario propio del derecho civil, generó la necesidad de crear una rama autónoma. Siendo connatural al derecho del trabajo, la tutela, sin embargo, tardó mucho tiempo en alcanzar a su derecho procesal y difícilmente podríamos afirmar que ha fincado ya sus reales, pues lejos estamos todavía de contar con las disposiciones protectoras necesarias que permitan equilibrar en juicio las fuerzas dispares de trabajadores y empleadores.

Precisamente se justifica este principio por el propósito de nivelar la desigualdad que existe entre las partes de un proceso, y es justamente por esta razón que muchos autores identifican a la justicia social como la expresión de la justicia que es propia del derecho del trabajo y que constituye uno de sus principios fundamentales.

El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador (Rodríguez, 1998).

En este mismo sentido afirma el maestro uruguayo que, mientras que en el derecho común una preocupación constante parece ser asegurar la paridad jurídica

entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central es la de proteger a una de las partes para lograr, mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes. De otra forma, la estructura procesal no haría sino tolerar la desigualdad propia de la relación laboral y permitir que transite por los tribunales y se proyecte en la sentencia, sin sufrir siquiera un leve raspón.

Si bien el principio tutelar se ha ido arraigando en la doctrina laboral y tiene una aceptación cada vez mayor, inclusive en el ámbito de los abogados patronales, no ha alcanzado el consenso que parecería deseable y es que los intereses en conflicto obstaculizan a menudo la claridad de las ideas.

Continuando con la tela de juicio el postulado "*in dubio pro operario*", basándose en las siguientes consideraciones:

1. La finalidad del derecho del trabajo es el equilibrio de intereses entre empleadores y empleados y no tiene por qué limitarse a la protección absoluta y exclusiva del trabajador.
2. No es válido sacrificar los intereses de la empresa, cuya importancia es fundamental, para salvaguardar a un único trabajador, aún a costa del interés de los demás trabajadores.
3. No se debe supeditar el interés público a cualquier interés de clase o particular, pues el juez debe atender, en la aplicación de la ley, los fines sociales y las exigencias del bien común.
4. Debe haber equidad y solamente será permitido decidir a favor del trabajador en caso de duda, si de ello no resulta un perjuicio grave para el interés de la empresa, considera en su conjunto, o para el bien común Pla (1998).

La tutela al trabajador, pues, es un principio fundamental del derecho procesal laboral, tanto como del derecho material del trabajo. Sin embargo, no tiene por objeto que imperen los intereses de los trabajadores sobre los de los empleadores, ni mucho menos. Es, simple y llanamente, un instrumento de equilibrio jurídico y social.

Es necesario hacer desde ahora, una precisión fundamental en cuanto a la función tutelar y es que si bien es cierto que el juez no puede perder de vista que los sujetos que se enfrentan en juicio no son iguales y que por lo mismo no los puede tratar como si lo fueran, ello no significa que deba o pueda convertirse en el tutor del trabajador, ya que no es a él a quien le corresponde tutelar, sino al legislador. Sostenemos a rajatabla que el magistrado debe ser imparcial y no cargarse del lado de los trabajadores, pues de esa finalidad tuitiva se ha encargado ya el legislador al dictar las leyes que los protegen, de manera que al juez solo le corresponderá ajustar su conducta y su criterio a la obtención de la verdad de los hechos, a través de los medios que la ley le proporciona, y lograr así que la justicia lo sea tanto para el trabajador como para el patrono.

Las reglas pro operario.

El principio protector es un principio general, que inspira todas las normas del derecho del trabajo y que debe ser tenido en cuenta en su aplicación conforme a las tres reglas pro operario que el maestro Plá (1998), destaca con meridiana claridad:

a) La regla in dubio pro operario: Criterio que debe utilizar el juez o intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquél que sea más favorable al trabajador.

“b) La regla de la norma más favorable: Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, deba optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos de la jerarquía de las normas.

“c) La regla de la condición más beneficiosa: Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

La regla in dubio pro operario.

Como mencionamos anteriormente, la regla *in dubio pro operario* se refiere al criterio que debe utilizar el juez para optar, entre varios sentidos posibles de una norma, por aquél que sea más favorable al trabajador, mas es preciso destacar que esta regla no se refiere a las dudas que pueda tener el juez sobre los hechos controvertidos en juicio, sino únicamente sobre la interpretación de la norma.

Asimismo, precisa que hay dos condiciones para la aplicación de esta regla: a) que exista una duda sobre el alcance de la norma y b) que la interpretación no esté en pugna con la voluntad del legislador.

Es menester destacar que la regla *in dubio pro operario* ha sido elevada a nivel constitucional en el Ecuador, pues nuestra Carta Magna señala que en la relación laboral se respeta, entre otros principios, el de interpretación favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de una norma legal. Se encuentra consagrado en el artículo 35 numeral 6 de la Constitución en los siguientes términos:

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social...

6. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Por su parte, el artículo 7 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 7. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Diremos entonces que sólo cabe aplicar la regla *in dubio pro operario* cuando una norma realmente puede ser interpretada de dos o más maneras, esto es, cuando el texto de la norma sea de tal manera impreciso que genere una verdadera duda, que requiera de la interpretación para poder determinar el sentido que el legislador habría querido imponer frente a la hipótesis correspondiente.

La norma más favorable.

De acuerdo con lo que señala PLÁ (1998), esta regla determina que en caso de que concurren dos o más normas aplicables a una misma hipótesis, deberá el juez optar por la que sea más favorable al trabajador. En este sentido, el derecho del trabajo suele constituir una excepción a las reglas sobre la jerarquía de las leyes, en la medida que algunas constituciones plantean garantías mínimas en favor de los trabajadores, que las leyes y reglamentos pueden mejorar, pero no disminuir, por lo que en sentido estricto, una norma que establece una condición más favorable al trabajador que la que prevé la norma de superior jerarquía, no la contraría, en tanto que la propia Constitución prevé esa posibilidad, lo que da lugar a señalar como una característica del derecho del trabajo que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores.

La condición más benéfica.

Cuando nos referimos a la condición más benéfica para el trabajador, pensamos en la regla mediante la cual una norma laboral no debe disminuir los derechos y condiciones de los trabajadores. Expresa Rodríguez que la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse (Plá, 1998).

La condición más benéfica se puede entender de tres maneras:

1. La norma aplicable a una situación concreta entre varias de posible aplicación. Esta acepción corresponde a lo que antes referimos como la norma más favorable.
2. Una situación general, de hecho, o de derecho, para todos los trabajadores o para los de una misma profesión. Es ésta una consecuencia de la eficacia de los usos y costumbres como fuentes del derecho, que pueden prevalecer por encima de la ley, cuando benefician al trabajador. En realidad, es la propia ley la que permite esa situación, por lo que no se trata, en sentido estricto, de un conflicto entre ésta y los usos y costumbres.

3. Una situación particular de hecho, voluntariamente otorgada por la empresa, o de derecho, concedida por la ley anterior. Esta acepción prevé la confrontación entre disposiciones legales y situaciones de hecho, prevaleciendo siempre la condición más favorable, cualquiera que sea su naturaleza, independientemente de la vigencia del pacto o de la norma (Rodríguez, 1998).

Principio de Supremacía de la Realidad.

El principio de supremacía o primacía de la realidad significa “que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”, o, en otros términos, que en materia laboral hay que estarse más a la realidad social y a las relaciones laborales que a la verdad contractual formal. El contenido de este principio se encuentra determinado de modo que la “realidad social y la realidad de las relaciones laborales constituyen un presupuesto de interpretación de la norma y la conducta”.

El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (Plá, 1998).

Los hechos siempre deberán primar sobre las formalidades y apariencias, lo cual significa que, en materia laboral, lo que importa es lo que en realidad ha ocurrido, mas que lo que las partes hayan hecho constar en documentos u otros medios de prueba, que a menudo difieren de esa realidad. Una vez demostrados los hechos, no pueden ser contrapesados o neutralizados por documentos o formalidades supuestamente convenidas por las partes, pues tales instrumentos muchas veces son simulaciones, aunque prime la presunción de que el contrato refleja la voluntad de las partes. Y es por ello que existe unanimidad en la doctrina en el sentido de que, si hay oposición entre el mundo de los hechos, entre lo que efectivamente ha tenido lugar, y el mundo formal de

los documentos, que no reflejan sino lo que las partes –a menudo sólo el empleador– quisieron decir, se debe optar siempre por la realidad.

No hay que olvidar que el derecho laboral regula las relaciones de trabajo, en las que las partes son esencialmente desiguales y en donde el trabajador está casi siempre en desventaja frente a su empleador, a quien está subordinado no sólo en cuanto al trabajo contratado, lo que es jurídicamente válido, sino muchas veces también en otros aspectos, más allá de lo que la subordinación laboral implica, dada la necesidad de conservar el trabajo, que suele ser la única fuente ingresos para el trabajador y su familia, lo que hace que con frecuencia el trabajador acepte firmar documentos que asientan hechos falsos, con los que el empleador pretende evadir sus responsabilidades patronales.

Por esto, y haciendo mención al maestro Plá (1998), diremos que este principio significa que, entre la realidad y la ficción, entre la realidad y las formas, debe ganar siempre la realidad, y que entre los hechos y el derecho debe prevalecer una relación armónica que supere las ficciones y simulaciones.

Si bien se aprecia como algo muy sencillo conceptualmente, importa un gran avance en materia jurídica. Lo jurídico siempre ha estado imbuido de formalismos que tienden a dar un particular valor a los documentos y a las formas en la contratación. El derecho ha privilegiado lo formal, encontrando en ello un modo de protección y de certeza jurídica. Sin embargo, en materia laboral, este beneplácito al formalismo ha dado paso a un criterio diferente. Este principio establece que será la realidad la que determine el derecho a aplicar, incluso más allá de lo que formalmente pacten las partes.

Este principio, que inspira todo el ordenamiento jurídico laboral, se encuentra expresado en el texto de la ley, particularmente en el artículo 37 del Código del Trabajo donde expresa que los efectos del contrato de trabajo serán regulados aún a falta de expresa del mismo.

Distinto será el problema práctico de probar en juicio la realidad que se invoca. Para ello existen medios de prueba que franquean la ley (testigos, informes periciales, fiscalizaciones, inspecciones judiciales, etc.).

Vacíos legales

Por zonas grises de legalidad se relaciona con aquellas situaciones que, teniendo una apariencia de legalidad, importan la vulneración material de la ley. En otras palabras, si bien tienen apariencia legal, son ilegales en su contenido.

Basados en el principio de supremacía de la realidad, debiéramos sostener que estas formas son ilegales. En efecto y como ya se dijo, este principio señala que, en materias del derecho laboral, debe estarse a la realidad de las situaciones más que a su apariencia formal. Sin embargo, este principio no puede tener una aplicación tan radical, dada precisamente la realidad de las relaciones de trabajo, los entes fiscalizadores de la normativa laboral, y la situación de los juzgados del trabajo.

Se pretende explicar con un caso de una persona profesional en el campo de las ciencias contables. El sueldo idóneo para la vacante en la región costa sería \$2500. Se plantea figurativamente que tres personas profesionales en la materia poseen el cargo de Contadores: La persona trabajadora A) es un varón que gana la remuneración acorde a mercado; La trabajadora B) percibe un sueldo de \$1500; y, la trabajadora C) recibe \$800 (SBU). La forma de remuneración del trabajador A) es la correcta, en el sentido de que se ajusta a la realidad de la situación. Si la mujer trabajadora está dispuesta a trabajar por una remuneración de \$840.-, la empresa pagará de la forma C), donde se produce un efecto precarizador (Argudo et. al, 2021), por cuanto habrá un menor pago de imposiciones, con la consiguiente disminución en la cobertura de salud y futura pensión, y peor si se presenta una situación de retenciones por concepto de multas. Donde el empleador le puede retener hasta el 10% del sueldo¹⁴. Esto significa que, por

¹⁴ Artículo 44 literal A del Código de Trabajo.

discrecionalidad del patrono se puede retener conforme a derecho parte de la compensación laboral.

La forma como suelen operar estas manipulaciones es mediante la fragmentación de las remuneraciones, en bonos cuya determinación proponga al empleador, y a través de bonos que no son imponibles.

En la materialidad de la situación, en los casos B) y C), estamos frente a una evasión del pago de imposiciones. En este ejemplo se aprecia claramente cómo, mediante una forma de remuneración de aparente carácter legal, se esconde en el fondo la vulneración de la normativa del trabajo que tiene un efecto precarizador del mismo.

El ejemplo expuesto corresponde a un tipo de manifestación de esta realidad de zonas grises, y está puesto de esta forma para aclarar qué se entiende por vulneración indirecta de la ley. Sin embargo, estas zonas grises se presentan de las formas más ingeniosas posibles, y en diferentes estilos.

Algunas, como la expuesta, significan simples acomodaciones formales de la realidad. Sin embargo, otras importan la confección de complejos sistemas contractuales que combinan contratos de carácter civil, con otros de carácter laboral, como por ejemplo el suministro de trabajadores.

Tanto el monto como la composición de las remuneraciones son establecidos por acuerdo entre el trabajador y el empleador. Es decir, la ley no establece una forma determinada de remuneraciones, que no sea el salario mínimo. Así, si se pacta una remuneración exclusivamente en base a bonos de producción y ésta fuere insuficiente, el monto total de la remuneración se garantiza en este mínimo legal. Sin embargo, sobre este mínimo, el pacto de las remuneraciones es libre para las partes. En principio, éstas son libres de determinar si ésta será un sueldo fijo, o variable, y la composición de esta en base a bonos, incentivos, etc. Esta autonomía de la voluntad, unida al hecho de que no todos los ingresos que percibe el trabajador serán considerados en la base imponible para efectos previsionales, constituyen la articulación de esta vulneración indirecta de la ley.

Sin embargo, esta libertad ha encontrado algunas limitaciones. En efecto, no se puede establecer, por ejemplo, que toda la remuneración de un trabajador estará constituida por bonos de locomoción y alimentación. Así, estos bonos están limitados a un monto que aparezca como razonable, atendidos los reales costos en que pudiere incurrir el trabajador por concepto de alimentación y locomoción, y el porcentaje de su remuneración total que importen estos beneficios. Sin embargo, esta limitación es interpretativa y basada en principios tales como lo “razonable”, cosa que es de difícil determinación y de casi imposible fiscalización.

La ley y los órganos jurisdiccionales y fiscalizadores dan demasiado valor a las liquidaciones de remuneraciones, sobre todo por cuanto son firmados por el trabajador. Sin embargo, hay que tener presente que estas liquidaciones son confeccionadas unilateralmente por el empleador. Además, la firma del trabajador se obtiene en el momento de que este recibe su sueldo, y si éste cuestiona dicha liquidación, puede suceder que no le paguen o que el pago definitivo se postergue.

Además, el efecto que suelen tener estas manipulaciones tiene un doble carácter. Para el empleador, importará disminuir el costo del trabajo, al disminuir las cotizaciones previsionales e impuestos que deberá pagar por cada trabajador. Para el trabajador, en cambio, suele ser vista como una forma de aumentar su remuneración, dado que la ley establece que las cotizaciones previsionales son de su cargo. Así, por una necesidad inmediata, el trabajador renuncia a derechos establecidos en su beneficio con una perspectiva de más largo aliento.

Las fuentes de precarización que se producen mediante estas fórmulas son, básicamente, la inestabilidad de las remuneraciones, y la disminución en la cobertura de riesgos de salud y en el monto capitalizado para efectos de su jubilación.

Desde un punto de vista jurídico, vemos como los concededores de la ley buscan vacíos legales, con el fin de evadir la responsabilidad del cumplimiento de una determinada ley que no satisface plenamente sus intereses, en lo que al derecho laboral

se refiere, es este el principal motivo ya que doctrinariamente el derecho del trabajo es una norma con principios proteccionista que beneficia a los trabajadores.

Son muchas las razones de este fenómeno, no se busca abusar del empleador o colocar al trabajador en la posición de víctima, lo que la legislación laboral busca es el equilibrio, no la igualdad, en vista de que la relación laboral es eminentemente dispareja, esta situación no cambiará ni por la sociedad ni por la ley.

Debido a lo expuesto, las razones para evadir el derecho laboral se pueden dar por los siguientes motivos:

- La inseguridad financiera del empleador.
- La solicitud del mismo trabajador para evitar el pago de la seguridad social;
- Evitar pagar compensaciones laborales por despido, no dar estabilidad laboral, negar el derecho a tener vacaciones, y otros derechos laborales;
- Tipo de contrato incorrecto;
- Los empleadores están dispuestos a beneficiarse del perjuicio de los trabajadores.
- De mutuo acuerdo, evadiendo así sus respectivas obligaciones.

Políticas públicas para combatir la precariedad laboral de las mujeres en Ecuador

Política laboral en Ecuador

Entre 1990 y 2016 hay tres periodos relacionados con el quehacer de la política pública en el Ecuador. La década de 1990 se caracterizó por la instauración de fuertes políticas neoliberales, orientadas hacia la privatización, liberalización del mercado financiero y pérdida del papel planificador y regulador del Estado. En dicha época, el país atravesó por la peor crisis financiera en su historia, debido a la quiebra de bancos e instituciones financieras, causando: pérdida de los ahorros de muchos ciudadanos, altos niveles de inflación, adopción de la dolarización, altas tasas de desempleo y emigración. Con ello, el periodo 2000-2006 estuvo marcado por la crisis institucional que

vivió el Ecuador, reflejada en la presencia de cuatro presidentes en siete años, traduciéndose en una administración poco clara y duradera.

En el año 2007 empieza la consolidación de un régimen con una mayor presencia del Estado, sustentada en la aprobación de la Constitución de 2008. Dentro de la nueva Carta Magna, la equidad entre las personas, sin importar su condición, rige como principio para aplicar los derechos fundamentales. Entre estos se garantiza la educación, la salud y el trabajo sin ningún tipo de discriminación; y se plantea el derecho al trabajo en cualquiera de sus modalidades: “relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano” (Constitución, 2008). La Suprema Ley menciona “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” (Constitución, 2008), asegurando el derecho a remuneraciones equitativas. Y expresa la garantía de los “derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva y el acceso y estabilidad en el empleo” (Constitución, 2008).

Los distintos Planes Nacionales de Desarrollo (PND) han recogido estos principios constitucionales en favor de una sociedad más equitativa y libre de discriminación. Respecto a eliminar la discriminación laboral por género, el PND 2007-2010 promueve “la focalización de programas de empleo en las poblaciones rurales y en las mujeres que presentan tasas más altas de desempleo” (Senplades, 2007). El PND 2009-2013 expresa “sancionar los actos de discriminación y acoso laboral por concepto de género, etnia, edad, opción sexual, discapacidad, maternidad u otros motivos” (Senplades, 2009). Y el PND 2013-2017 plantea “fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos” (Senplades, 2013)

Por su parte, la Agenda de Igualdad de Género contiene nueve ejes que orientan la política pública para garantizar la igualdad, dentro de los cuales “el eje Producción y Empleo persigue potenciar y efectivizar la actoría de las mujeres y personas LGBTI en

el desarrollo económico y productivo del país, creando condiciones para superar el subempleo, desempleo y explotación laboral” (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014).

A nivel normativo se han concretado esfuerzos como la exigencia de que las trabajadoras remuneradas del hogar recibieran un sueldo básico unificado, además de la aportación patronal al sistema de seguridad social (Asamblea Nacional, 2012). De igual manera se promulgó la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar (Asamblea Nacional, 2015), fijando montos mínimos que la persona afiliada debe cancelar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de acuerdo con la situación socioeconómica de la familia.

Otro logro importante es la eliminación de la tercerización laboral, que impedía la cobertura a la seguridad social y demás beneficios de ley que recibe un trabajador con contratos directos (Constitución, 2008). A pesar de los significativos avances normativos, no se logra identificar una política clara de empleo, con énfasis en el cierre de brechas de acceso a empleos de calidad entre hombres y mujeres; por lo que, como se verá a continuación, pese a la mejora en la formación de capital humano, aún persiste la discriminación en el empleo y en los salarios.

En cuanto al Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida” que fue elaborado por la (SENPLADES, 2017) menciona en el eje 1 “Derechos para todos durante toda una vida” en el objetivo 1 “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” menciona lo siguiente:

Fortalecer el sistema de inclusión y equidad social, protección integral, protección especial, atención integral y el sistema de cuidados durante el ciclo de vida de las personas, con énfasis en los grupos de atención prioritaria, considerando los contextos territoriales y la diversidad sociocultural. Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.

Política pública “economía violeta” por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres.

En su artículo primero indica:

La expedición de la "Política Pública Economía Violeta: Por los Derechos Económicos y una Vida Libre de Violencia para las Mujeres", tiene la finalidad de contribuir a la reducción de la desigualdad de género entre hombres y mujeres en la esfera económica, laboral, familiar y social, a través de acciones encaminadas al empoderamiento de las mujeres y lograr su autonomía económica y así coadyuvar a la erradicación de la violencia de género, mediante la promoción de procesos de reactivación económica para la inclusión económica de las mujeres

La economía violeta (EV) es la nueva política pública que lanzó el Gobierno Nacional, este miércoles 21 de octubre del 2020, como parte de las acciones para contribuir a la equidad de género y alcance en derechos de las mujeres.

La iniciativa gubernamental, que cuenta con cooperación internacional, tiene como objetivo evitar la profundización de las condiciones de desigualdad que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, minimizar el impacto negativo de la crisis en las ciudadanas y favorecer la consolidación de un proceso de reactivación económica inclusivo.

La propuesta de la Economía Violeta integrará acciones que se llevarán adelante con diferentes entidades, así como propuestas de fortalecimiento o nuevas iniciativas.

Una política pública impulsada por el Gobierno Nacional, a través de Misión Mujer del Plan Toda Una Vida, que busca promover la activación económica y empoderamiento en derechos de las mujeres del país, con énfasis en aquellas en mayor dificultad, productoras, microempresarias, emprendedoras, artesanas y demás, quienes han visto reducidos sus recursos debido a la emergencia sanitaria por el Covid-19.

Los beneficios de la Ley Orgánica de Economía Violeta. Está, entre otros puntos, promueve la licencia de maternidad y lactancia compartida, paridad de género en la conformación de directorios, paridad salarial y eliminación de prácticas discriminatorias.

Un punto vital que subrayó el Primer Mandatario es que esta Ley nació ante la crisis ocasionada por la pandemia, pues afectó en mayor medida a las mujeres.

Entre estos aspectos se contempla la generación de condiciones objetivas en las formas de contratación y de pago de salarios; el acceso a puestos de trabajo para mujeres de carreras de educación dual, y acciones afirmativas para que todas las empresas tengan mujeres en cargos de dirección.

El Primer Mandatario agregó que espera beneficiar a alrededor de 1 millón de mujeres y sus familias hasta finales del 2020.

Esta es una política que junta las iniciativas que tiene el país en materia de productividad, emprendimiento, crédito y el empoderamiento en derechos, a fin de impulsar la activación económica a las mujeres del país. Por ejemplo, de los 579 mil Bonos de Desarrollo Humano que entrega el Ministerio de Inclusión Económica y Social, más del 80% son mujeres. Es decir, alrededor de 463 mil mujeres beneficiarias que han generado o pueden generar emprendimientos productivos mediante el Crédito de Desarrollo Humano, con el propósito de reducir la brecha de desigualdad y mejorar sus condiciones de vida y la de sus familias (Ministerio de Inclusión Económica y social, 2021).

Capítulo tres

Materiales y Métodos

Metodología

Definir la metodología para el desarrollo de una investigación jurídica no es una tarea sencilla, se consideró como la pluralidad de enfoques, teorías, disciplinas, categorías y, en última instancia, métodos para abordar lo político-jurídico.

En el desarrollo de la investigación se aplicó el método sistemático, porque la información investigada ha sido organizada en forma ordenada y secuencial, mediante categorías vinculantes, previamente definidas para poder utilizar la información en forma productiva.

La investigación por su orientación al proceso de revisión de jurisprudencia, normas jurídicas y doctrina es de tipo teórico - deductiva; por integrar una vinculación entre el Derecho y los fenómenos sociales y económicos, tiene el carácter de socio-jurídica. Para el estudio minucioso de los derechos de las mujeres y los elementos motivacionales expuestos, para resolver sobre la tutela de bienes jurídicos se aplicó el método de análisis y síntesis.

Se aplicó también el método exegético, por cuanto los hechos y fenómenos a analizar, van a contribuir con indicadores y percepciones sobre el avance de cumplimiento del ordenamiento normativo. Así será necesario explicar algún aspecto de la realidad o se interpretarán los datos obtenidos de la realidad expuesta, tanto si se lo hace en forma breve como si es el fundamento de la investigación tiene un alcance exploratorio o a nivel explicativo.

La investigación desarrollada tiene el carácter de jurídico exploratoria, porque se analizaron enfoques previos sobre el estado situacional de fenómenos jurídicos, identificando sus variables y características. También se ajusta al tipo jurídico

proyektiva, porque se realiza una predicción acerca del funcionamiento de una institución jurídica, partiendo de premisas actualmente vigentes.

En el ámbito de la temporalidad, la investigación se circunscribe al periodo, desde el año 2016 hasta el año 2021.

Determinación de los medios a utilizar

La metodología y las técnicas de investigación que se recurrieron y emplearon en el desarrollo de la investigación, constituye uno de los aspectos más importantes para garantizar que la obtención de resultados sea eficiente y se encuentren directamente relacionados con la temática que se investiga, por lo tanto, se constituye imperativo en el presente caso determinar con objetividad cuáles son los métodos de investigación capaces de satisfacer las necesidades de información que se desprenden de este estudio.

Vale decir que los métodos y técnicas de investigación a ser utilizadas en este caso por ser tan importantes para el estudio y aportar con fundamentos prácticos sobre las pretensiones que se quiere demostrar, son analizados a continuación:

- Método Analógico.

Esta metodología de la investigación consiste en inferir de la semejanza alguna característica entre dos objetos, la probabilidad que las características restantes sean también semejantes, debiendo tenerse en cuenta sin embargo que los razonamientos analógicos no son siempre válidos.

- Método Científico.

Se denomina como método a “una serie ordenada de procedimientos de que hace uso la investigación científica para observar la extensión de los conocimientos, pudiendo en este caso concebir el método científico como una estructura, un armazón formados por reglas y principios coherentemente concatenados entre sí”, considerando a este método un soporte en la investigación por la aplicación de sus cinco pasos principales que son: La observación, hipótesis, experimentación, teoría y por último la ley.

- Método inductivo.

Respecto de este método de investigación es preciso destacar que doctrinariamente se lo ha considerado para un proceso de análisis de aspectos, situaciones, ideas, hechos particulares, para llegar al principio o ley general que los determina; se consideraron los casos particulares para llegar a conclusiones generales. Se colige que, para ello, ha existido un contrato directo de la investigadora con los hechos particulares a través de la experiencia, la observación, la comprobación en base de lo cual, será posible llevar determinados aspectos específicos del conocimiento a unificarlos en conceptos y categorías generales.

- Método deductivo.

En este proceso de análisis de la precariedad laboral, con inclinación pragmática a las mujeres, se parte de los aspectos o principios generales reconocidos, aceptados como válidos por la ciencia, los que, por medio del razonamiento lógico, la síntesis, se pueden deducir suposiciones o explicar los hechos particulares; significa que se determinaron consecuencias de algo generalmente conocido, por medio de la demostración en un proceso sintético-analítico del todo a la parte

- Método Analítico.

Este método se utiliza para descomponer o desintegrar el hecho que se investiga, un problema, una entidad jurídica, una norma vigente; en sus diferentes elementos, "partes" que hacen el todo, explicando sus implicaciones con este todo, sin perder la visión que la hace parte del todo, pues cada parte tiene sus propias características y estructura, dentro de la estructura que hace parte del todo. El método se concreta por medio del siguiente proceso: Observación de la problemática, descripción, crítica; se descompone en partes, se enumera, ordenan y clasifican; acciones estas que permiten un proceso de conocimiento claro profundo, después de lo cual se pasa al siguiente método.

- Método Exegético.

Consiste en la interpretación y explicación de la norma; se explica el contenido, se expone el sentido y se determina el alcance de la letra de la Ley y las expresiones que la originaron en la forma como el legislador la elaboró, tratando de desentrañar la intención y voluntad del autor, su autenticidad e intencionalidad, para su aplicación por parte del juez o la administración de las entidades y el Estado.

Detallados que han sido los métodos de investigación susceptibles de ser empleados en el desarrollo del estudio de campo, es factible adentrarse en lo que constituye el diseño mismo de la referida investigación.

Adicionalmente en el presente estudio se utilizó el método de investigación no experimental, debido a que este método sirve para observar y analizar las variables en su estado natural, en otras palabras, la investigadora no realizó manipulaciones de forma intencionada en las variables, con el fin de obtener un resultado puro. El trabajo investigativo se acopla a dicho esquema ya que no se realizó ningún tipo de manipulación intencionada entre las variables, al momento de analizar las desigualdades laborales que surgen en el cantón Guayaquil, es decir, solo se examinó el comportamiento de las variables durante el periodo 2016 – 2021.

Diseño de la investigación

La investigación es de tipo documental, porque se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Se indagó sobre el tema en documentos escritos u orales.

En función de lo planteado, se realizó un análisis de contenido por medio de normativas, leyes, reportes estadísticos, datos de organismos públicos, donde se refleja la condición de precariedad de la mujer al derecho al trabajo en el Ecuador.

Enfoque de la investigación

Para el desarrollo de un trabajo investigativo se requirió definir el tipo de enfoque con el que se elaboró. Dentro de la metodología de investigación existen dos tipos de enfoques para realizar un estudio: el enfoque cuantitativo y cualitativo: el cuantitativo como un estudio corroboró las regularidades y relaciones causales que pueden surgir entre elementos o variables, se realizó mediante la recolección de datos en fuentes estadísticas, con la finalidad de obtener una investigación objetiva, y así establecer pautas del comportamiento contra las mujeres trabajadores incidiendo en precariedad laboral y comprobar los postulados expuestos.

Por otra parte, el enfoque cualitativo representó un tipo de investigación subjetiva, que en la mayoría de los casos requirió utilizar una fuente de datos para comenzar el proceso de investigación.

Se determina que el presente trabajo de investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, por el hecho de recurrir al uso de variables numéricas que permitirán medir los tipos de discriminaciones que surgen en el mercado laboral del cantón Guayaquil. Entre las variables que facilitó el proceso de análisis se encuentran: los ingresos, promedio de ingresos, horas laborales, población ocupada en relación de dependencia, subempleo nacional y tasa de empleo global según el sexo. La institución pública que permitió obtener las variables es el Instituto de Estadísticas y Censo (INEC), a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), además de la base de datos Stata.

Por otra parte, en lo concerniente a la naturaleza propositiva de la investigación, se debe tener en cuenta que la misma acarrea o implica la capacidad de la investigadora para proponer una o varias alternativas que viabilicen el mejoramiento integral de los mecanismos que facilitan la posibilidad de tutelar los derechos de las trabajadoras no solo por parte del Estado ecuatoriano sino también de la sociedad civil, con la finalidad siempre de garantizar el cumplimiento efectivo y eficaz de los principios jurídicos de amplia relevancia como es el caso de la seguridad jurídica, irrenunciabilidad de

derechos laborales, inembargabilidad de estos y otros derechos de similar connotación legal.

Así como la confluencia de los enfoques señalados en los párrafos que anteceden, se han estructurado en base a la interpretación del problema, su comprensión práctica y jurídica y la explicación clara de la problemática en análisis que para el efecto, se constituye como un ámbito de carácter legal, laboral y social, la cual a su vez es interpretada con la finalidad de contradecir sus componentes y generar en este sentido, cambios de orden cualitativo en la estructura jurídica de la ley y cuantitativos en cuanto a los efectos que la misma produce a partir de su aplicación.

Además, en cuanto se refiere a la investigación documental y bibliográfica que ha sido llevada a cabo, vale decir que esta contribuyó a la detección, ampliación y lo que es más importante, a la profundización de los diferentes enfoques doctrinarios y académicos que respecto del tema se han dado tanto en el campo jurídico y de políticas públicas que se encuentran representados por el planteamiento de diversas teorías, conceptualizaciones, postulados y criterios emitidos por la amplia serie de autores que al respecto se han pronunciado de manera científica y técnica.

Para tal efecto, se ha recurrido a una gama de documentos que con relación al tema reposan en las diferentes bibliotecas físicas y virtuales, revistas, informes de organizaciones no gubernamentales, internet, biblioteca personal y otros recursos de similar naturaleza informativa.

De manera particular a lo manifestado, se torna imperativo destacar que la presente investigación se encuentra integrada dentro de las modalidades especiales de estudio, ya que se enfoca principalmente en dos aspectos definidos con precisión, por un lado el carácter social de la problemática y por otro la factibilidad de aplicarlo en el campo institucional, por cuanto se busca elaborar y desarrollar una propuesta que sustente la creación y aplicación de una política pública, con la finalidad de garantizar el cumplimiento integral de principios legales y constitucionales de carácter laboral para combatir la precariedad laboral de las mujeres en el país.

Técnicas e Instrumentos

Para el presente estudio se utilizó como técnica de recolección de datos la revisión documental, en razón que para obtener los datos estadísticos se efectuó una consulta a las bases de datos ofrecida por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

El instrumento primario empleado fue la encuesta realizada por la investigadora a abogadas, donde dan contestación al cuestionario en base a su experiencia laboral y su afectación por medidas legales que permiten ciertas actuaciones que precarizan su trabajo, y sobre todo con sus respuestas se recalca la relevancia de implementar políticas públicas para combatir la precarización laboral.

Y el instrumento secundario en el que se basó la investigación es la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de diciembre en el periodo 2016– 2021, dado que, en esta encuesta nacional se puede examinar las características de la población femenina en términos de su participación en el mercado laboral, así como las múltiples dimensiones de las desigualdades laborales, la brecha salarial y la inserción laboral, todo examinado desde una perspectiva de género.

Población y muestra

Recolección y procesamiento de información

Ya que la elaboración del estudio permite recolectar datos que se derivan estrictamente de la realidad ecuatoriana frente al problema que ha generado por la precarización laboral a las mujeres ecuatorianas, es preciso que la misma se encuentre enfocada en sectores que permitan validar la información obtenida en virtud de la experticia que poseen sobre la temática, la experiencia y los efectos que sobre estos han generado.

De esta manera entonces, es preciso señalar que para el efecto se ha de tomar en cuenta la relación o nexo jurídico que se configura entre los derechos laborales de las trabajadoras y el marco jurídico que no los ampara efectivamente, lo cual lleva en consecuencia a que la aplicación de la investigación de campo se centre como punto de partida en los siguientes segmentos:

- Servidores Judiciales adscritos a las judicaturas laborales.
- Abogadas en libre ejercicio profesional.

Considerando la cercanía al círculo profesional legal, sobre todo de funcionarias públicas en la institución académica donde labora la investigadora de esta tesis, la exposición de extensas jornadas de trabajo sin una compensación económica adicional.

Cabe destacar que el ámbito espacial sobre el cual se llevó a cabo el desarrollo de esta investigación está limitada a una ciudad con mayor población, Guayaquil, esto con la finalidad de estratificar la aplicación de esta, teniendo en cuenta que en esta ciudad confluyen las condiciones culturales, sociales, económicas, políticas y laborales capaces de resumir o expresar lo que sucede a nivel general en el resto del territorio nacional.

Para analizar las disparidades dentro del mercado laboral ecuatoriano se tomaron las bases de datos secundarios de la encuesta ENEMDU a noviembre del año 2016 a 2021, con el fin de evaluar el comportamiento de las variables a lo largo del período estudiado y observar su evolución. Estas encuestas fueron descargadas de la página oficial INEC, por parte de quien está a cargo de su elaboración.

El primer tratamiento dado a la base de datos consistió en la depuración con el fin de eliminar a las observaciones no relevantes para el estudio, de tal forma se eliminó a los individuos que no conforman la población económicamente activa, y en caso de pertenecer a esta población su consideración no es relevante para efectos de esta investigación, a saber: los menores de 15 años, personas desempleadas y la población inactiva, a fin de reducir los datos y así poder trabajar solo con la población a analizar. Posteriormente se elaboraron variables instrumentales por medio del uso de comandos.

Población

Se suscriben a un total de 100 abogados en la población de Guayaquil, dado que se desconoce la población total de abogadas en el país, y no existe una herramienta exacta para determinar el total de las profesionales en el campo del derecho, en razón que existen diversas agrupaciones gremiales para aglutinar abogados y considerando

que, en la actualidad, desde el año 2008, no es obligatorio la afiliación a un colegiado en específico.

Muestra

No es posible obtener la población total de abogadas en la ciudad de Guayaquil, por lo tanto, no se puede calcular una muestra representativa, en función de eso se tomó la opción de enviar una encuesta de forma aleatoria a profesionales del derecho femeninas, que se obtuvo a través de los distintos contactos por mi situación laboral, base que se elaboró considerando el desproporcionado trabajo, comparando el sueldo que perciben con las actividades que realizan; por consiguiente los resultados obtenidos no son representativos de la población total de abogadas en Guayaquil, sin embargo permiten tener una apreciación de la realidad, en función de la población escogida.

La aplicación del estudio fue llevada a cabo por el tipo de muestra probabilística, que dio la oportunidad de incluir a los miembros explicados en la población estadística escogida por el tipo de muestra aleatorio, específicamente en los segmentos que se detallan a continuación:

- Servidores Judiciales de la ciudad de Guayaquil adscritos a las judicaturas representados por una población segmentada de 50 individuos.
- Abogadas en libre ejercicio profesional representadas por una población segmentada de 50 individuos.

Capítulo cuatro

Resultados y discusión

En este acápite también se ponen de manifiesto, las ventajas o limitaciones de lo investigado, se responden preguntas, respecto de cómo este estudio puede aportar social y jurídicamente para mejorar el entorno social y profesional; en qué medida, los datos investigados pueden mejorar las competencias del futuro abogado, y si el nuevo conocimiento jurídico obtenido y que ha sido vinculado a agendas sociales globales y políticas públicas nacionales, aporta a construir una sociedad más justa y democrática.

Las reflexiones apuntan hacia la incorporación de una doble mirada tanto para el tema de la precariedad laboral como para el futuro del trabajo en general. El reconocimiento de la necesidad de una mirada multidimensional que tome en cuenta los elementos estructurales que atañen al nivel macroeconómico, pero también a las dimensiones en el nivel meso como es el nivel organizacional y las negociaciones con actores empresariales y, sobre todo, hay una preocupación por comprender las interacciones y estrategias que establecen los trabajadores en el marco de las transformaciones actuales, lo que demandaría investigaciones que intenten incorporar un análisis multinivel tratado tanto de forma cualitativa como cuantitativa.

Los esfuerzos más logrados en la bibliografía revisada son los de Mora y Guadarrama et al. El primero, Mora (2012) propone la construcción de un índice sintético para medir la precariedad laboral. Para lograrlo, parte del carácter multidimensional del concepto y establece una serie de dimensiones e indicadores que permiten poner a prueba su índice y contrastarlo con el análisis factorial. Esta vinculación conceptual-metodológica, muestra que el análisis de la incidencia de los diferentes factores en diversos índices brinda una explicación más robusta que la agrupación de las dimensiones en una estructura unifactorial. Lo que permite argumentar una cuestión central para la reflexión teórica: si partimos de que la

precariedad es un concepto que concentra en términos explicativos un abanico de situaciones, su tratamiento metodológico debe ser diverso para observar las diversas aristas que lo componen.

La Constitución Ecuatoriana garantiza el trabajo como fuente de realización personal y base de la economía social a todos los ciudadanos sin discriminación alguna, el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas, el desempeño de un trabajo saludable libremente escogido, y aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Se establece que todas las personas gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, por lo que cada una de las personas tienen el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, bajo los mismos parámetros y recibiendo un salario igual. Así mismo se determina sobre la libertad de contratación, la libertad de trabajo y que ninguna persona pueda ser obligada a realizar trabajo forzoso o gratuito, sino solamente en casos excepcionales que así la Ley lo disponga. Incluso de una forma más concisa se estipula que se deben adoptar las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

De la misma manera que se dispone en la Constitución de la república del Ecuador, en el artículo antes descrito se establece que todo trabajo debe ser remunerado, que nadie está obligado a prestar un servicio sin remuneración, solamente en casos excepcionales. De la misma forma que en el artículo 11, numeral 2, de Constitución de la república del Ecuador.

Por otro lado, Guadarrama et al. (2012) se establece como condición que la mujer según su edad y condición física se encuentra asistida legalmente para realizar cargas manuales, así como también goza de derecho de una licencia con remuneración luego del nacimiento de sus hijos. En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

Resultados de encuestas

Tabla 1

Cuestionario de encuestas

Pregunta	Sí	No
1. ¿Considera usted que los derechos laborales de las mujeres se tutelan por parte del Estado ecuatoriano?	80%	20%
2. ¿Usted estima que dentro del marco de los derechos sociales de las mujeres debe existir una interpretación especial para prevenir la precarización laboral?	67%	33%
3. ¿Considera que es correcto anteponer los intereses empresariales sobre los lineamientos que determina la Constitución ecuatoriana y el marco normativo, dentro del período 2016-2021?	100%	0%
4. ¿Considera usted que existe congruencia entre la normativa laboral y la Constitución de la República respecto a los derechos laborales de las mujeres?	80 %	40%
5. ¿Considera que se actúa conforme a derecho, que en el área	62 %	38%

laboral las mujeres profesionales en relación de dependencia perciben sueldos bajos en comparación con sus colegas varones?		
6. ¿Usted piensa que es conveniente que el Estado promulgue directrices que beneficien a derechos sociales y constitucionales de las mujeres trabajadoras, previniendo la precarización laboral?	84%	12%
7. ¿Usted piensa que debería existir una política pública que ampare y regule la protección jurídica de las mujeres trabajadoras para la igualdad de sueldos y combatir la precarización laboral?	100%	0%

Nota. En esta tabla se observan los porcentajes de las respuestas de las encuestadas.

Resultados

Las Abogadas en el ámbito del derecho tienen opiniones muy objetivas, donde se fundamenta en pragmática y doxa, lo que permitió generar una acertada manifestación de sus ideas en la contestación de las respuesta, teniendo como bases los conceptos constitucionales, aplicándolos congruentemente en el derecho laboral, empero a ser uno de los juicios con mayores porcentajes de concurrencia con un “amparo” legal para efectuar precarización laboral contra las mujeres en el país, no se puede entrever a juzgar de formas similares en todos los casos, cada situación es diferente, aún con especial énfasis en donde se aplicación esta figura.

Las encuestadas tuvieron las respuestas que constatan los argumentos que se he planteado en el trabajo de investigación, además permitió crear una propuesta que solucione esta problemática.

El 100% de las mujeres encuestadas coinciden en que las actuaciones de las empresas anteponen los intereses de la institución respecto a los beneficios sociales establecidos en la Constitución y que debería existir una nueva política pública, así como la implementación de estas para controlar las actuaciones laborales que perjudiquen a los derechos laborales de las mujeres, mientras que solamente un 62% menciona que, es necesario que se actúe a derecho en el área laboral, además se puede observar resultados como al 84 % de encuestadas considera relevante que el estado promulgue directrices que beneficios los derechos sociales, concatenado con la normativa vigente en Ecuador que sí emana un manto tutelar en materia de derechos de trabajadores, recalcando que las mujeres pertenecen a un grupo históricamente vulnerados y con relevancia en el amparo constitucional, criterio compartido con el 80 % de las abogadas encuestadas.

Reconociendo los antecedentes de precarización laboral dirigido en más porcentaje a las mujeres el 67% de las mujeres trabajadoras opinan que debe existir una

interpretación especial, dentro del marco de los derechos sociales, para prevenir estas prácticas que menoscaban la disposición laboral de las mujeres y sus derechos.

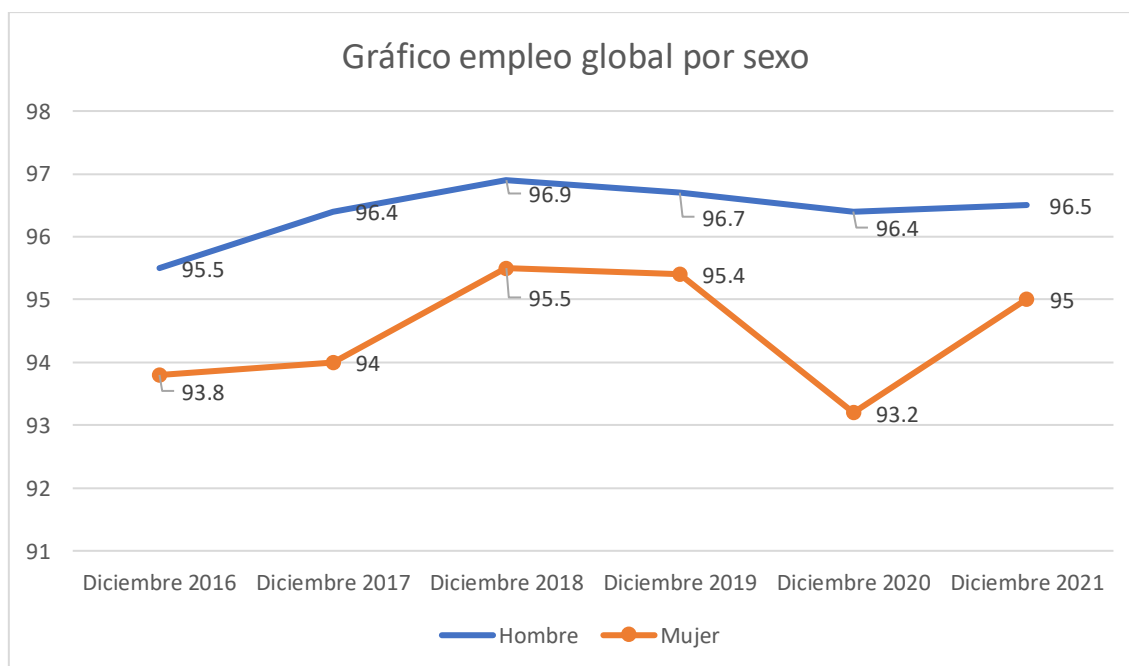
Los resultados generales se inclinan a respuestas que soportan de forma afirmativa las interrogantes planteadas, considerando que solo un aproximado del 25 % de encuestadas respondieron a la pregunta de no, demostrando por parte de la población aleatoria escogida la existencia de precarización laboral.

Evolución de las variables en el tiempo

Tasa de empleo global según el sexo.

Tabla 2

Empleo global por sexo



Nota: Información obtenida de Enemdu.

Análisis

La comparación de datos se expone en un período de 6 años para entender el impacto en el empleo global, y su enfoque al porcentaje de las mujeres; considerar la fuerza de trabajo femenina es exponer la brecha laboral por género, que se inclina a favor de los pares masculinos, aislando capacidades profesionales de las mujeres en el

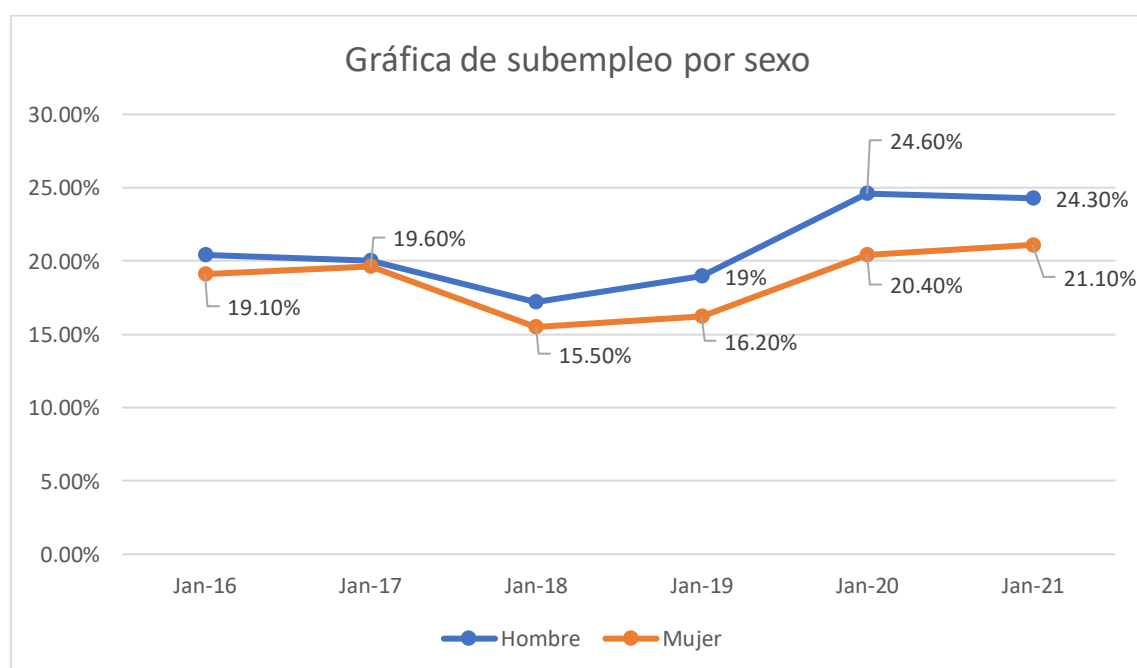
campo laboral y imposibilitando su incursión en ramas de actividad que tienen mayor participación laboral los hombres.

Las mujeres ecuatorianas se encuentran en una situación inferior que los hombres en el mercado laboral, por ende las oportunidades de gozar efectivamente de una actividad profesional acorde a sus capacidades resulta difícil en la pragmática, entendiéndose que existe una preferencia a los hombres para ocupar cargos relevantes dentro de una empresa, las estadísticas demuestran que la tasa de empleo de los trabajadores es superior.

Tasa de subempleo por sexo

Tabla 3

Subempleo por sexo



Nota: Información obtenida de Enemdu.

Análisis

El empleo precario o no adecuada para percibir ingresos menores al correspondiente conforme al ejercicio de su ocupación

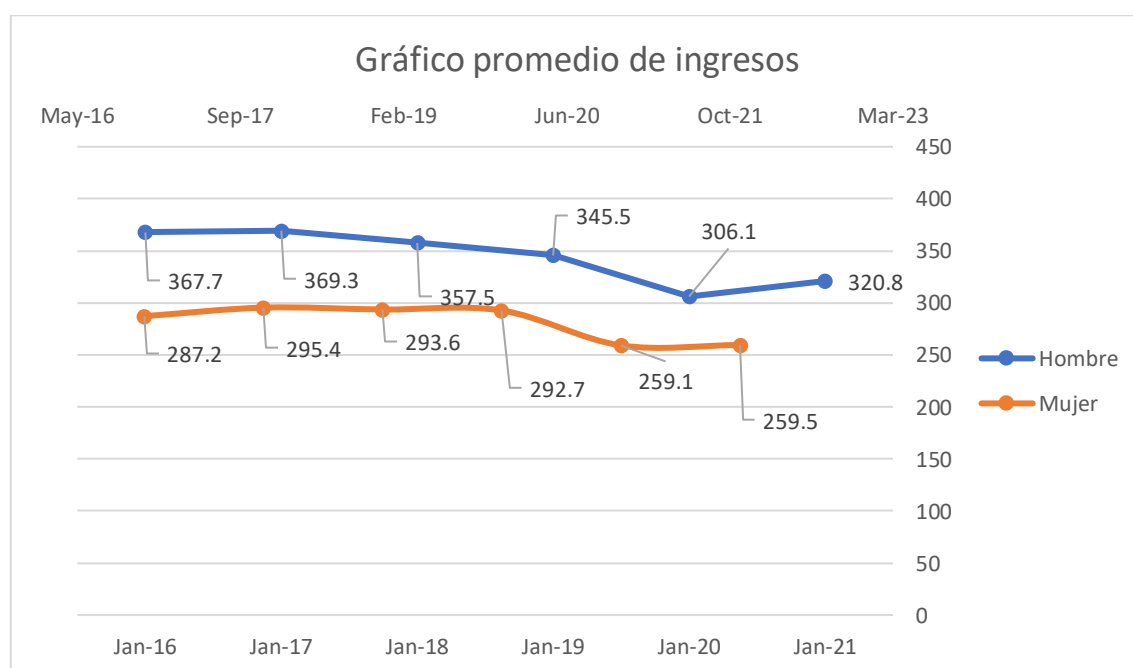
La contracción en el mercado laboral, la pérdida de puestos de trabajos en el último año de las cifras interfiere en un refugio de empleos informales que no garantizan

una seguridad social, y conforme las proyecciones del 2021, que tiene un ritmo económico interesante por las secuelas del inicio de la pandemia por covid-19; además se demuestra que a las personas que trabajan en un contexto laboral no adecuado concluye en un resultado inestable para el derecho al trabajo, en especial de las mujeres.

Promedio de ingresos

Tabla 4

Promedio de ingresos



Nota: Información obtenida de Enemdu.

Análisis

Considerando la diferencia significativa en los promedios de sueldo, resultando afectadas las mujeres por ingresos inferiores a los varones, connotando en remuneraciones no correspondientes a las actividades laborales que ejecutan, sobre todo en el año 2020 cuando inició la pandemia por covid 19 en Ecuador, donde entraron en vigencia acuerdos entre empleadores y trabajadores, demostrando que existió una

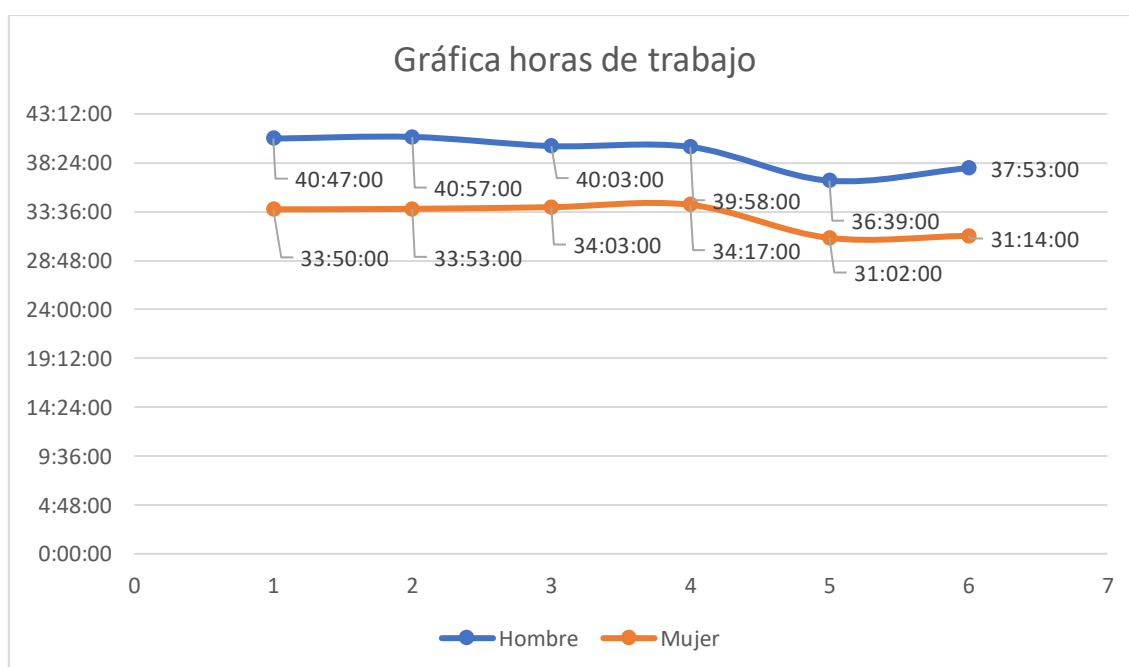
elección desproporcional hacia las mujeres para acogerse a las modalidades para la sostenibilidad laboral.

Se evidencia una tendencia a otorgar menores ingresos a las mujeres en Ecuador, siendo congruente los conceptos expresados en el capítulo II, donde se exponen antecedentes fácticos que corroboran la discriminación femenina en el campo laboral.

Horas de trabajo

Tabla 5

Horas de trabajo



Nota: Información obtenida de Enemdu.

Análisis

La jornada laboral en la brecha de género manifiesta una reducción de las horas de trabajo en el transcurso de 6 años, dando como resultado un cambio desde el año 2016, a los hombres, en 40 horas, y en el año 2021 tienen un promedio de 36 horas; mientras que las mujeres en esas fechas han laborado 7 horas menos que los hombres, evidenciando la diferencia en el diseño de puestos de trabajos equitativos entre ambos géneros, siendo evidente la ocupación de los hombres en cargos con mayor demanda

de la jornada laboral y marginando a las féminas para ejercer esas actividades profesionales.

Propuesta de implementar unidades de equidad de género en ministerio de trabajo

Propuesta para la solución del problema

La precariedad laboral es un tema que ha despertado interés de protagonistas nacionales e internacionales durante años, por tanto, es necesario formular *políticas públicas* para contribuir a los principios de igualdad entre mujeres y combatir la precariedad laboral que padece el sector femenino en Ecuador, a diferencia del masculino. Esta problemática no es reciente, ya La Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizó investigaciones e implementó medidas para abordar con mayor seriedad el desafío de la precariedad laboral generalizada. Se analizará el término precariedad laboral utilizado desde el siglo pasado, cuando la OIT estudió un artículo referido a la mano de obra contratada. Si bien este problema afecta a ambos géneros, de conformidad a las cifras detalladas en el capítulo 4, se aprecia que existe una afectación desproporcionada para ambos, siendo las mujeres las más perjudicadas en relación con el empleo que posee versus el sueldo que debería percibir periódicamente.

Específicamente se propone que el organismo público competente en materia laboral, el Ministerio de Trabajo, cree unidades de equidad de género que realicen controles permanentes a las empresas para regular el problema de la precarización laboral, de tal manera que se constituya a futuro en un plan a nivel nacional para la igualdad salarial femenina; por la necesidad de implementar un proyecto focalizado en políticas públicas que construya una corresponsabilidad para la correcta aplicación de los derechos laborales de las mujeres por parte de sus empleadores.

Antecedentes fácticos

El ministerio de trabajo tiene la competencia para:

- A) Promoción y generación del trabajo digno

Tabla 6

Facultades de rectoría del Ministerio de trabajo

Facultad	Atribuciones
Rectoría	Emitir políticas públicas (relevantes para la propuesta): - El trabajo y empleo que garantice a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. - El trabajo y protección especial de derechos

Nota: Tabla realizada en base a la información de la Dirección de Servicios, Procesos y Cambio y Cultura

- B) Regulación y control de trabajo

Tabla 7

Facultades de control del Ministerio de trabajo

Facultad	Atribuciones
Control	- Imponer sanciones y recaudar multas autorizadas por ley.

	<p>- Realizar inspecciones integrales inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos de los trabajadores.”</p> <p>-Controlar el cumplimiento de la aplicación de la política salarial.</p>
--	---

Nota: Tabla realizada en base a la información de la Dirección de Servicios, Procesos y Cambio y Cultura

C) Fortalecimiento y desarrollo institucional de las instituciones

Tabla 8

Facultades de control del Ministerio de trabajo

Facultad	Atribuciones
Rectoría	- Emitir políticas en la administración del talento humano y remuneraciones en el sector público

Nota: Tabla realizada en base a la información de la Dirección de Servicios, Procesos y Cambio y Cultura

Fundamentación jurídica

Que, los números 1 y 5 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador. establecen que son deberes primordiales del Estado: " 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. (...) 5. Planificar el

desarrollo nacional. erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir, (...)”:

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que "El trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado";

Que, los números 1 y 3 del artículo 85 de la Constitución de la República del Ecuador. prevé: "La formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos que garanticen los derechos reconocidos por la Constitución, se regularán de acuerdo con las siguientes disposiciones: I. Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad. (...) 3. El Estado garantizará la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos";

Que, los números 3 y 5 del artículo 147 de la Constitución de la República del Ecuador. determinan que son atribuciones y deberes de la Presidenta o Presidente de la República, además de los que determine la ley: "3.- Definir y dirigir las políticas públicas de la Función Ejecutiva (...) y 5.- dirigir la administración pública en forma desconcentrada y expedir los decretos necesarios para su integración, organización, regulación y control";

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de

sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución";

Que, el artículo 280 de la Carta Magna, señala que "El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos: la programación y ejecución del presupuesto del Listado: y la inversión y la asignación de los recursos públicos: y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores. ";

Que, el artículo 283 de la Constitución de la República del Ecuador establece que "El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin, propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir ";

Que, el artículo 341 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que corresponde al Estado generar las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución;

Que, el Código Orgánico Administrativo en su artículo 26 señala: "Principio de corresponsabilidad y complementariedad. Todas las administraciones tienen responsabilidad compartida y gestionarán de manera complementaria, en el marco de sus propias competencias, las actuaciones necesarias para hacer efectivo el goce y ejercicio de derechos de las personas y el cumplimiento de los objetivos del buen vivir";

Que, el primer inciso del artículo 28 del Código Orgánico Administrativo determina el principio de colaboración; "Las administraciones trabajarán de manera coordinada, complementaria y prestándose auxilio mutuo. Acordarán mecanismos de coordinación para la gestión de sus competencias y el uso eficiente de los recursos (...);

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo señala que "Corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo (...)",

Que, el artículo 2 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Trabajo, expedido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0052 de 18 de abril de 2017, publicado en el Registro Oficial Nro. 1004 de 18 de abril de 2017. señala que el Ministerio del Trabajo tiene como misión ser "La Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades":

Que, el Acuerdo Ministerial ibidem. establece en su matriz de competencias y modelo de gestión, como parte de la facultad rectora, la atribución de emitir políticas públicas para fomentar el trabajo y la protección especial de derechos, la que se instrumenta en el Plan Estratégico Institucional 2019-2021;

Unidades de equidad de género en ministerio de trabajo

La experiencia ha demostrado que para poder implementar debidamente el compromiso de combatir actuaciones laborales que afectan la estabilidad laboral de las mujeres el gobierno debe asumir, así con una estructura establecida dotada de reconocimiento político y de recursos técnicos y financieros, para cumplir un papel fundamental en la promoción, control y cumplimiento de las políticas contra la precariedad laboral, además de la previsión del informe técnica para la institucional de la gestión; plasmando la relevancia en incorporar unidades, comisiones y mesas de trabajo a nivel de los ministerios trabajo para regular las actuaciones de las empresas en la determinación de salarios a sus empleadas, brindando acorde a los lineamientos del ley empero de la subjetividad del departamento de talento humano o administrativo en ofrecer sueldos inferiores a lo manifestado por el ordenamiento jurídico local e internacional.

Se recomienda en cada región del país crear espacios sectoriales que se concentren en la sanción administrativa, los cuales tendrán la facultad de control y

sanción de tracto sucesivo por la determinación, con una auditoría previa, de sueldos no correspondientes al puesto de trabajo y experiencia profesional en las áreas de las empresas de las mujeres en relación de dependencia. Con este diagnóstico, que efectuará la unidad especial se sugiere investigar minuciosamente la nómina de trabajadores de las compañías, y con la existencia de estas unidades a nivel nacional, la formulación de esta política laborales será relevante para disminuir la precarización laboral contra las mujeres en Ecuador.

Análisis del contexto

El Gobierno Nacional ha iniciado un nuevo ciclo para el Ecuador. En el que se han emprendido reformas jurídicas para superar los problemas estructurales y residuales. Una de las claves para lograrlo ha sido a través de la reconciliación política en base del diálogo. La reinstitucionalización, corrección e implementación de nuevas líneas de acción, que impactará a todas las instancias de la economía incluyendo al mercado laboral. A nivel de políticas laborales, la legislación se está estructurando en conjunto con el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, conformado por representantes de los trabajadores y gremios empresariales a favor de los derechos de los trabajadores y paralelamente para dar las facilidades necesarias para generar nuevas plazas de empleo. La Población económicamente activa tiene como principal indicador de la oferta laboral, la cual a finales de 2021 se ubicó en 7.874.226 de personas. De forma agregada se intuye que, de toda la población nacional, el 46,6% está trabajando o tiene la disponibilidad de trabajar

Beneficios que aporta la propuesta

Objetivo de la política

General

Generar estrategias encaminadas a materializar la negativa de continuar aceptando la imposición de sueldos desproporcionales, a mujeres profesionales en una rama del conocimiento, y con las áreas de competencia del Ministerio de Trabajo,

mediante la implementación de las *unidades de equidad de género*, transversalizar la perspectiva de igualdad sustantiva en la determinación de sueldo para ambos géneros, y sancionar la actuación infundada y discriminatoria contra la mujer que generan precariedad laboral.

Específicos

- Crear mecanismos para prevenir y sancionar económicamente la precariedad laboral contra las mujeres, según un estudio técnico en la determinación de los sueldos al total de nómina en una empresa.
- Garantizar la protección y asistencia a las mujeres que denuncien precariedad laboral al momento de encontrarse en relación de dependencia, a través de medidas integradas en los ámbitos sancionador administrativo, coactivo y judicial para el amparo en situaciones de despidos intempestivos; así la figura de prevención, protección y orientación dentro de estas unidades especiales conformadas por el ministerio de trabajo cumplirán su función.
- Ser un instrumento de cambio político, jurídico y cultural, destinado a todas las mujeres que sufran de precariedad laboral en sus puestos de trabajo, por las consideraciones de su género.
- Fortalecer el ejercicio de los derechos de las mujeres en general, y en especial relacionados con la igualdad y no discriminación, a través de capacitaciones que fomenten el conocimiento sobre el tema, así como formación específica relacionada con el enfoque y la igualdad de género en la gestión y política pública.
- Realizar seguimientos mensuales y semestrales a los planes de ejecución de esta política pública por medio de la implementación de acciones para mejorar las relaciones entre las trabajadoras y los directivos de las empresas, a fin de luchar contra las discriminaciones en el marco de la igualdad profesional.

Elementos para seguimiento

Algunas de las dificultades que continúan enfrentado las mujeres, que evidencian aspectos laborales que es necesario seguir combatiendo, son las siguientes:

- A pesar del creciente empoderamiento femenino, las tasas de violencia contra las mujeres siguen aumentando.
- Se ha producido un aumento en el subempleo a las mujeres lo que evidencia un importante cambio cultural.
- Existen aún dificultades en la implementación de criterios vinculantes para el cumplimiento de las empresas para sus dependientes.
- Se ha criticado la lentitud de la justicia para hacer cumplir la ley, las dificultades en la atención a las mujeres en sus trabajos, la insuficiente cantidad de agencias del ministerio de trabajo, así como la insuficiencia de las políticas públicas para ayudar a las perjudicadas y la falta de programas que comuniquen sus derechos a las mujeres trabajadoras.

Directrices para aplicar la política pública

- a) La equidad de género constituirá un eje transversal en los objetivos, políticas, programas, estrategias, capacitaciones y formaciones de la gestión del ministerio de trabajo, con el fin de combatir las inequidades laborales.
- b) En el ministerio de trabajo, la unidad de equidad de género será responsable de incorporar en su agenda los temas de Derechos Humanos y enfoques de igualdad de género y exhortará al departamento competente para, que en su planificación presupuestaria asigne recursos necesarios para el desarrollo de las actividades que promuevan y garanticen los derechos laborales de las mujeres.
- c) El ministerio de trabajo, será responsable de coordinar que el enfoque de derechos humanos e igualdad de género sea aplicado y priorizado en las temáticas abordadas en la gestión de la unidad propuesta.

Todos los funcionarios del ministerio de trabajo recibirán capacitación permanente sobre derechos humanos priorizando las temáticas de derechos laborales de las mujeres.

- d) El ministerio de trabajo fomentará institucionalmente, a través de las y los funcionarios, la acción frente a actos atentatorios contra los derechos laborales de las mujeres o contra la equidad de género.

Conclusiones

Si relacionamos el objetivo propuesto, que era analizar el incremento de la precariedad laboral contra las mujeres en el período de 2016 hasta el 2021, con este apartado nos daremos cuenta de que esto ha sucedido debido a la ausencia de políticas públicas que combatan esta problemática.

Este acontecimiento se debe a distintos cambios que alteran la dinámica y estructura de los mercados y espacios laborales respecto a permitir la afectación en detrimento de los derechos laborales de las mujeres. Los medios y maneras de contratar no se ajustan al esquema salarial y los cambios en las dinámicas de organización productiva resultan en una diferenciación de los espacios laborales contemporáneos.

La precarización laboral se evidencia a través de estudios empíricos y su utilidad analítica, además de las cifras estatales, lo cual puede ser también una desventaja si no se reflexiona teóricamente sobre éste a partir de los resultados de investigaciones análogas y se usa únicamente para dejar de explicar procesos complejos dentro de los estudios laborales que no se materializan.

Este último aspecto, se convierte en uno de los desafíos para los investigadores que combaten situaciones lesivas contra los intereses de un determinado grupo y que plantean como solución oportuna y eficaz la implementación de políticas públicas que resuelvan los acontecimientos como la precariedad laboral contra la mujer.

El desarrollo de los países no se puede lograr plenamente mientras siga existiendo la precariedad laboral porque afecta el bienestar y la calidad de vida de las personas, y peor en circunstancias que alteran una situación perjudicial contra un grupo en concreto, las mujeres, como ofrecer salarios más bajos y limitar la posibilidad de ascenso profesional a las mujeres en comparación con sus pares masculinos. El empleo no es únicamente un medio de sustento es también una forma de obtener identidad y sentido de vida, consecuentemente, un trabajo con todos los aspectos de la vida, y como

se expuso en el capítulo II, representa las condiciones que evidencian la calidad de vida que poseen las trabajadoras.

Las condiciones de precariedad no son únicas ni indivisibles. La precariedad en la división del trabajo, dada por la carga de trabajo de las mujeres, incide no solamente en su disponibilidad de horas dedicadas al trabajo sino también en su salario esperado y la posibilidad de conseguir mejores condiciones laborales. En este sentido, la discriminación y segregación de género como fuentes de precariedad específicas de las mujeres han cambiado muy poco, y se amplían cuando la economía entra en recesión o desaceleración, abocando a las trabajadoras a un período de precariedad previo a la recuperación, lo cual indica que el sistema no solamente produce desigualdades, sino que las utiliza para ajustar las pérdidas del sistema. La fuerza laboral de las mujeres se constituye en un mecanismo de ajuste y transferencia de recursos en la recesión económica por su aporte no monetario, el diferencial salarial y la inelasticidad de su oferta laboral. Esto no se da sólo en los estratos bajos de la población.

La precariedad laboral es un fenómeno muy complejo que puede ser estudiado desde diversas aristas, sin embargo, no se debe perder de vista que afecta de manera particular a un colectivo, las mujeres, tratar de comprender la precariedad sin considerar este aspecto sería un enfoque reduccionista, debido a las estadísticas expuestas, que un país como Ecuador pretende alcanzar para el desarrollo pleno.

En definitiva, la disponibilidad de tiempos suficientes para estabilidad laboral y personas que proporcionen un empleo en buenas condiciones son indispensables para atender de forma adecuada las necesidades materiales, afectivas y de cuidados con las que se relaciona la precariedad y que permiten garantizar el sostenimiento de una vida digna. Pero a pesar de la importancia de estos elementos, si no son integrados en el diagnóstico y el diseño de medidas orientadas a paliar el avance de la precariedad, las posibles soluciones pretenden atender profundamente esta problemática y continuar combatiendo los impedimentos para alcanzar el compromiso social con la reproducción, una verdadera igualdad en los itinerarios vitales de las mujeres y la viabilidad a largo

plazo de la preservación del bienestar y las condiciones de vida para el conjunto de la población.

Finalmente, el proceso de precarización es claro en Ecuador, tanto en sectores formales para las asalariadas como en otras modalidades de trabajo. El modelo de estado, en el aspecto laboral que se ajusta a un sistema que provoca precariedad y, a la vez, se enfoca más en las mujeres, utilizan de forma errónea los recursos transferidos por los preceptos establecidos en la normativa constitucional, internacional y laboral. Esta situación se ha evidenciado entre los años 2016 y 2021, y aún no se aprecia un cambio de tendencia. Por eso se presenta una propuesta de política pública a cargo del ministerio de trabajo, para que imparte una regulación, sanción y control institucional y legal que evidencia la importancia de suprimir la precariedad que viven las mujeres, que no persista y que se hagan efectivas las prácticas y convenciones sociales informales en un marco tutelar, en razón que las mujeres están más afectadas por su situación en especial en remuneraciones, subempleo y dificultad de acceso y permanencia en el trabajo no han cambiado en las últimas dos décadas, y que se vió terriblemente afectada con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid -19, promulgada en Junio del 2020, que inconstitucionalmente, permitió rebajar las remuneraciones de los trabajadores, mediante imposiciones disfrazados de acuerdos, entre partes desiguales, precarizando en el Ecuador, aun más el trabajo de las mujeres, pues la misma norma, le otorgó al empleador las herramientas para mermar a las mujeres su remuneración y de esa manera precarizar su trabajo, a razón de un mejor salario por un igual trabajo.

Recomendaciones

En primer lugar, debe tenerse en cuenta el rol tutelar del Derecho del Trabajo. Los principios que sirven de fundamento a nuestra legislación son una expresión de la idea de justicia, que orientan el sentido de nuestro sistema jurídico y tienen por objeto salvaguardar la dignidad del trabajador de los eventuales abusos del empleador.

Las políticas públicas para combatir la precariedad laboral de la mujer deben ir orientadas a la regulación y sanción. Primero, decretar como política pública del Estado Ecuatoriano, la lucha contra la precariedad laboral de la mujer, y en ese sentido, derogar las normativas impuestas en tiempos de pandemia que permitieron mermar los salarios de las mujeres.

Como segundo punto, realizar una escala de remuneraciones donde a las mujeres se les aumente porcentualmente su remuneración, ya sea por ascensos de puesto, o por logros académicos, como una forma de motivar el crecimiento profesional y personal de las mujeres, y por último disponer inspecciones a nivel nacional en todos los lugares de trabajo, para determinar si existe discriminación laboral entre hombres y mujeres y precariedad laboral femenina, sancionando de manera pecuniaria a quienes incumplan con la normativa.

En definitiva, resulta imperativo implementar políticas públicas de acción afirmativa, para poder combatir la precariedad laboral de las mujeres, así como impulsar políticas que estimulen a la educación, formación y calificación de los trabajadores, capacitándolos de acuerdo a los nuevos requerimientos del mercado en general y de la empresa en particular, con el objeto que puedan participar de manera activa en los cambios tecnológicos y humanos que la modernidad exige, que formen parte activa en el proceso de desarrollo y se sientan y sean útiles a la empresa en que desarrollan sus funciones.

Un trabajador que se siente necesario para su empresa y cuyo aporte es valorado y recompensado tanto económica como moralmente se esforzará por aumentar su productividad y será de provecho para su empleador. Si bien es cierto

que se ha creado el marco constitucional y de planificación para garantizar los derechos laborales en igualdad de condiciones, es fundamental generar una política pública de trabajo y empleo con acción afirmativa, que otorgue las mismas oportunidades a hombres y mujeres para acceder a empleos de calidad.

Asimismo, es necesario que desde el Estado se promuevan leyes y se implementen políticas públicas que dignifiquen el trabajo de las mujeres con el reconocimiento de su actividad en la vida pública y laboral, así como de su actividad en el ámbito privado y familiar.

Referencias

- Alcañiz, M. (2015). Universitat Jaume I Castellón. Obtenido de http://apsiot.pt/images/publicacoessiot/53_1eisiot.pdf
- Aguilar , A., & Vera, M. (2016). Diferencias Salariales por género en el departamento de Santander. Apuntes del CENES, 267-301.
- Antunes, R. (2012). Los modos de ser de la informalidad: ¿hacia una nueva era de la precarización estructural del trabajo? Flacso.
- Arenas, G. (2019). La contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales. Precedente.
- Argudo, L., Argudo, E., & Tamayo, F. (2021). Transacciones y Justificación de la Precarización laboral de empleadores en el constitucionalismo ecuatoriano. Revista Científica FIPCAEC, 621-651.
- Arrighi, G., Hertz, I., & Arrighi, M. (1994). The evolving concept of the healthy worker survivor effect. 189-196.
- Barahona Hector, & Morale, H. (2021). Factores que influyen en las personas entre 35 y 65 años que se encuentren en un estado de precariedad laboral en el Ecuador en el año 2019 . UCE.
- Basualdo, V., & Esponda, A. (2014). Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual. Flacso.
- Becker, G., Mincer, J., & Schultz, J. (1995). Capital humano.
- Blanco, M., & Pacheco, E. (1999). Trabajo y familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas. Papeles de población, 159-193.
- Blau, F., & Kahn, L. (2017). La brecha salarial de género: alcance, tendencias y explicaciones. NBER, 1-75.
- Bouffartigue, P., & Busso, M. (2010). Precariedad, informalidad: una perspectiva “Norte-Sur” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo. VI ème congrès de l’Association Latino Américaine de Sociologie du Travail, 1-13.

- Branchi, B., & Figueiredo, N. (2013). Trayectorias ocupacionales: mujeres en busca de nuevas oportunidades. Universidad de Guadalajara.
- Caicedo, A., Larraitz, L., & Chaves, M. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. OIT.
- Casanova, A., & Zuaznabar, I. (2017). LOS MODELOS DE DESARROLLO Y ECUADOR. Universidad y Sociedad, 75-81.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.
- Castro, A., Puerto, D., & Bateman, J. (2012). Responsabilidad Social Empresarial. Pensamiento & gestión, 1-26.
- Cecchini, S. (2019). Protección social universal en América Latina y el Caribe. CEPAL.
- DAVOINE, L., ERHEL, C., & GUERGOAT, M. (2008). La calidad del trabajo, indicadores de Laeken. Revista internacional de trabajo, 83-221.
- Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. Mundos plurales, 35-42.
- Fernández, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: Un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. Cuadernos de Economía, 231-257.
- Ferriol, G. (2018). Derecho del Trabajo. Su actualización. ¿Renovación, modernización o refundación? Editorial ONBC.
- Figuroa, A. (1993). LA NATURALEZA DEL MERCADO LABORAL.
- García, A. (1960). Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960, p. 247.
- GARCÍA, B., & OLIVEIRA, O. D. (2006). LAS FAMILIAS EN EL MÉXICO METROPOLITANO: VISIONES FEMENINAS Y EL TRABAJO. Economía, Sociedad y Territorio, 833-848.
- García, P., & Cortéz, P. (2011). Instituciones, políticas públicas y acción colectiva. Flacso, 20-34.
- Godfrey, M. (2017). Employment dimensions of decent work: trade-offs and complementarities. ILS,.
- Guadarrama, R. H. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 213-243.

- Horbath, J., & Gracia, A. (2012). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 465-495.
- INEC. (2022). Ecuador en cifras. Obtenido de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo : https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Diciembre-2021/202112_Mercado_Laboral.pdf
- Julián, D. (2017). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: una contribución al debate desde América Latina. *Revista Trabajo y Sociedad*, 7-15.
- Kabeer, N. (2001). Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Sida Studies*.
- Loría, E., Márquez, J., & Salas, E. (2016). Crecimiento y precarización del empleo femenino en México 2000-2009. *Revista Papeles de Población*, 183-218.
- Maldonado, C., Martínez, J., & Martínez, R. (2018). Protección social y migración Una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas. CEPAL
- Martínez, L. (2017). La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo. FLACSO, 131-140.
- Ministerio de Inclusión Económica y social. (2021). Ministerio de Inclusión Económica y social. Obtenido de <https://www.inclusion.gob.ec/economia-violeta-beneficiara-a-cerca-de-1-millon-de-mujeres-en-el-2020/>
- Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Revista Trabajo*, 89-123.
- Mora, M., & Pérez, J. (2006). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina. *Rev. Mex. Sociol* vol.68, 431-465.
- Neffa, J. (2016). Las causas y consecuencias de la precarización del trabajo y el empleo . Aciltra.
- Novick, M. (2013). El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades para la generación de empleo. CEPAL.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama laboral 2020: América Latina y el Caribe*.

- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. FES.
- Ortiz, H., Álvarez, E., & Barrera, C. (2017). LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL SECTOR SERVICIOS DE AMBATO. *Revista Científica Hermes*, 277-291.
- Peláez, C., & García, C. (2020). El estudio de la precariedad laboral en México: retos y desafíos para pensar el siglo XXI. *Veredas*, 96-125.
- Pérez, J., & Ceballos, G. (2019). Dimensionando la precariedad laboral en México de 2005 a 2015, a través del Modelo Logístico Ordinal Generalizado Nóesis. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 109-135.
- Piore, M. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia, *El Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. (págs. 193-221). Alianza Editorial.
- Plá Rodríguez, Américo: *Los Principios del Derecho del Trabajo*, 3ª edición actualizada, Depalma, Buenos Aires, 1998
- Pok, C. (1992). Precariedad laboral: personificaciones en la frontera de la estructura del empleo. 1er Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Reestructuración económica y reforma laboral. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo (ASET).
- Pol, A., Raía, M., & Alonso, V. (2018). La precarización laboral en y desde el estado. *Uncuyo*, 1-19.
- Quevedo, R., & Agudelo, M. (2012). *Transformaciones en el trabajo y competencias laborales en Trabajo y capital en el siglo XXI*. Ilsa.
- Quilumbaquín, B., & Rodríguez, V. (2019). Factores que inciden en la participación de las mujeres en el sector informal en el Ecuador en el año 2017.
- Recio, A. (1994). Paro y mercado laboral: formas de mirar y preguntas por contestar. *Cuadernos de economía*, vol. 22, 173-200.
- Reich, S., Harrison, B., & Wachtel, H. (1973). *La teoría del trabajo*.
- Resico, M. (2010). *Introducción a la Economía Social del Mercado*. Konrad.

- Reskin, B., & Hartmann, H. (1986). *Women's work, men's work. Sex segregation on the job.* National Academy Press.
- Rodgers, G. (1989). Trabajo precario en Europa occidental: el estado del debate. *Free University of Brussels*, 1-16.
- Román, Y. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y Sociedad*, 165-202.
- Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Revista Región y Sociedad*, 37-75.
- Salvia, A., & Tissera, S. (2016). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década del noventa. *Revista Debate No. 56.* , 18-25.
- Santamaría, E. (2009). Reseña crítica: Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas. *Papeles del CEIC (Revisión Crítica). Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva.*34-41.
- Sennett, R. (2017). *La cultura del nuevo capitalismo.* Anagrama.
- Silva, N. (2004). *Cambios sociales y estratificación en el Brasil contemporáneo.* CEPAL.
- Solís, M. (2014). La precarización del trabajo desde una perspectiva sociocultural en un contexto fronterizo. *Región y Sociedad*, 81-112.
- Solís, P., & Boado, M. (2016). *Estratificación social.*
- Torche, F. (2015). Intergenerational Mobility and Gender in Mexico. *Social Force*, 563-587.
- Turpo, O., & Gonzales, M. (2019). Comunicación para el desarrollo en tesis universitarias de Perú: Hacia una cartografía disciplinar. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 141-162.
- Uriguen, P., Martínez, J., & Carrión, V. (2020). Diferencias salariales y segregación ocupacional en el mercado laboral del Ecuador . *Innova research journal* , 129-144.
- Vaca, I. (2021). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. *ASUNTOS DE GÉNERO.*
- Vargas, E., & Huerta, C. (2019). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 104-116.

- Vásconez, A., & Espinosa, E. (2015). Empoderamiento económico de las mujeres. Producción y reproducción de sesgos de género en el mundo del trabajo en Ecuador. CIEDUR.
- Vejar, J. (2017). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Revista Trabajo y Sociedad*, 150.
- Yáñez, M., & Cano, K. (2012). Tipología del desempleo: un análisis a través de la Curva de Beveridge. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 215-233
- Zúñiga, P. (2020). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE* , 48-55.