

ESTADO DE BIENESTAR SOCIAL

EN PROTECCIÓN AL TRABAJO

COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Roberto Fabián Sánchez Chávez

Andrés Gustavo Loza Torres

Renato Daniel Basantes Silva



**Estado de Bienestar Social en Protección al trabajo como derecho
fundamental**

© Autores

Roberto Fabián Sánchez-Chávez
Docente de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo,
Riobamba, Ecuador

Andrés Gustavo Loza-Torres
Docente de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo,
Riobamba, Ecuador

Renato Daniel Basantes-Silva
Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de
Riobamba, Riobamba, Ecuador

Editado y distribuido por:

Editorial: Casa Editora del Polo

Sello Editorial: 978-9942-816

Manta, Manabí, Ecuador. 2019

Teléfono: (05) 6051775 / 0991871420

Web: www.casedelpo.com

ISBN: 978-9942-816-35-1

DOI: <https://doi.org/10.23857/978-9942-816-35-1>

© Primera edición

© Abril - 2020

Impreso en Ecuador

Revisión, Ortografía y Redacción:

Lic. Jessica Mero Vélez

Diseño de Portada:

Michael Josué Suárez-Espinar

Diagramación:

Ing. Edwin Alejandro Delgado-Veliz

Director Editorial:

Dra. Tibusay Milene Lamus-García

Todos los libros publicados por la Casa Editora del Polo, son sometidos previamente a un proceso de evaluación realizado por árbitros calificados.

Este es un libro digital y físico, destinado únicamente al uso personal y colectivo en trabajos académicos de investigación, docencia y difusión del Conocimiento, donde se debe brindar crédito de manera adecuada a los autores.

© Reservados todos los derechos. Queda estrictamente prohibida, sin la autorización expresa de los autores, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción parcial o total de este contenido, por cualquier medio o procedimiento, parcial o total de este contenido, por cualquier medio o procedimiento.

Comité Científico Académico

Dr. Lucio Noriero-Escalante
Universidad Autónoma de Chapingo, México

Dra. Yorkanda Masó-Dominico
Instituto Tecnológico de la Construcción, México

Dr. Juan Pedro Machado-Castillo
Universidad de Granma, Bayamo. M.N. Cuba

Dra. Fanny Miriam Sanabria-Boudri
Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Perú

Dra. Jennifer Quintero-Medina
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela

Dr. Félix Colina-Ysea
Universidad SISE. Lima, Perú

Dr. Reinaldo Velasco
Universidad Bolivariana de Venezuela, Venezuela

Dra. Lenys Piña-Ferrer
Universidad Rafael Belloso Chacín, Maracaibo, Venezuela

Dr. José Javier Nuñez-Castillo
Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta,
Colombia

Constancia de Arbitraje

La Casa Editora del Polo, hace constar que este libro proviene de una investigación realizada por los autores, siendo sometido a un arbitraje bajo el sistema de doble ciego (peer review), de contenido y forma por jurados especialistas. Además, se realizó una revisión del enfoque, paradigma y método investigativo; desde la matriz epistémica asumida por los autores, aplicándose las normas APA, Sexta Edición, proceso de anti plagio en línea Plagiarisma, garantizándose así la científicidad de la obra.

Comité Editorial

Abg. Néstor D. Suárez-Montes
Casa Editora del Polo (CASEDELPO)

Dra. Juana Cecilia-Ojeda
Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela

Dra. Maritza Berenguer-Gouarnaluses
Universidad Santiago de Cuba, Santiago de Cuba, Cuba

Dr. Víctor Reinaldo Jama-Zambrano
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ext. Chone

Contenido

PRÓLOGO.....	17
PREÁMBULO.....	19
INTRODUCCIÓN.....	21

CAPÍTULO I EL DERECHO AL TRABAJO: ASPECTOS HISTÓRICOS.....	27
--	----

1.1. Algunos acercamientos iniciales al derecho al trabajo desde los orígenes del Estado Social.....	27
--	----

1.2. Orígenes del Proceso de Constitucionalización del Derecho del trabajo.....	33
---	----

1.3. Una mirada histórica-social al constitucionalismo en Ecuador en materia de derecho al trabajo.....	36
---	----

1.3.1. Desde el Ayllu hasta el derecho laboral en Ecuador	36
---	----

1.3.2. Primer período de consolidación de la constitucionalización del derecho al trabajo: La República.....	43
--	----

1.3.3. Segundo período: El nuevo Derecho en materia laboral.....	47
--	----

1.3.4. Un tercer período: 2008- Actualidad.....	57
---	----

1.3.5. Código del trabajo como norma que operativiza las disposiciones constitucionales....	60
---	----

CAPÍTULO II
ESTADO DE BIENESTAR Y DERECHO AL
TRABAJO.....67

2.1. Origen y concepto de Estado de Bienestar.....67

2.2. Fundamentos sociohistóricos y fases de desarrollo.....72

2.3. El siglo XX: las guerras mundiales y la crisis de 1929.....78

2.4. Dimensiones del Estado Social.....82

2.5. Objetivos del Estado de Bienestar.....83

CAPÍTULO III
DERECHOS FUNDAMENTALES89

3.1. A modo de entrada: Estado de Bienestar Social y los Derechos fundamentales89

3.2. La dignidad de la persona como fundamento de los derechos humanos.....93

3.3. Derecho Laboral96

3.4. Los principios rectores del Derecho Laboral...97

3.5. Derecho al trabajo dentro de los derechos económicos, sociales y culturales.....100

3.7. Políticas en materia de derecho al trabajo en Ecuador.....104

CAPÍTULO IV
ESTADO ACTUAL DE LA SITUACION LABORAL
EN ECUADOR.....113

4.1. Situación laboral.....113

4.1.1. Trabajo.....113

4.1.2. Trabajador.....114

4.1.3. Trabajo Decente.....115

4.2. El empleo.....117

4.2.1. El Desempleo.....118

4.2.2. El Subempleo.....121

4.3. Escenario Laboral en Ecuador.....124

4.4. Caracterización de la condición de actividad nacional.....124

4.4.1. Población con empleo a nivel nacional.....124

4.4.2. Población con Empleo por sexo: Total nacional.....126

4.4.3. Subempleo. Total nacional.....127

4.4.4. Subempleo por tipo de trabajo.....128

4.4.5. Desempleo. Total nacional.....129

4.4.6. Condiciones de empleo. Total nacional.....131

4.4.7. Ingresos laborales por sexo.....132

4.4.8. Empleo en el sector informal.....133

4.5. Situación Laboral en Ecuador. Algunos datos relevantes.....	135
--	-----

CAPÍTULO V

AVANCES Y OMISIONES PARA UNA MAYOR IGUALDAD LABORAL EN ECUADOR	139
--	-----

5.1. Conceptos básicos.....	139
5.1.1. Igualdad/Equidad.....	139
5.1.2. Sexo/Género.....	141
5.1.3. Igualdad de género	142
5.1.4. Igualdad de género en el trabajo.....	144
5.1.5. Discriminación /Desigualdad.....	145
5.1.6. Discriminación /Desigualdad laboral.....	146
5.2. Panorama laboral en América Latina.....	150
5.3. Avances en materia laboral.....	152
5.4. Instrumentos para eliminar la discriminación de género en el mundo del trabajo.....	153
5.5. Panorama laboral en Ecuador.....	155
5.6. Algunas cifras relevantes.....	157
5.7. Instrumentos legales en Ecuador para evitar la discriminación laboral.....	158
5.7.1. Constitución de la Republica de Ecuador (2008).....	158

5.7.2. Código de Trabajo.....	159
5.7.3. Código de Procedimiento Penal.....	159

BIBLIOGRAFÍA.....	171
-------------------	-----

PRÓLOGO

El empleo y las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras son dos variables fundamentales para avanzar hacia el desarrollo equitativo y sostenible en cualquier nación. Bajo esta perspectiva, surge el Estado de bienestar que implica el diseño, desarrollo y puesta en marcha de políticas orientadas a equilibrar la correlación de fuerzas existentes en toda relación social, con el establecimiento de normas dirigidas hacia una mayor equidad e igualdad en el entorno laboral.

El Estado de Bienestar supone el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a través del establecimiento de un conjunto de reglas que garantice un nivel de vida fundamentado en una situación de pleno empleo y un sistema de seguridad social que cubra la totalidad de la población. Es así como, esta obra concentrada la temática denominada El Estado de Bienestar Social en Protección al Trabajo como Derecho Fundamental, llega en un momento oportuno para contribuir a la reflexión y la acción en torno a la situación actual de las trabajadoras y los trabajadores, especialmente de la República de Ecuador.

Es así que, a la construcción de sociedades más equitativas, inclusivas e igualitarias deberían concurrir las políticas públicas hacia el trabajo, fortaleciendo las relaciones capital-trabajo, promoviendo la generación de empleos de calidad, la permanencia, elevados salarios y otras ventajas laborales. Solamente con políticas que contengan tales elementos, se crean las bases para garantizar un marco de equilibrio con una perspectiva estratégica en relación al trabajo.

Esto permite recordar que los países tienen el deber de asegurar un trabajo digno para todos sus habitantes, teniendo en cuenta que éste es un derecho humano fundamental, que se

constituye como un bien inviolable y por tanto, es responsabilidad de los Estados garantizar, a través de la planificación y desarrollo de programas que reconozcan y protejan la dignidad del ser humano en sus actividades laborales.

Dr. Vicente Ramón Díaz Partidas
Docente Investigadora

PREÁMBULO

En esta obra se busca propiciar una cultura institucional en la que el derecho de las trabajadoras y trabajadores sea uno de los pilares de las relaciones laborales diarias y un compromiso coherente con la obligación del Estado de defender y promover el trabajo digno como un Derecho Humano.

En el interior de este texto encontrará un contenido teórico que le permitirá acercarse al tema tratado: El Estado de Bienestar Social en Protección al Trabajo como Derecho Fundamental, es así que, fue concebido como un material de consulta y en ningún caso pretende sustituir las grandes obras que sobre esta temática existen a nivel nacional e internacional. La contextualización de la investigación realizada por sus autores se ubicada en la República de Ecuador. Cada uno de sus elementos se convierte en la ruta que orientará el recorrido de los lectores por sus páginas.

Los aportes que el presente esfuerzo pone hoy a disposición, esperamos se convierta en fuente de información relevante para los investigadores de hoy y de mañana. Seguro estamos que para los profesionales del derecho, pero también para todos aquellos que tienen la convicción de que a través de la promoción de un trabajo decente y la materialización de mejores condiciones de vida, puede alcanzarse el desarrollo equitativo y sostenible de la nación.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es, en las sociedades actuales, uno de los instrumentos más importantes de socialización. En tal sentido, una de las principales bases de las políticas del Estado de Bienestar ha sido lograr el pleno empleo como fuente de equilibrio. De este modo, en el Estado de Bienestar Social, el Estado asume la reglamentación de los costos laborales, garantizando a los trabajadores una mejor calidad de vida y su reconocimiento como clase social, así como la reproducción del capital. El Estado se transforma en el sujeto social regulador de las relaciones sociales y del mercado.

Por su parte, el derecho del trabajo como un derecho humano, está reconocido en las normas generales y leyes así como también en los tratados y convenios internacionales. Por tanto, se trata de un conjunto jurídico cuya finalidad es regular las relaciones de trabajo que, tanto en el entorno individual como en el colectivo, se entrecruzan entre el empleador y empleado, en función de una vinculación jurídica del contrato del trabajo, que es el centro fundamental de las relaciones laborales.

En este contexto, se elaboró el presente texto de consulta, con el propósito que sirva de apoyo a los profesionales de las ciencias jurídicas y otras áreas relacionadas. Su objetivo es proporcionar información teórica interesante en la materia. Estos aportes deben ser considerados como sugerencias y deben ser vistos como una contribución para el logro de una verdadera equidad e igualdad en el entorno laboral ecuatoriano.

A este propósito este material está organizado en cinco capítulos, en el primero de ellos se presenta un abordaje histórico al derecho al trabajo desde los orígenes del Estado

Social, hasta la actualidad, como basamento para comprender el Estado Social de Bienestar y el derecho al trabajo.

En el segundo capítulo se describen tópicos relacionados con el Estado de Bienestar y Derecho al Trabajo, como derechos fundamentales para el logro de la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores ecuatorianos a través de la implementación de relaciones laborales justas, equitativas e igualitarias en cualquier ámbito de trabajo.

El tercer capítulo está referido a los Derechos Fundamentales: Económicos, Sociales y Culturales, contenidas en el ordenamiento jurídico del Ecuador y en otras disposiciones de derecho convencional internacional o derecho consuetudinario internacional, entre ellos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

En el cuarto capítulo, se consideró necesario tratar estado actual de la situación laboral en Ecuador, como una variable fundamental que se ubica en el epicentro de la coyuntura nacional y de donde devienen las fortalezas o debilidades de la sociedad.

En el quinto capítulo, se presentan algunos de los avances en materia laboral alcanzada en Latinoamérica y de forma particular en Ecuador, y también de las omisiones para la consecución de una mayor igualdad laboral en Ecuador, sobre todo en lo tocante a la igualdad de género en el contexto del trabajo.

Se ha buscado con la elaboración de este texto, dar un enfoque actual acerca del Estado de Bienestar social, como el

ente garante de que todo ser humano independientemente de su condición social y necesidades, está por encima de intereses individuales y modelos.



CAPITULO I

EL DERECHO AL TRABAJO: ASPECTOS
HISTÓRICOS

1.1. Algunos acercamientos iniciales al derecho al trabajo desde los orígenes del Estado Social

Durante mucho tiempo se ha considerado que la persona que trabaja ha sido sometida a la explotación desde diversas perspectivas: salariales, condiciones en las que se realiza la labor, prestaciones que se les ofrece, incluso, una vez que cesa el período de vida laboral (jubilación) las retribuciones por los servicios prestados no representan el esfuerzo que se realizó durante la vida activa. Es por esto que olvidar que trabajo es sinónimo de hombre, el mercado lo somete al juego de la oferta y demanda, tratándolo como una simple mercancía (Polanyi, 1980).

Es por ello que para comprender el Estado Social de Bienestar y el derecho al trabajo, el cual es el motivo de la elaboración de este libro, es necesario realizar un breve recorrido histórico-social –normativo de este derecho a nivel internacional y particularmente en el Ecuador.

En tal sentido, cada vez que se crea una comunidad aparecen reglas y normas destinadas a organizar, en todos los ámbitos, su funcionamiento sobre la base de principios comunes (Ubi societas, ibi ius), es decir cuando hay una agrupación humana, surge de forma automática el fenómeno jurídico. El derecho definido como un conjunto de preceptos de conducta establecidos

en forma de reglas obligatorias y destinadas a hacer reinar el orden y la justicia entre las personas que viven en sociedad (Hauriou, 1980) es, por tanto, una necesidad de toda colectividad. Así, todo corpus normativo se fundamenta en la exigencia de la persona de contar con un orden, así como en una cierta noción de justicia relacionada con una escala de valores de cada grupo social, dentro de ellas la dignidad humana como uno de los valores fundamentales que cimientan la conformación de otros de igual valor.

Ahora bien, en el moderno Estado, según Martínez y Vega (2001) la idea del Welfarestate, Estado Social o Estado de bienestar establece y aplica en la sociedad aquella norma que cree necesaria para regular sus relaciones con los individuos, con el interés de una “corrección” moral, en virtud de la existencia de desajustes en cuanto a la noción de igualdad y en la justicia social. En decir, la aparición del Estado de bienestar implica el desarrollo de garantías para equilibrar la correlación de fuerzas existentes en toda relación social, cualquiera sea el ámbito que se contempla, buscando fundamentalmente la equidad con el fin de facilitar el acceso igualitario de todos los miembros de la sociedad a los servicios comunes (es decir facilitando la posibilidad real de acceder a ellos).

Sin embargo, autores como Huertta (s/f) considera que para el derecho moderno las responsabilidades del Estado no se limitan solo a tutelar la vigencia de las

libertades individuales, como las de garantizar el acceso a los bienes sociales. El derecho al trabajo, la salud, la educación, la asistencia social, entre otros derechos de clara asignación social, los cuales no nacieron con el moderno estado, sino que se extendieron, desde el Siglo XIX, a lo largo del Siglo XX a la actualidad, en torno a los principios de igualdad, primero jurídica y posteriormente material, hasta adquirir una nueva dimensión colectiva.

Por ello, se considera referencia inevitable y obligatoria la Constitución de Weimar, sancionada en 1919, junto a la Constitución de México, promulgada dos años antes, la cual dio origen al constitucionalismo social, que instituyó el Estado de bienestar y reconoció los derechos de los trabajadores. En ella, la cuestión social, se produce tras romper la idea de la igualdad social que había sido promocionada, demostrando que los trabajadores vivían en una situación inferior y deprimida.

Esto supone que el derecho social se redefinió y estableció por tanto que la justicia se realiza únicamente en el caso que se ordene y disponga un tratamiento desigual. Es así, como en la Constitución de Weimar, como en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919, se establecen los principios del derecho social. Es en 1919 cuando se instituye la constitucionalización y la internacionalización del Derecho social. En tal sentido, gracias al tratado de Versalles, nace la Sociedad de Naciones, la cual da origen a la Organización Internacional del Trabajo, además de la promulgación

de la Constitución de Weimar.

Más adelante, transcurrido el periodo de entreguerras en Europa y especialmente la segunda guerra mundial que concluiría con el surgimiento de organismos internacionales como la ONU, estos derechos, definidos como económicos y sociales, dentro de los cuales se encuentra el derecho al trabajo, pasaron a formar parte de diversas declarativas del derecho internacional público, conformando uno de los principios esenciales y también uno de los efectos del llamado Estado social.

Es importante considerar que la cuestión social se manifestó en el orden constitucional después de la primera guerra mundial, primero en Europa, luego en América Latina, donde se dieron los primeros reconocimientos constitucionales de los derechos sociales. De esta forma, según considera Mansori y Sordi (2006) los: “Derechos sociales y la vida económica entran a formar parte del proyecto constituyente. La democracia económica y los objetivos de igualdad sustancial se insertan, provocando contradicciones y compromisos, dentro de los derechos consolidados por la tradición liberal.”

Carmona (2000), considera que en la primera mitad del siglo XIX acompañada de la revolución industrial surgen leyes destinadas a una mayor protección del trabajador en el marco del contrato laboral, tal y como se encuentra en las leyes inglesas de los años 1802 a 1878 acerca de restricciones la libertad contractual para

mejorar las condiciones laborales en materia de horarios o descanso semanal, entre otras materias.

Entre todos los motivos que impulsaron la creación de un Derecho Laboral, paralelamente fue el auge de la Industria masiva en el mundo, pues las precarias condiciones de los trabajadores hacen que las sociedades busquen soluciones a los diferentes problemas de aquella época, sin embargo, vemos como el Derecho Laboral se encontraba arraigado en el Derecho Industrial más que en el Derecho Social.

Los principales acontecimientos que cambiaron de manera significativa las instituciones del Derecho Laboral y reafirmaban a la Industrialización, se encuentran entre los puntos más trascendentales Pérez (1952:9), entre sus principales causas señala:

- a) Situación creada al hombre por la Revolución industrial
- b) La mal entendida libertad económica, que permitía una inhumana técnica de la producción. El sweating system, jornadas agotadoras para adultos varones, exigidas también a mujeres y niños.
- c) El maquinismo (...)
- d) Empleo de mujeres y niños (...)
- e) Las instalaciones mecanizadas se hacen sobre la base de grandes concentraciones de masas y capital

(...)

f) Materialismo Jurídico (...)

g) La acción directa en lo social, pues, al margen de los Códigos y de las leyes comunes, de una manera pacífica y espontánea unas veces, a través de sui generis procedimientos coactivos otras, iban surgiendo en la calle, en la oficina, en el taller, en la fábrica, un derecho nuevo que, por ser emanación directa de la sociedad, algunos autores han llamado Derecho social, y que por el objetivo de sus reacciones y por los fines que su normación persigue, nosotros le conocemos como Derecho Trabajo.

De lo señalado por el autor, se indica que a lo largo de la historia ningún cambio surge sin la concientización de la vulneración de los derechos o sin la búsqueda de una mejor condición laboral.

Otra referencia mundial es la que señala Carmona (2000) sobre Alemania, entre 1883 y 1889, según la cual este país en esa época contaba, con una importante legislación de carácter social probablemente a causa de la necesidad de instalar de un Estado fuerte capaz de atracar una operación política de la envergadura de la reunificación que buscó el respaldo popular a través de la prestación de servicios de carácter social. En ese mismo país, según señala Girvetz (1974) posteriormente Lassalle, fue iniciador de la reforma social, que tendría una acentuada participación en algunas de las innegables

conquistas sociales producidas durante ese tiempo, entre las que se pueden citar las relativas a la seguridad de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo, la creación de un sistema de cajas de enfermedad o la incapacidad de los trabajadores por razones de edad o de invalidez., la ley del seguro de enfermedad, la ley de accidentes laborales, el primer sistema de jubilación a partir de las cotizaciones pagadas por partes iguales por empresarios y obreros más una participación del propio Estado.

1.2. Orígenes del Proceso de Constitucionalización del Derecho del trabajo.

Los textos constitucionales promulgados durante el siglo XIX, proclamaban básicamente derechos y deberes individuales, siguiendo la pauta marcada por la Revolución Francesa y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. En lo relativo al trabajo, estos cuerpos constitucionales, exclusivamente hacían referencia a la libertad de trabajar y a la posibilidad de elegir libremente cualquier oficio, profesión o industria, lo cual era consecuencia del espíritu individualista y liberal que en ellas primó.

Por otro lado, debe recordarse que en esa época y aún avanzado el siglo XIX, al trabajo se lo tenía como una actividad indigna para las clases pudientes de la sociedad, reservada para siervos y esclavos.

Posteriormente, según señala García (1980) con

la dignificación del trabajo, proceso en el cual tuvo importante papel la Iglesia Católica, en especial con la encíclica *Rerum Novarum*, de 1891 se reafirmó “... La función social... del trabajo... , la cual trasciende de la pura libertad de trabajar, para incidir de lleno en la estimación del trabajo como derecho y como deber, y el reconocimiento de su valor moral, que engendra una necesaria protección” que se logra a través de la incorporación de sus postulados fundamentales en los textos constitucionales, proceso denominado constitucionalización del Derecho Laboral, coadyuvando en el perfeccionamiento de sus instituciones, llegando a constituir uno de los principales pilares de los denominados derechos económicos, sociales y culturales.

Esta forma de valorar al ser humano, según considera Cueva (1964) empieza a perder fuerza a mediados de la década de los ochenta, trastocándose la concepción tuitiva de esta rama del Derecho y se pretende situar en un mismo plano de igualdad a trabajadores y empleadores, dejando que en el ámbito laboral operen las fuerzas del mercado, sin que los principios del Derecho del trabajo contenidos en los textos constitucionales, acuerdos y convenios internacionales sobre la materia, hayan sido modificados o suprimidos.

La mayoría de autores, dentro de los cuales puede señalarse a Cueva, citado por Cabanella coinciden en señalar que la Constitución mexicana de 1917, fue la primera en incorporar un conjunto de normas de orden

social y laboral, amplio y orgánico. Estos autores describen que en ella igualó el trabajo como categoría con el mismo rango, idéntica fuerza y análogo fundamento de los que tuvo la Declaración individualista de los Derechos del Hombre. Fue tanto su valor y amplitud que cimentó las bases de principios y derechos que aún tienen vigencia en los actuales textos constitucionales.

Al mismo tiempo, este ejemplo en materia constitucional referente sobre todo al trabajo, se esparció por la mayor parte de Latinoamérica y, entre ellos el Ecuador, en cierta forma fueron acogiendo en el seno de sus cuerpos constitucionales preceptos relativos al trabajo, unos haciéndolos referencia en forma general, y, otros desarrollándolos ampliamente.

Otro de los importantes ejemplos de incorporación del derecho al trabajo en los textos constitucionales, fue la Constitución de Weimar de 1919, que fue promulgada después de la derrota alemana en la Primera Guerra Mundial, ésta según Cabanellas y Alcalá (1982) también añadió “un conjunto coherente de formulaciones laborales, de preponderante repercusión en los países europeos. Dentro de las más importantes contribuciones se identifican: la protección del Estado al trabajo, la creación de un derecho unitario referente al trabajo, la iniciativa de crear una reglamentación internacional del trabajo; la libertad de asociación y por ende el derecho de huelga; la inserción de los principios laborales como: la libertad de trabajo, derecho y obligación de trabajar y,

subsidios por paro forzoso, entre otros.

1.3. Una mirada histórica-social al constitucionalismo en Ecuador en materia de derecho al trabajo

1.3.1. Desde el Ayllu hasta el derecho laboral en Ecuador

En este apartado, se escribirán las consideraciones realizadas por Cevallos (1982), el cual hace una magistral descripción de la evolución histórica del Derecho al Trabajo en Ecuador, desde un primer momento eminentemente primitivo, hasta la consolidación de este derecho en el marco legal de este país.

Señala el autor antes mencionado que antes de la conquista del Incario, los pueblos de lo que hoy es el Ecuador se desarrollan bajo el sistema del ayllu, de carácter económico y de trabajo. No es apropiado hablar de legislación alguna, sino de costumbres referentes a un modo de existencia. Inicialmente las ocupaciones no van más allá del abastecimiento de alimentos para la comunidad; es decir, pastoreo y caza, y a veces guerra, cuando es preciso tomar los de otros. Después las ocupaciones se relacionan con el suelo que se posee, esto es, agricultura y labores semejantes. Posteriormente, con el empleo de utensilios, las ocupaciones son, además de agrícolas, cría de animales y el desarrollo de oficios. Nace el cambio de productos, al principio entre comunidades y luego entre personas y, con éste, el sentido de propiedad privada.

Durante el Incario hay una legislación, pero es una

legislación reguladora de la explotación de la tierra y del hombre para el Inca y su organización social. La tierra se divide en tres fracciones (del Inca y la Nobleza, del Sol y del Pueblo), y los trabajos de los súbditos se refieren al ayllu (trabajo para alimentar a inválidos, niños y huérfanos), a la minga, (trabajo colectivo destinado a realizar obras públicas), a la mita o turno (trabajo por determinado número de individuos y tiempo para la tala de bosques, cultivo de la coca y su elaboración) y al tejido. (Ver ilustración 1)

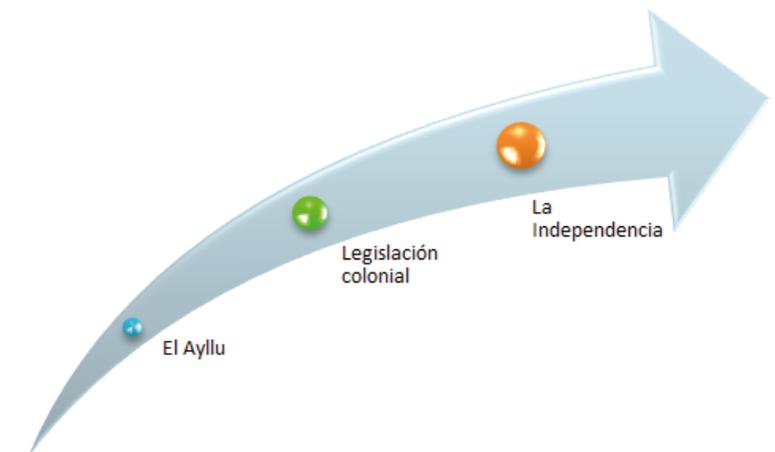


Ilustración 1. Desde Ayllu hasta el derecho laboral en Ecuador.

Fuente: Elaboración propia

Tan compleja organización tierra-labor crea un aparato administrativo amplio, desde el chunca camayoc (especie de jefe de diez familias) hasta el tucicruc (inspector general) de un suyo, esto es, de una de las provincias en que se dividió el Incario), pasando por el amauta quipo camayoc (especie de virrey, encargado de asistir al Inca y de vigilar el cumplimiento de sus órdenes).

Legislación colonial

Durante la Colonia rige en América Española la legislación dictada por el Rey, pero a condición de que beneficie al colonizador o no afecte mayormente sus intereses. La tierra es objeto de adjudicación particular, de parte del conquistador, merced a las llamadas “capitulaciones”, bendecidas por el Papa. Y el indio fue sometido gracias al “requerimiento”. Así, en las zonas costeras surge la plantación, el cual fue una forma de aprovechamiento extensivo, enorme, sin consideración para la vida y la condición humana; y en las zonas altas, surge la hacienda forma de aprovechamiento menos duro. Con el tiempo, de la conquista nació una jerarquía social bastante compleja: españoles nacidos en España, españoles nacidos en América, mestizos de distintos cruces y recruces, indios, negros esclavos, fenómeno similar ocurrido en Venezuela con la llegada de los Españoles a su país en 1492, cada uno de ellos sujeto de derechos y publicaciones, o simplemente de lo uno o de lo otro. El trabajo se regula a través de la repartición, de la

encomienda, de la reducción, de la mita, del concertaje, según el espacio y el tiempo.

Corresponde a la Colonia una amplia legislación de carácter laboral para América. Forma parte de un gran conjunto de órdenes reales conocido como Legislación de Indias. De esa amplia legislación de carácter laboral, por lo menos 125 órdenes reales se refieren a lo que es hoy el Ecuador. Allí se confía el buen tratamiento de los indios, se reconoce su condición de seres humanos, se manda remunerar su trabajo, se prohíbe llevarlos de zonas frías a calientes y viceversa, se permite el comercio de lo que produzcan, se les exime total o parcialmente el pago de derechos y tributos, que la pesquería se haga con negros y no con indios, bajo pena de muerte; que los obreros trabajen ocho horas diarias, entre otras órdenes reales. Allí se establece el control de lo ordenado, a través del virrey, del visitador, de la audiencia, del gobernador y otros “justicias”

Entre las principales diferencias entre los países europeos y los americanos es la historia, y el Derecho no es la excepción, en los países de América entre ellos el Ecuador tienen un retardo en el desarrollo jurídico. Es así que Egas (1999:145) señala:

Nuestro país no participo de la corriente generadora del Derecho Laboral durante dicho siglo, por efecto de su escaso desarrollo, con una economía esencialmente agrícola y artesanal, en que la

forma de trabajo dominante era la esclavitud y el concertaje; pero con el advenimiento del siglo XX se comienza a desarrollar otro tipo de actividades que vuelven imperiosa la necesidad de adoptar una adecuada protección a la clase trabajadora. Surge el sindicalismo y se comienza a expedir una serie de leyes protectoras en el sentido expuesto, hasta que en 1938 se promulga el primer Código del Trabajo, que ha venido rigiéndose desde entonces con ligeras modificaciones.

Se debe recordar que la economía del Ecuador era totalmente arraigada a la agricultura y las artesanías, sin embargo, en el transcurso del tiempo los avances tecnológicos y gracias a los avances en el desarrollo de Derecho, después de varios años ha transformado las perspectivas de las concepciones jurídicas en el Ecuador que en antaño se manejaban, llegando a desarrollar la convivencia laboral en la formación

La Independencia

El 10 de Agosto de 1809, los Diputados del Pueblo de Quito suscriben una Acta, en la que, después de declarar de “haber cesado en sus funciones los Magistrados”, se procede a elegir y nombrar “una Junta Suprema que gobernará interinamente” bajo la Presidencia del Marqués de Selva Alegre, la que debía sostener “la pureza de la religión, los derechos del Rey y los de la Patria”. Esta Acta se infunde en las ideas de Espejo, pero

de momento no toca la realidad económica-social.

Liquidado el movimiento emancipador de 1809, corresponde a España regular la vida de su Colonia de América. Pero temerosa de nuevos alzamientos, cree que puede mantener el orden y la paz con dádivas paternalistas. Por eso, el 1 de enero de 1815, don Fernando VII manda “que los americanos puedan ser colocados en España en toda clase de dignidades y empleos, así eclesiásticos como civiles y militares, que los merezcan por sus méritos, conocimientos y circunstancias”.

El movimiento emancipador no cesa. En 1820, 1821 y 1822, varios sectores de lo que es hoy el Ecuador proclaman su independencia y pasan a formar parte de la República de Colombia, creada por Bolívar. La Constitución Política de Colombia, expedida en Cúcuta el 30 de agosto de 1821, es el estatuto fundamental de esta tierra. Su Art. 178, mediante el cual se declara que “ningún género de trabajo, de cultura, de industria, o de comercio, será prohibido a los colombianos”, y las normas consagratorias de las libertades públicas contenidas en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 26 de agosto de 1789, fruto de la Revolución Francesa, están demostrando el carácter burgués de la lucha.

El 13 de mayo de 1830, una Junta de Notables de Quito crea el Estado Federal del Ecuador, el que se amplía los días siguientes por los pronunciamientos análogos de

otras Juntas de Notables de Guayaquil, Cuenca, Laja y otros lugares. Y el 11 de septiembre de ese año se expide en Riobamba la Ley Fundamental del nuevo Estado, mediante la cual se declara, de manera solemne, que este Estado se confedera “con los demás Estados de Colombia para formar una sola nación con el nombre de República de Colombia”. La Ley Fundamental de Riobamba es denominada, por lo mismo, “Constitución del Estado del Ecuador en la República de Colombia”.

Esta Constitución consagra, en su Art. 62, que “nadie puede ser privado de su propiedad, ni está aplicada a ningún uso público sin su consentimiento y sin recibir justas compensaciones a juicio de buen varón” que “nadie está obligado a prestar servicios personales que no estén prescritos por la ley” y que todos pueden ejercer libremente cualquier comercio o industria que no se oponga a las buenas costumbres”. Se establece, pues, que la obligatoriedad de prestar servicios nace de la ley y no de la arbitrariedad del Estado o de otras personas.

Ahora bien, a partir de este momento, se amplían los aspectos laborales en materia constitucional en el Ecuador, según lo señala Wray (1995) sin embargo, tiene matices importantes de describir “históricamente, una Constitución ha servido más como símbolo de legitimidad política para el poder, que como norma fundante de las demás en el ordenamiento jurídico”. Esto, ha ocasionado el florecimiento de constituciones en la historia de este país (diecinueve, incluyendo una

no promulgada) con pocas diferencias entre ellas, en especial en el siglo pasado.

Partiendo de este gran número de Constituciones y de los avances en materia laboral se pueden identificar tres períodos, el primero se inicia con la fundación de la República en 1830 y concluye en 1929 y el segundo desde este mismo año hasta 2008 y el tercero desde esa fecha hasta la actualidad.

1.3.2. Primer período de consolidación de la constitucionalización del derecho al trabajo: La República

El Ecuador surge como República el 30 de julio de 1835,(Ver ilustración 2) al expedirse en Ambato la Constitución. En su Art. 98 consagra más o menos el mismo principio del Art, 62 de la Constitución del Estado del Ecuador en la República de Colombia, el que es confirmado en fechas siguientes por leyes secundarias y órdenes del Ejecutivo, consistentes en Mensajes del Presidente Don Vicente Rocafuerte y circulares de su Ministro de lo Interior. Hasta 1860, la situación indicada no cambia mayormente. Es señalar, sin embargo, que la Convención de Cuenca, reunida después de echar del Poder al floreanismo, expidió la Ley de Procedimiento Civil, el 3 de febrero de 1846, cuyo Capítulo 1º reguló el orden de observancia de las leyes existentes, de la siguiente manera:

1. Las leyes y decretos expedidos o que en lo sucesivo expidiere el poder legislativo

2. Las pragmáticas, cédulas, órdenes, decretos y ordenanzas del gobierno español, sancionados hasta el 18 de mayo de 1808 que estaban en observancia bajo el mismo gobierno español, en el territorio que forma hoy la República;
3. Las de la recopilación de Indias; 4°. Las de la nueva recopilación de Castilla
4. Las de las siete partidas.

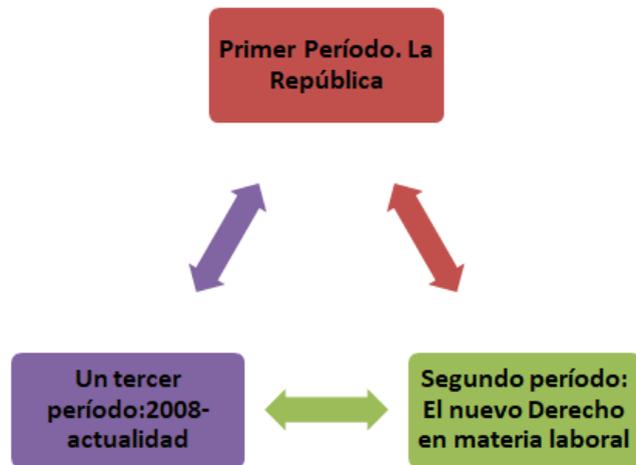


Ilustración 2. Proceso de Constitucionalización del derecho al trabajo

Puede considerarse entonces que según señala Guérón (2001) durante este período, que se inicia con una agitada etapa de consolidación nacional y se desarrolla dentro del intento de instauración del estado liberal, se pueden enlistar algunas características:

- ✓ Son escasos los avances en materia del trabajo en los primeros años de la República
- ✓ No mantienen su continuidad en el tiempo.
- ✓ Una Constitución suprime las elementales disposiciones laborales de las que le precedieron, sin que exista una razón aparente para ello, a no ser la poca importancia que se le asignaba al tema del trabajo
- ✓ Las clases dominantes consideraban al trabajo como algo indigno y denigrante.
- ✓ El trabajo en relación de dependencia era un inconveniente para ser ciudadano
- ✓ Los derechos de ciudadanía se suspendían por no ejercer alguna profesión o industria útil, sin relación de dependencia laboral.
- ✓ Por esta misma razón, se perdía la posibilidad de ser designado como elector.
- ✓ Se señalaba que los servicios personales no podrán ser impuestos a ninguna persona, salvo que lo prescriba una ley; debiéndose entender que esta disposición sólo era aplicable a las personas libres y no a los esclavos.

En la Constitución ecuatoriana de 1845

- ✓ Se encuentra la prohibición de la esclavitud pero tal disposición que también fue incorporada por las constituciones de 1850 y 1852, no fue puesta en

práctica por razones económicas, sino años después.

En la Constitución de 1850

- ✓ Se incorpora la garantía de la libertad de trabajo, esto es, que nadie está obligado a prestar servicios personales en contra de su voluntad
- ✓ Se reconoce la facultad de escoger cualquier trabajo o actividad productiva, que no se oponga a la ley, buenas costumbres y a la seguridad o salubridad colectivas, disposiciones que en la práctica no pasaron de ser buenas intenciones

Del mismo modo, según señala Guerón (2001) La Constitución de 1861

- ✓ Se elimina varios de los requisitos para ser ciudadano, entre ellos, el de capacidad económica
- ✓ Se van dejando de lado conceptos por los cuales se estigmatizaba al trabajo
- ✓ Se mantiene el precepto que suspende los derechos de ciudadanía al vago declarado.
- ✓ Se elimina el voto censitario, pero se mantiene el requisito de capacidad económica para ser elegido, que se suprimirá en la Constitución de 1884.

La Constitución de 1878

- ✓ Garantiza, en forma expresa, la libertad de industria, que se verá complementada con aquella garantía consagrada por la Constitución de 1883, que

admite al contrato de trabajo como único elemento vinculante para que los jornaleros y artesanos estén obligados a prestar sus servicios.

Uno de los hechos más destacables dentro de este período, fue sin lugar a dudas, la eliminación de la prisión por deudas, que ocurre con la Constitución de 1906. Con tal eliminación se pudo dar paso a la supresión del concertaje, procedimiento por el cual los indígenas y negros eran sometidos y explotados.

1.3.3. Segundo período: El nuevo Derecho en materia laboral

El segundo período según señala Guerón (2001) se inicia con la Constitución de 1929, que marca el comienzo de la nueva orientación que regirá el constitucionalismo ecuatoriano hasta el presente.

Se inicia el constitucionalismo social, siendo esta Constitución la primera en la historia del Ecuador, en tratar el tema laboral en forma sistemática y efectiva, al incorporar disposiciones que abarcan múltiples aspectos, tales como:

- ✓ Se elimina el urgencia personal a título de servidumbre o concertaje; disponer la protección al trabajo, en especial de las mujeres y menores
- ✓ Se regula lo relativo a los salarios mínimos
- ✓ Se regula la jornadas máximas de trabajo y el descanso semanal obligatorio

- ✓ Se establece el sistema de seguros sociales, salubridad y seguridad de los establecimientos industriales.
- ✓ Se establece las indemnizaciones por accidentes de trabajo
- ✓ Se establece la inembargabilidad de la remuneración
- ✓ La imposibilidad de descuento o compensación de los salarios
- ✓ La libertad de asociación y agremiación de obreros y patronos
- ✓ Prevé creación de Tribunales de Conciliación para la solución de conflictos laborales
- ✓ Se dispone que la ley regule lo referente al paro y la huelga.

Es importante mencionar que luego de creado el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, el Doctor Ayora establece el 13 de julio 1926 la Inspección General del Trabajo, dependiente de ese Ministerio, para que cumpla de mejor manera sus deberes, y divide el territorio de la República en cinco zonas, cada una de las cuales queda bajo la jurisdicción de un Inspector General dos días después, el 15 de julio de 1926, crea la Junta Consultiva del Trabajo.

El 29 de julio de 1926, el Doctor Ayora reglamenta la organización y funciones de la Inspección General del

Trabajo, estableciendo, por primera vez, la Inspección del Trabajo, su objeto y funciones. El servicio de Inspección del Trabajo tiene por esencia, en síntesis, asegurar la aplicación de las leyes y decretos que se refieren a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio profesional (horas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo suplementario, disposiciones relativas a higiene, protección de la salud y seguridad de los trabajadores, sobre todo en las fábricas; indemnizaciones en casos de accidentes de trabajo, y más prescripciones vigentes sobre el contrato de trabajo).

Además, se le asigna la tarea de contribuir al desarrollo de la producción, mediante estímulo al obrero, y también influyendo en el patrono, en cuanto sea posible, por medidas conciliatorias y amigables, para la transformación de sus establecimientos, maquinarias, métodos de trabajo y todo lo que signifique bienestar obrero y aumento de la producción.

El reglamento de la Inspección General del Trabajo fija las funciones del Director de Inspectores y de los Inspectores, así como los medios de que podrán valerse para que se cumplan las leyes y decretos sobre asuntos laborales. La expedición de las normas que menciono cambia, radicalmente, la cuestión laboral. El trabajador no es el individuo que vende su fuerza creadora libremente, vale decir, en las peores condiciones, sino que se halla amparado por el Estado.

A estas normas siguieron otras de beneficio para el trabajador. El 4 de marzo de 1927 se expidió la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, en la que se ordena a los Inspectores del Trabajo que hagan cumplir a los patronos los mandatos de las autoridades sanitarias y las regulaciones constantes en la propia Ley. El 6 de octubre de 1928 se expidieron seis leyes, todas de singular importancia:

- ✓ Ley sobre Contrato Individual de Trabajo, en la que se fija desde lo que se ha de entender como tal y sus alcances y consecuencias.
- ✓ Ley de la Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal.
- ✓ Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad.
- ✓ Ley de Desahucio del Trabajo.
- ✓ Ley sobre Responsabilidad por Accidentes de Trabajo.
- ✓ Ley de Procedimiento para las Acciones Provenientes del Trabajo.

En todas estas leyes se da a los Inspectores del Trabajo funciones encaminadas al fiel cumplimiento del objeto para el que fueron establecidas, pero en la última se concede a su informe previo a todo fallo judicial, la categoría de solemnidad sustancial.

El derecho laboral ecuatoriano adquiere, así, una

expresión propia. Ya no es la autonomía casi absoluta del Código Civil la que rige el contrato de trabajo, ni es el juez común y la autoridad policial quienes juzgan; ahora es el Estado el que ampara al trabajador, sometiendo a la ley el contrato laboral, y es un juez especial, con criterio social, quien debe juzgar. La Ley de Procedimiento para las Acciones Provenientes del Trabajo establece, para que haya celeridad y acierto en la resolución de las controversias, un mecanismo ágil, esencialmente oral, desde la demanda hasta la sentencia, y para que ésta se ejecute pronto, limita los recursos de manera notable.

Continuando con lo señalado por Guerón (2001) con la corriente del constitucionalismo social la Constitución de 1945, desarrolla e incorpora nuevos preceptos tales como:

- ✓ Se establece protección especial a los contratos colectivos de trabajo.
- ✓ Se consolidan los principios de irrenunciabilidad, disminución o alteración de los derechos de los trabajadores
- ✓ Se desarrolla el concepto del salario familiar que se lo hace efectivo mediante el sistema de subsidios infantiles
- ✓ Se establece que el salario es irreductible y que debe ser pagado con moneda de curso legal y por períodos no mayores a un mes
- ✓ Se señala expresamente el límite máximo de la

jornada ordinaria y de las jornadas reducidas tanto en el subsuelo como la nocturna

- ✓ Se instituye el descanso semanal mínimo ininterrumpido y pagado de 42 horas
- ✓ Se reconoce el derecho de los servidores públicos a organizarse
- ✓ El despido arbitrario debe ser indemnizado
- ✓ La privación del huasipungo se interpreta como despido intempestivo
- ✓ Se prevé el aprendizaje
- ✓ Se reconoce el derecho a participar en las utilidades de la empresa
- ✓ El salario se considera crédito privilegiado
- ✓ se establecen las inspectorías del trabajo urbanas y rurales
- ✓ Se establece la absoluta gratuidad , para el trabajador, en la administración de la justicia del trabajo
- ✓ Se incorporan a la legislación nacional los convenios internacionales legalmente ratificados; se organiza y estructura el sistema de seguridad social, entre otros.

A pesar del corto tiempo transcurrido entre las constituciones de 1945 y 1946, según señala Guerón (2001) ésta última introduce nuevos elementos relativos

al trabajo, con lo cual se amplía la rama del Derecho, tales elementos son:

- ✓ El deber del Estado de procurar trabajo a los desocupados
- ✓ El establecimiento de los salarios mínimos por ramas del trabajo
- ✓ La prohibición a los empleados públicos para formar sindicatos
- ✓ Nadie puede ser obligado a sindicalizarse
- ✓ Los trabajadores de empresas e instituciones del servicio público no pueden declarar la huelga, sino en base a una reglamentación especial
- ✓ Se fija el porcentaje mínimo del 5% de utilidades que deben repartirse entre los trabajadores de las empresas
- ✓ Se consagra el principio de que a igual trabajo igual remuneración, considerando únicamente la preparación y especialización en el trabajo
- ✓ El principio de libertad de contratación siempre que no contravenga disposiciones legales.

La Constitución Política del Ecuador de 1967

- ✓ La punibilidad de los llamados paros y de las huelgas de los servidores públicos en contravención a la ley
- ✓ Las acciones para reclamaciones derivadas del

trabajo prescriben en el plazo fijado por la ley, contado desde la fecha de la terminación del trabajo

- ✓ Se ratifica que las vacaciones anuales son pagadas
- ✓ Se incrementa al 10% el porcentaje de pago de las utilidades de los trabajadores; los conflictos individuales del trabajo serán resueltos en juicios orales

La Constitución Política del Ecuador de 1978

- ✓ La legislación del trabajo se sujetará a los principios del Derecho social
- ✓ Se garantiza la intangibilidad de los derechos de los trabajadores
- ✓ La solidaridad de la persona en cuyo beneficio se realice la obra o se ejecute el servicio, aunque el contrato se realice por intermediario, para el cumplimiento de las leyes sociales
- ✓ Se señala cuáles son los componentes de la remuneración para el pago de las indemnizaciones de los trabajadores.

La Constitución de 1995

- ✓ La transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se la celebre ante autoridad competente
- ✓ Se establece que en el sector público, el sector

laboral estará representado por una sola organización laboral para todos los efectos de las relaciones laborales

- ✓ Se hace la diferenciación de los organismos del sector público que regulan sus relaciones laborales por el Código del Trabajo y cuales no
- ✓ Se garantiza la contratación colectiva; y, el mejoramiento de las condiciones del trabajo de la mujer, en especial de la gestante, del sector informal, del jefe de hogar y en estado de viudez.

- ✓ En 1997 se realiza una reforma constitucional que prohíbe a cualquier título, la paralización de los servicios de energía eléctrica, agua potable, salud, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, educación, transportación pública y telecomunicaciones.

Como se puede apreciar, hasta este momento, las normas constitucionales relativas al trabajo, durante este segundo período, consagran una clara intervención del Estado en el manejo de las relaciones laborales, las cuales responden al modelo de sustitución de importaciones, mismo que ha sido reemplazado por el modelo económico aperturista.

A pesar de las disposiciones constitucionales relativas al trabajo no han sido modificadas, algunos sectores mostraron su preocupación porque en el Ecuador, desde 1990 se expidieron a espaldas de las normas

constitucionales, leyes que de hecho flexibilizaron las relaciones laborales, mediante la reducción de derechos y garantías de los trabajadores.

En la década de los años veinte del pasado siglo XX, en Ecuador, se inicia en el proceso de ratificaciones de convenios de la OIT, siendo los primeros ratificados los referentes a la labor en la industria: las horas de trabajo, protección de la maternidad, la edad mínima y el trabajo nocturno de menores; posteriormente los convenios sobre: indemnización por accidentes y el descanso semanal en el sector industrial y la indemnización por accidentes de trabajo en el sector agrícola, tal como se ha señalado en párrafos anteriores.

Ya con anterioridad a la fundación de la OIT, en 1919, cinco países latinoamericanos habían adoptado el régimen de las ocho horas diarias de trabajo y 48 semanales: Panamá, en 1914, siendo el primer país de la región que reconoció este régimen; Uruguay, en 1915; el Ecuador, en 1916; México, en 1917 y el Perú, en 1919.

En el año 2000, con la dolarización y la inserción del país en el mercado internacional, se dictan las leyes:

- La Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I)
- La Ley para la Producción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II).

En la primera se incorpora la contratación por horas y el descanso semanal; así como cualquiera de las partes podía dar por concluido el contrato de trabajo sin que se tenga que pagar alguna indemnización. En el Trole II, se establece el tope en el reparto de las utilidades; deroga la contratación colectiva con asociaciones integradas con más de treinta integrantes, regula las huelgas, facilita despidos e implementa los contratos eventuales de trabajo; ley que por su naturaleza fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional. Además, se instituye la tercerización, introducida en 1998 y regulada de forma más completa por la reforma al Código del Trabajo.

1.3.4. Un tercer período: 2008- Actualidad

Se enmarca desde la promulgación de la Constitución del 2008 hasta la actualidad; esta Ley Suprema plantea un cambio de paradigmas en cuanto a la consideración del trabajo reconociendo su centralidad en la economía por encima del capital y como su fin, el Buen Vivir. Con respecto a las constituciones anteriores, el trabajo no sólo es un derecho y un deber social sino que además es fuente de realización personal y base de la economía (Quiloango, 2014).

En ella se introducen cambios de instituciones en el ámbito laboral como:

- ✓ La abolición del trabajo infantil
- ✓ Se reconoce el principio de la no discriminación

- ✓ Se estipulan normas para eliminar la discriminación tanto a jóvenes como a discapacitados y mujeres
- ✓ Se instituye el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor
- ✓ Para erradicar la intermediación y la tercerización laboral se declara que la relación laboral es directa y bilateral, etc. de esta forma se emiten normas constitucionales que protegen al trabajador.

Además, señala Valverde (2017) que a partir de su promulgación, se han generado nuevas alternativas para resolver los diferentes problemas que surgen en el ámbito laboral, tales como: la estabilidad laboral, el desempleo y subempleo, la igualdad de derechos y condiciones laborales para hombres y mujeres, entre otras. Estas nuevas normativas laborales buscan verificar el establecimiento del Principio de Progresividad de los Derechos Laborales a través de las políticas públicas que son establecidas en el Estado Constitucional de Derechos para propulsión del Buen Vivir

Al respecto Asamblea Nacional del Ecuador (2008) en la Carta Magna en la sección octava, relativa a los derechos del Buen Vivir, se legisla que:

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.

Es importante considerar que en sus principales artículos en materia laboral señala lo siguiente:

- Del Capítulo Primero, de los principios de aplicación de los Derechos, en el Artículo 11 del ejercicio de los Derechos, en su numeral 8. Que trata sobre el Principio de Progresividad de los Derechos.
- Del Capítulo Segundo de los Derechos del Buen vivir, en la Sección Octava, en su Artículo 33, que establece el Derecho al Trabajo y la tutela garantista por parte del Estado.
- Los Artículos 325 al 333, del Capítulo Quinto de los Sectores Estratégicos, Servicios y Empresas Públicas de la Sección Tercera, de las formas de trabajo y su retribución.

La hegemonía de la Constitución de la República del Ecuador (2008) frente a las otras normas del Estado se establece en el artículo 424, en la que se establece: “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.”

Es un deber primordial hacer hincapié en el mantener

conformidad con las disposiciones constitucionales con las demás disposiciones jurídicas del ordenamiento jurídico, ya que es el deber del legislador establecer las regulaciones eficaces que resuelvan los problemas sociales aplicando el principio de progresividad en los derechos.

En los últimos años, en el proceso legislativo ecuatoriano se han promulgado dos Leyes Orgánicas muy importantes con el objetivo de disminuir los índices de desempleo, pobreza y lograr una economía equilibrada pese a la crisis del mundo. Las cuales son:

- Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015)
- Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo. (2016).

1.3.5. Código del trabajo como norma que operativiza las disposiciones constitucionales.

En relación a los códigos promulgados en el Ecuador en materia laboral puede describirse que, desde sus inicios intentaron organizar el cuerpo de artículos relativos al trabajo de forma de garantizar el Derecho al trabajo. En tal sentido el Código Civil de 1861, el primero de la República, en el Libro IV, Título XXVI, “Del contrato de arrendamiento”, después de desarrollar lo relativo al arrendamiento de cosas, de casas y de predios rústicos, se refiere, en el párrafo 7º. al “arrendamiento

de criados domésticos y jornaleros”. En los nueve artículos del que consta este párrafo se define el contrato de arrendamiento de criados domésticos y jornaleros, el tiempo de duración, la forma de terminar, las indemnizaciones que el trabajador estaba obligado a satisfacer a su patrono y éste a aquél en ciertos casos, y; algo increíble en el momento actual, la infalibilidad casi absoluta de la palabra del patrono al necesitarse probar la cuantía del salario, su pago mensual y buenas cuentas. Después, en los párrafos 8º y 9º regula lo concerniente a “Confección de una obra material” y “arrendamiento de servicios inmateriales”, respectivamente.

Con la expedición del primer Código Civil, las relaciones laborales adquieren una característica básica, consistente en que la voluntad de las partes está sobre el texto de la ley, característica propia del derecho común, regulador de la extensión y ejercicio de las facultades particulares de cada uno de los individuos, pero en un marco de libertad casi absoluta. Así se mantiene, con pequeñas variantes, hasta 1925, esto es, hasta que asume todos los poderes el Doctor Isidro Ayora con el título de Presidente Provisional de la República.

Posteriormente a raíz de la expedición de la Constitución de 1929, surge en 1938, el Código del Trabajo, cuerpo legal que desarrollará en forma efectiva las disposiciones constitucionales del trabajo, dándole orden y operatividad normativa a lo establecido en la mencionada Constitución.

Ley Reformativa al Código del Trabajo del año 2006 se respaldó en la misma Constitución Política de la República del Ecuador de 19985, que establecía que todas las personas somos iguales ante la Ley, y que por lo tanto tenemos las mismas oportunidades y beneficios

Por último, como forma de aportar al propósito de alcanzar el Buen Vivir señalado en la Carta Magna de la República del Ecuador(2008) , según señala el Congreso Nacional en Ecuador (2018) se han elaborado modificaciones al Código del Trabajo, promulgado el 5 de agosto de 1938; la última de estas reformas al marco laboral se efectuó el 6 de abril de 2018, con el objeto de mantener actualizada la legislación laboral, sin perder de vista las disposiciones de la Constitución Política de la República; los convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador; las leyes reformativas a éste Código; el Código de la Niñez y Adolescencia; la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; las resoluciones del Tribunal Constitucional y las observaciones formuladas por el doctor Marco Proaño Maya, diputado de la República.

Por otro lado, en su articulado el Código del Trabajo norma:

- Lo relativo al contrato individual y colectivo de trabajo estableciendo definiciones y reglas generales, tipología, regulaciones, terminación y efectos

- Establece formas de remuneración
- Señala las obligaciones del empleador y del trabajador
- Establece las regulaciones de la jornada de trabajo, del descanso obligatorio y de las vacaciones
- Establece el tratamiento laboral a las mujeres y menores
- Establece el desahucio y despido
- Regula el fondo de reserva
- Establece la disponibilidad
- Establece las regulaciones en relación a jubilación
- Establece las regulaciones en relación modalidades del trabajo
- Establece las regulaciones en relación empleados privados
- Establece las regulaciones en relación el trabajo agrícola
- Establece las regulaciones en relación la intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios
- Establece las regulaciones en relación el trabajo para personas con discapacidad
- Establece las regulaciones en relación riesgos del trabajo y las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre otras.

En año 2010 también se promulgo el Código de la Producción, en el Registro oficial Suplemento No. 351, del cual se destacan los artículos 8, 9 y 10 en materia laboral, que, en lo principal se señalaba:

TITULO II.- De la Promoción del Trabajo Productivo Digno

- Art. 8.- Salario Digno.
- Art. 9.- Componentes del Salario Digno.
- Art. 10.- Compensación económica para el Salario Digno.

Los artículos 8, 9 y 10 del Código de la Producción tuvieron mucho debate, ya que no se podía comprender como estos artículos de importancia se encontraban en otro cuerpo legal que no es el Código Laboral o en alguna norma jurídica que sea afines al Derecho Laboral, sin embargo, forman parte transcendental en el reconocimiento de los derechos del trabajador pues se da pautas de llevar a cabo la ejecución del Salario Digno. Pero también es preciso reconocer que se debe crear una norma directa que agrupe todos los artículos que se encuentran dispersos referidos a la legislación laboral pues sólo así se podrá obtener mejores resultados en el ejercicio de la aplicación del principio de progresividad y lograr el objetivo de reducir el desempleo y mejor las condiciones de los trabajadores ecuatorianos.



CAPITULO II

ESTADO DE BIENESTAR Y DERECHO AL
TRABAJO

2.1. Origen y concepto de Estado de Bienestar

El vocablo de Estado de Bienestar (EB) se acuña inicialmente en varios países a la vez, a finales de 1920 y 1930 del siglo XX, si bien con distintas expresiones: como New Deal en los EEUU, Welfare State en Suecia y posteriormente con la misma expresión en el Reino Unido. Se generaliza después de la II Guerra Mundial en el mundo occidental. En un trabajo clásico elaborado por los autores Furniss y Tilton (1977) analizan los orígenes del EB en los EEUU denominado Estado positivo, en Reino Unido denominado Estado de Seguridad Social y en Suecia designado Estado de Bienestar Social, todas ellas marco de las políticas sociales emergentes que tienen como fin último proteger al trabajador de las incertidumbres del mercado (paro, enfermedad, pobreza, ignorancia). El EB aparece como una red institucional de seguridad frente al riesgo de las sociedades, pero también como conjunto de instituciones que articulan el desarrollo capitalista y la democracia política.

Ahora bien, desde otra perspectiva, según Heller (2006) El New Deal (1933-1938) del presidente Roosevelt en los Estados Unidos, crea el primer ensayo histórico famoso en el desarrollo del Welfare State. La experiencia del New Deal, caracterizada por una política de servicios sociales, intervención estatal en sectores e instituciones económicas, aumento del gasto público, tuvo su expresión

teórica más acabada en la influyente obra de Keynes, Teoría General de la ocupación, el interés y el dinero.

Tanto la Teoría del Estado Social de Derecho, como la Teoría del Estado de Bienestar Social han tenido aceptación, sin embargo ha sido la teoría del Estado Social de Derecho la teoría más aceptada en los textos constitucionales, por cuanto existen diferencias fundamentales entre éstas; desde el punto de vista de la amplitud del concepto, el Welfare State es un concepto definido de política económica y social, delimitado por notas económico-sociales; al contrario el Estado Social de Derecho, es un concepto más amplio, al integrar en su seno otros aspectos; políticas, ideología, jurídica.

El concepto de Welfare State surgió como una denominación que responde a la idea de un Estado opuesto a una situación de crisis. El Estado aparece como la única institución capaz de instituir los correctivos necesarios para salvar el capitalismo de sus agudas crisis, en cambio, que el Estado Social es un concepto antecedido de una idea de rica costumbre histórica. Otro criterio de diferenciación, es aquel que distingue el Welfare State como una primera etapa de desarrollo de la historia del Estado Social, aquella en que éste se constituye todavía bajo esquemas capitalistas del Estado Social de Derecho, segunda etapa de profundización de los contenidos del Estado Social, en el cual se lograría la conciliación de socialismo y democracia, una vez superada la etapa capitalista del Welfare State.

Es importante considerar que para Kusnir(1994) el Estado Social de Derecho, se desarrolla a través de la conjunción de cuatro elementos(Ver ilustración 3) a saber: Económicos, sociales, políticos y jurídicos:

- Elemento económico, en el cual el Estado administra el proceso económico en su conjunto, pretende ser al conformar la vida económica, el guía proyectivo de la sociedad.
- El elemento social, el Estado Social, satisface a través de su brazo administrativo, las necesidades básicas de los individuos; distribuye bienes y servicios que permitan el logro de un standard de vida elevado, convirtiendo a los derechos económicos y sociales en conquista en permanente realización y perfeccionamiento
- Aspecto político, el Estado Social es un Estado democrático entendido en dos sentidos armónicamente interrelacionados: democracia política como método de designación de los gobernantes y democracia social como realización del principio de igualdad en la sociedad.
- El elemento jurídico, el Estado Social es un Estado de Derecho, es decir, un estado regido por el Derecho, es una idea social, ya que pretende que las ideas de libertad e igualdad tengan una validez y realización efectiva en la vida social, tal idea social del derecho, es material, no formal.

Es por ello que los valores de la justicia social y la dignidad humana, son los valores rectores de la concepción del Estado Social. La justicia social como la realización material de la justicia en el conjunto de las relaciones sociales y la dignidad humana como el libre desenvolvimiento de la personalidad humana.

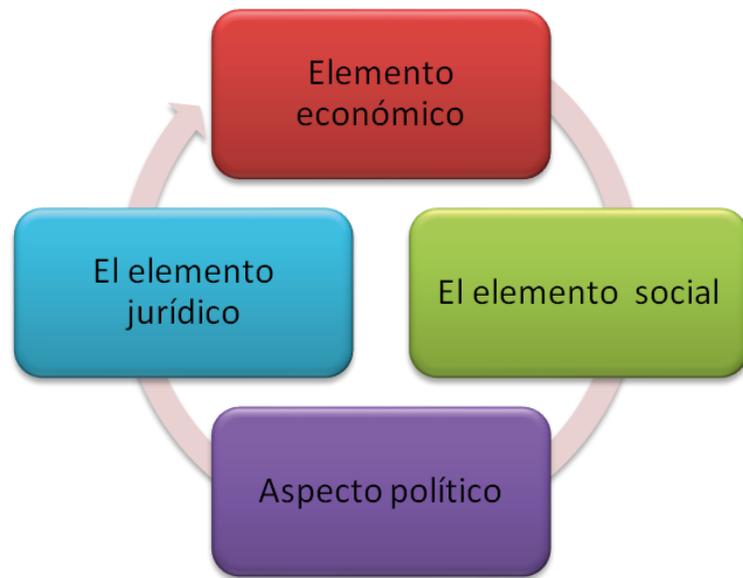


Ilustración 3. Elementos del Estado Social de Derecho.
Fuente: Kusnir (1994). Elaboración propia

Uno de los hitos históricos fundamentales es el Informe Beveridge de 1942 que esboza una extensión y transformación de la Seguridad Social, sometida hasta entonces al mercado de trabajo, en pro de un sistema de derechos sociales para la mayoría de la población y con

disposición de cobertura universal.

En este sentido, el término Estado de Bienestar es el conjunto de programas de redistribución de la renta y de reproducción social en que se expresa la política social. Ésta, a través del EB, no sólo se destinará a reparar las necesidades de la población trabajadora y sus familias sino al conjunto de la sociedad a través de sus programas universales como la sanidad y las pensiones cuyo objetivo será la creación de “bienestar social”. Política Social, Estado de Bienestar y Bienestar Social, constituyen tres categorías profundamente interrelacionadas en las que la primera, la Política Social, constituye la forma histórica concreta en que las necesidades de reproducción social de una sociedad se articulan con las del crecimiento económico (política económica).

La segunda, Estado de Bienestar, expresa el conjunto de instituciones en que aquella se concreta y que consisten en la mediación institucional en la gestión social de la reproducción intergeneracional de una sociedad, en la redistribución de recursos entre los grupos sociales en función del juego de fuerzas políticas y en crear mecanismos de orden social a través de la garantía de recursos mínimos para los ciudadanos.

Finalmente, la categoría Bienestar Social es la contribución del EB a la satisfacción de las necesidades concretas de una sociedad junto con la intervención central de la familia, del mercado y la de las organizaciones

sociales de la sociedad civil definir el Estado de Bienestar (Rodríguez: 2002) – más allá de la forma histórica concreta que adopta en cada país- como aquel conjunto de instituciones estatales que garantizan una serie de derechos sociales ejercitables por la inmensa mayoría de los ciudadanos –universalismo protector- desarrollados a través de políticas y programas de carácter redistributivo en base a la solidaridad intergeneracional y apoyados en la idea básica de “ciudadano trabajador” que es sujeto de derechos sociales y residualmente como “ciudadano necesitado”.

El EB es la gran agencia institucional de reproducción social y laboral tanto en lo que se refiere a la producción de servicios y prestaciones sociales cuanto en lo referente a la mediación en los conflictos sociales, laborales y políticos en las sociedades complejas de capitalismo corporativo. La comprensión de su significado exige un breve análisis de sus fundamentos históricos, de sus fases más importantes y de sus instituciones más características.

2.2. Fundamentos sociohistóricos y fases de desarrollo

En este apartado se tomarán en consideración los aportes realizados por Sarasa y Moreno(1995) los cuales describen de forma detallada las fases de implementación del Estado de Bienestar y sus implicaciones a nivel del Derecho al Trabajo . (Ver ilustración 4)

Según estos autores, las sociedades capitalistas del

hemisferio norte o mundo occidental, sociedades que tuvieron un influjo fuerte en los países de Latinoamérica y particularmente en Ecuador tuvieron que conciliar desde el principio de su desarrollo, y sobre todo después de la revolución de 1848, tres procesos sociales complejos:

- Los requerimientos de la producción capitalista como son disponer de una fuerza de trabajo regular y una mínima demanda o capacidad de compra.
- La necesidad de garantizar la reproducción laboral e intergeneracional de la clase obrera.
- Lograr mecanismos de integración social y política que garantizaran el orden social y la legitimidad política del nuevo orden industrial.

La conciliación de esos tres procesos de cambio es lo que se define como Reforma Social (término que se generalizó a finales del siglo XIX) y las instituciones en que esta se expresa son la Asistencia Social, la Seguridad Social y el Estado de Bienestar.

En cada fase de avance histórico, la articulación de esa tríada histórico-institucional tendrá una designación particular y se concretará en variadas, y complejas formas de acción social y protección social. Así, la primera fase del desarrollo capitalista (1814-1883) se denomina, desde el punto de vista de la política social como etapa de la Cuestión Social, que no es más que el compromiso que supone la toma de conciencia de la necesidad de que el Estado asuma un papel básico en

lo que se refiere a las demandas de tipo social que por entonces aparecen por doquier en Europa.

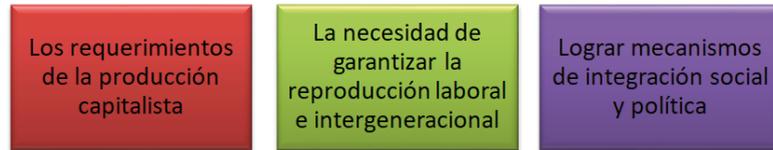


Ilustración 4. Fundamentos socio-históricos del Estado de Bienestar.

Fuente: Moreno (1995). Elaboración propia.

Por otra parte, las revoluciones de 1848 se inscriben en profundas reformas políticas, pero también sociales. En Francia la igualdad se sitúa al mismo nivel que la libertad. La Comuna de París de 1871 significó, en este sentido, la organización del crédito y en la garantía al obrero del valor total de su trabajo, reconociéndose los derechos a una instrucción gratuita y laica, el derecho de reunión, de asociación y libertad de prensa

La presencia del Estado social en la vida de los pueblos puede decirse que es tan antigua como el compromiso social del Estado en la que:

- Se articula el capitalismo competitivo, la asistencia social y el sistema político censitario.
- La constitución del mercado da lugar a la preeminencia del componente empresarial que

admitió la decadencia de los sistemas tradicionales de protección como los gremios, las redes comunales y el liderazgo de las Iglesias.

- El objetivo de crear un mercado de trabajo estable y continuo exigió salarios de supervivencia o ricardianos, ausencia de cualquier sistema de protección social que evitara el trabajo asalariado (se prohibieron las Leyes de Pobres) y la prohibición del asociacionismo obrero.
- La protección social, si cabe la expresión, es en ese periodo inexistente y se comprime a una protección residual de beneficencia a aquellos ciudadanos incapacitados para el trabajo.
- La política social es residual, disciplinaria y asistencial.

Las transformaciones que tuvieron lugar en el último cuarto del siglo XIX dieron paso de la fase de la Cuestión Social a la era de la Reforma Social. Esta consiste en un agregado de políticas e instituciones sociales y políticas que buscaron articular el capitalismo de gran empresa, las demandas sociales de la clase trabajadora y la nueva dinámica del progreso de la democracia política.

Este proceso da lugar al liberalismo social (Reino Unido, Francia con Lassalle) promotor de la reforma social, que tendría una destacada participación en algunas de las innegables conquistas sociales producidas durante ese tiempo, entre las que se pueden citar las

relativas a la seguridad de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo, la creación de un sistema de cajas de enfermedad o la incapacidad de los trabajadores por razones de edad o de invalidez. Por otra parte, el despotismo protector en Alemania de Bismarck que precisamente ha pasado a la historia, a pesar de su forma de gobierno, por un proverbial paternalismo y proteccionismo social. Además de situaciones intermedias en países de industrialización tardía (Italia, España).

Con mayor o menor éxito se alcanzaron, según Carmona(2000:42) los siguientes aspectos:

- Los Seguros Sociales, en 1883 sobre todo de enfermedad, invalidez y retiro obrero, se fueron abriendo paso como sistemas de apoyo a la familia obrera.
- Se creó una red para la provisión de la asistencia social integrada por la sociedad civil.
- Un fuerte crecimiento de la legislación obrera
- La creación de instituciones de previsión social.
- La extensión del voto político liquidando progresivamente el sistema censitario.
- En 1884 la ley de accidentes laborales.
- En 1889 se creó el primer sistema de jubilación a partir de las cotizaciones pagadas por partes iguales por empresarios y obreros más una participación del

propio Estado.

- En 1891 se estableció por ley la jornada laboral máxima, la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y niños y el descanso dominical obligatorio, y finalmente, también ese año, se implantó el primer impuesto progresivo sobre la renta.
- En 1895 se dispuso la intervención del Estado en la educación primaria y secundaria.

Desde el punto de vista de la política social, se concreta en el nacimiento de los Seguros Sociales o Seguridad Social, primero en Alemania y luego en los demás países europeos y América del Norte. En este periodo, se impulsa la modernización económica que precisa de continuidad y estabilidad, la fuerza política en ascenso de los sindicatos y partidos obreros y el auge de ideologías reformistas que se desarrollan en una parte de las propias clases propietarias dominantes.

En este momento, según Carmona (2000: 40) surgen leyes destinadas a una mayor protección del trabajador en el marco del contrato laboral, tal y como se encuentran en las leyes inglesas de los años 1802 a 1878 acerca de restricciones la libertad contractual para mejorar las condiciones laborales en materia de horarios o descanso semanal, entre otras materias. En 1905 según Girvetz (1979) se revisan las leyes de orden laboral siendo de destacar la Royal Commission on Poor Laws and Relief of Distress que ya propuso la creación por entonces de

un sistema de seguridad social y que sirvió de base a la National Insurance Act de 1911 en la que Beveridge tuvo una participación muy destacada.

2.3. El siglo XX: las guerras mundiales y la crisis de 1929

Aunque durante la Primera Guerra Mundial el Estado juega un papel mayor creando un antecedente con la intervención masiva del Estado en la economía, y la fe en los dispositivos de los mercados libres para resolver los problemas, los gobiernos de Europa Occidental y Estados Unidos de América, volvieron a implementar políticas liberales después del armisticio. Cabe anotar que, a pesar de eso, la intervención estatal en la economía de postguerra no pudo ser impedida del todo, en virtud de los cuantiosos gastos de la postguerra tales como el mantenimiento de orfanatos y los mutilados de guerra o la reconstrucción de las ciudades y regiones devastadas por el conflicto, por lo que se impusieron demandas sobre las sociedades.

Sin embargo, la continuación de las políticas del liberalismo clásico significó la continuación de las Crisis cíclicas económicas que culminaron en la Gran Depresión de los años 30, lo que empezó a tener repercusiones políticas, comenzando por mermar esa fe en el poder omnipotente de los mercados. Todos estos aspectos contribuyeron a poner las bases o fundamentos de lo que será, después de la II Guerra Mundial, el Estado de Bienestar.

La denuncia de Keynes (1919) contra la inacción estatal, que discutía que las leyes económicas del mercado crean consecuentemente un equilibrio económico que llevará al pleno empleo y beneficiará las mayorías. Sin embargo las críticas de Keynes fueron anticipatorias: el comportamiento de los mercados de postguerra, lejos de resolver las crisis que la habían ocasionado, las ahondó. Keynes que no sólo había previsto la crisis del sistema anterior, también de debatió los dogmas liberales, y provee una guía práctica de acción. Considera que sólo el Estado “está en condiciones de restablecer los equilibrios fundamentales”. Sea o no la intervención una medida aceptable en términos clásicos o en el largo plazo.

En este sentido, el final de esta guerra permitió la conciliación de las objeciones señaladas bajo un modelo de crecimiento y política social que se sobrepusiera al anterior: el llamado Estado Keynesiano de Bienestar que generó un modelo diferente de crecimiento económico, regulación social y legitimación política que articuló varios procesos a la vez que dieron paso a la era de oro del Estado de Bienestar.

Las Naciones Unidas (ONU) nacen con la intención declarada de “crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el derecho internacional” y “promover el progreso social”. Ese organismo, guiado por el espíritu keynesiano y aún en proceso de constitución, realiza en 1945, poco antes de finalizar la Segunda Guerra Mundial, una Conferencia Financiera

en Nueva Hampshire (EE. UU.), que dieron lugar a los Acuerdos de Bretton Woods, donde se decide crear el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Poco después, en 1947, se firma el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT), antecesor de la OMC. En lo relacionado a políticas del desarrollo de postguerra, se implementa el Plan Marshall.

Desde el punto de vista laboral, este modelo se caracterizó por un sistema de concertación social entre trabajadores y empresarios, mediado en ocasiones por el Estado, en el que se reconocen mutuamente la legitimidad del beneficio capitalista y los incrementos salariales en función de la productividad.

Del mismo modo se caracterizó por la división internacional del trabajo basado en el mercado libre internacional y la regulación de la economía y la sociedad a nivel nacional para hacer compatible la modernización capitalista, la existencia de consumos colectivos y redes de seguridad ante el infortunio y la participación democrática. Este modelo que combina el fordismo productivo y la protección social tendrá su máximo desarrollo entre 1950 y 1979 en el que funcionó un círculo virtuoso entre crecimiento económico, redistribución social, desarrollo democrático y división del comercio internacional.

La Constitución de Weimar

Sancionada en 1919, junto a la Constitución de

México, promulgada dos años antes, dio inicio al constitucionalismo social, que instituyó el Estado de bienestar y reconoció los derechos de los trabajadores. En ella, la cuestión social, se origina tras romper la idea de la igualdad social, demostrando que los trabajadores vivían en una situación inferior y deprimida.

Esto supuso que el derecho social se redefina y establezca que la justicia se realiza únicamente en el caso que se ordene y disponga un tratamiento desigual. Es así, como en la Constitución de Weimar, como en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919, se establecen los principios del derecho social. Es en 1919 cuando se instituye la constitucionalización y la internacionalización del Derecho social. Es así como gracias al tratado de Versalles, nace la Sociedad de Naciones, la cual da origen a la Organización Internacional del Trabajo, además de la promulgación de la Constitución de Weimar

En este sentido, la experiencia alemana de Weimar, la legislación sueca de los años treinta del siglo pasado y el denominado New Deal en los Estados Unidos de Norteamérica, se mostraron como los paradigmas de un Estado de Bienestar que hoy, según señala Carmona (2000:43) está, en su versión estancada, en larga decadencia en todo el mundo. El caso sueco enseñó el valor de los acuerdos con los sindicatos (Acuerdos de Saltsjöbaden) para articular políticas coherentes razonables y humanas, a la vez que puso en valor los

planteamientos keynesianos y, esencialmente, el sistema arancelario como instrumento para la política de redistribución de rentas.

2.4. Dimensiones del Estado Social

Para Ridder(1975) es Estado Social proyecta tres dimensiones(Ver ilustración 5) : La primera se describe la consideración social de los derechos fundamentales, lo que implica ser capaz de establecer relaciones de poder, protegiendo a los más débiles y desprotegiendo a los más fuertes. En contexto, el Estado social requiere la igualdad material y, sobre todo, la garantía de justicia en la medida que es consecuencia ineludible del Estado material de derecho. Es decir, el Estado debe proteger a todos, especialmente a los más débiles y, desde luego, a través del poder judicial, anular e invalidar toda suerte de ilegalidad o uso irracional del poder, así como su ejercicio al servicio de intereses particulares o parciales.



Ilustración 5. Dimensiones del Estado Social.

Fuente: Ridder (1975). Elaboración propia.

La segunda dimensión del Estado social tiene en cuenta la vinculación social del Estado que se proyecta fundamentalmente a través de la atención que debe prestar el Estado a las personas que se encuentren en situación de necesidad y, asimismo, a través de la exigencia de responsabilidad del Estado por la cobertura y por el funcionamiento del Estado en su conjunto. La tercera dimensión la formula Ridder como la obligación del Estado de articular la sociedad sobre bases democráticas que, fundamentalmente, supera la cláusula del Estado social y se refiere a la cláusula del Estado democrático.

Todo lo antes señalado implica que los derechos presentados deben plasmarse en la Constitución, pero también han de tener en cuenta al legislador y a las instituciones. En términos de Benda,(1996) la misión del Estado social está dirigida, ante todo, a garantizar un mínimo existencial a cada persona, lo cual no sería posible sin la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos fundamentales sociales.

2.5. Objetivos del Estado de Bienestar

Los objetivos del Estado de Bienestar según Pierson (1994) se pueden agrupar en tres bloques: seguridad económica y social, reducción de la desigualdad y lucha contra la pobreza. Estos objetivos son puestos en práctica con diferentes intensidades según los sistemas políticos puestos en práctica en los diferentes países,

ya que en gran medida la efectividad del EB depende de la concepción previa que se tenga de cómo deben satisfacerse las necesidades sociales.

- Desde el punto de vista de la seguridad económica

Está orientado a mantener ciertos estándares o niveles de vida básicos a todos los ciudadanos para protegerlos de determinados riesgos y contingencias derivados de las incertidumbres esperadas (vejez) o inesperadas (desempleo, enfermedad o incapacidad...) sobre los flujos de ingresos de los individuos.

Los estándares de atención serán distintos en función del régimen: asistencialismo o universalismo; sin embargo, en su mayoría buscan la protección a través de prestaciones económicas de la Seguridad Social, que permiten la garantía de recursos económicos (prestaciones por desempleo, pensiones, incapacidad temporal, ayudas familiares...), y de la prestación de servicios públicos básicos (educación, sanidad, servicios sociales, vivienda, cultura) que contribuyen a la socialización evitando que ésta dependa únicamente de la provisión privada del mercado.

- En cuanto al objetivo de la reducción de la desigualdad económico-social

El Estado podría modificar la estructura de la distribución de la renta, tanto por medio del sistema impositivo como por la provisión pública de determinados bienes y servicios públicos con el fin de corregir las externalidades

negativas que el mercado no interioriza así como para mejorar la distribución de las oportunidades vitales de los individuos.

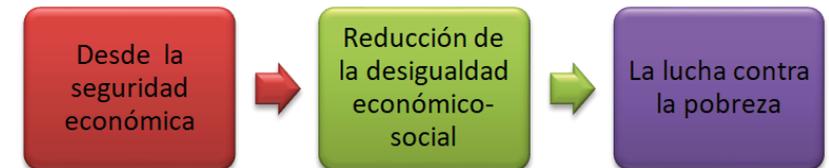


Ilustración 6. Objetivos del Estado de Bienestar.

Fuente: Pierson (1994). Fuente: Elaboración propia.

- Por último, el objetivo de la lucha contra la pobreza pretende la integración social de los excluidos a través de programas de protección social como las prestaciones o subsidios por desempleo, prestaciones no contributivas, salario mínimo de inserción, servicios sociales o protección a la familia...objetivo al que dedicaré un tema específico.



CAPITULO III

3.1. A modo de entrada: Estado de Bienestar Social y los Derechos fundamentales

El principio de la democracia social parece ser simple: las sociedades democráticas modernas (tal como se conformaron en el mundo occidental) surgen como fruto de la lucha social que define los proyectos ético-políticos que son el fundamento del pacto social. A partir de allí se concede el orden a las autoridades públicas de la ejecución y garantía de los derechos civiles, políticos y sociales. El Estado así creado queda ineludiblemente obligado a realizar las reformas jurídicas, cimentar el entorno institucional, la infraestructura y asignar los recursos precisos para hacer posible que esa orientación se realice usando todos los instrumentos de política pública a su disposición

La experiencia histórica de la modernidad y la solidaridad presente en las luchas y movimientos sociales, descritos en los capítulos anteriores, conformaron la perspectiva de la universalidad de los derechos, según la cual los ciudadanos modernos de todas las latitudes deberían diferenciarse por tener derecho a la libertad y a la propiedad (derechos civiles), a participar en las decisiones que afectan a la comunidad, mediante el voto u otros dispositivos de participación (derechos políticos), a la educación, la salud, la vivienda, el trabajo y la cultura (DESC) y además tienen derecho a tomar parte en la disposición del uso que debe asignarse al

patrimonio público. La actualización y desarrollo de los derechos humanos se dio por el camino de traducir en derechos las demandas sociales en procura de una mejor calidad de vida.

En particular, la cuestión de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), de su validez, de sus condiciones de aplicación, de las obligaciones del Estado para garantizarlos, permite vislumbrar mucho de las formas y de los límites de la comunidad política que ha construido la sociedad ecuatoriana así como de los conceptos y las maneras como se representan los sujetos de lo político (el ciudadano con sus derechos, el pueblo, el Estado).

Ahora bien, para Pisarello(2002) el Estado Social y Democrático de Derecho o el Constitucionalismo Social estructura una superposición diferente entre principios generales de la organización constitucional del Estado y garantías de los derechos fundamentales:

- Los derechos económicos, sociales y culturales inexistentes en el Estado Liberal vienen a completar los derechos individuales y políticos, enriqueciendo la dignidad y el desarrollo de la persona humana y calificando la forma de Estado.
- En el Estado del constitucionalismo social los derechos económicos, sociales y culturales constituyen posiciones personales que afirman un principio de igual dignidad e igualdad substantiva básica de

todos los seres humanos. Ello implica necesariamente la existencia de un Estado activo promotor del bien común y regulador del proceso económico social, proceso antes entregado a las fuerzas del libre mercado y a la sola iniciativa privada, como se detalló en capítulos previos.

- En la nueva perspectiva del Estado Social, se asume la necesidad de brindar a la población un mínimo básico de bienestar que se compromete a entregar el Estado a través de prestaciones positivas de hacer respecto de las personas en salud, educación, condiciones laborales, seguridad social, sindicación, entre otras materias.
- Las nuevas perspectivas del constitucionalismo social debe tener en consideración la crisis del Estado social tradicional del siglo XX, donde las políticas sociales tienen el carácter de concesiones planificadas centralmente por la administración, caracterizadas por los privilegios y discriminaciones ; además son fuente de corrupción no sólo administrativa, sino judicialmente todo lo cual, lleva a elevar los costos y a reducir la eficiencia y eficacia de las intervenciones destinadas a potenciar y maximizar los derechos sociales

La concepción de Estado Social de Derecho en la actualidad no es únicamente aquel en que la Constitución en forma expresa y solemne determina en una de sus disposiciones la proclamación de un Estado Social y

democrático de Derecho, como queda expresado en la Constitución de Ecuador (2008).

Lo trascendental es que el ordenamiento jurídico actual en Ecuador se asegure los derechos sociales y sus instituciones garantizadoras de carácter administrativo y jurisdiccionales, a través de:

- Normas jurídicas vinculantes y de efecto directo al menos en su contenido esencial
- Contar con un contenido mínimo de tales derechos asegurado por el derecho internacional
- Se desarrollen acciones jurisdiccionales idóneas para la protección de tales derechos
- Se establezcan límites a la autonomía de la voluntad y a la autonomía contractual en base al respeto de los derechos fundamentales
- Se institucionalice la función del Estado de promotor de tales derechos y de regulador del ámbito privado.

Ello obliga a fortalecer el Estado Constitucional democrático como nueva aproximación que fortalezca los derechos y sus garantías y consolide los principios de supremacía constitucional y de imperio de la juridicidad, la publicidad de las actuaciones del poder público y el control del poder.

3.2. La dignidad de la persona como fundamento de los derechos humanos

Sólo al finalizar de la Segunda Guerra Mundial todos los pueblos de la tierra inician una nueva etapa de convivencia pacífica, la que tiene como su cimiento la dignidad de la persona humana, tal como lo declararon los Estados reunidos en la Conferencia de San Francisco de 1945, aprobando la resolución de “reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y de las naciones grandes y pequeñas.

Luego la Asamblea General de Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948, que establece el primer texto de alcance universal que reconoce la dignidad de la persona y los derechos esenciales o fundamentales que derivan de ella.

Efectivamente, el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama su fe “en la dignidad y el valor de la persona humana” y determina que **“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternamente los unos con los otros”**.

En este sentido, la dignidad de la persona humana es el valor básico que cimienta todos los derechos humanos, ya que su afirmación no sólo constituye una garantía,

de tipo negativo que resguarda a las personas contra vejámenes y ofensas de todo tipo, sino que debe también afirmar positivamente a través de los derechos el pleno desarrollo de cada ser humano y de todos los seres humanos.

En la línea de las ideas expresadas anteriormente, Holmes y Sumnateins(1999) considera que la dignidad humana y el derecho a una vida digna fundamenta tanto los derechos civiles y políticos como los derechos económicos, sociales así como los culturales y dentro de ellos el derecho al trabajo. Es importante señalar que todos los derechos tienen en tal perspectiva una dimensión positiva y negativa, ya que todos ellos requieren de prestaciones estatales que tienen costos económicos para su efectiva garantía.

Por tal motivo, la persona, en virtud de su dignidad, se convierte en fin del Estado: El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, como asimismo, tiene el deber de promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

Además todo el derecho internacional de los derechos

humanos como el derecho constitucional latinoamericano se basa en la dignidad intrínseca de la persona humana y la protección de los derechos que de ella derivan. Esta concepción de la dignidad humana exige que tanto los ordenamientos jurídicos nacionales como internacionales en materia de derechos fundamentales aseguren, respeten, promuevan y garanticen un cierto nivel de bienestar material y social, que establece los derechos sociales fundamentales en derechos indivisibles y complementarios de los derechos civiles y políticos. Algunos de los instrumentos son los siguientes:

- En Nueva York el 19 de diciembre de 1966, se aprobó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en cual entró en vigencia el 3 de enero de 1976.
- La Convención Americana de Derechos Humanos, aprobada en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, cuyo artículo 11.1 establece el principio esencial de que “Toda persona tiene derecho al (...) reconocimiento de su dignidad”
- El Protocolo de San Salvador, correspondiente a la Convención de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el ámbito americano

Todas las normas sobre derechos fundamentales sociales contenidas en el ordenamiento jurídico del Ecuador deben ser interpretados armónicamente con

las respectivas fuentes normativas de derecho interno como las fuentes convencionales internacionales (que son, a la vez, derecho interno, ya que se han incorporado tales derechos por mandato del constituyente originario a orden jurídico del país, constituyendo límites a la soberanía). A ello deben agregarse otras disposiciones de derecho convencional internacional o derecho consuetudinario internacional, entre ellos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

3.3. Derecho Laboral

Para Pautassi, Faur y Gherardi (2004) el Derecho Laboral se caracteriza por ser una rama del derecho autónoma que legitima la intervención del Estado en la relación jurídica existente entre partes independientes. Esta intervención se justifica por el reconocimiento de la desigualdad preexistente entre los actores de una relación, fundamentalmente por la distinta posición económica y jerárquica en que se encuentran: uno de los sujetos, el empleador, dirige a otro sujeto, el trabajador, que obedece y ejecuta la prestación que ha comprometido a cambio de un salario.

A partir de allí se establece una peculiar estructura jurídica, funcional al modelo de explotación capitalista industrial, que viene a regular las relaciones de tipo individual, entre empleador y trabajador, como también colectivas, entre la patronal y los sindicatos. Esta incorporación de sujetos colectivos legitimados

para actuar, resulta inédita, en tanto autoriza a sujetos grupales a imponer reglas generales de contratación para ámbitos determinados de la actividad productiva.

A diferencia de otras ramas del derecho, como el Derecho Civil o el Derecho Comercial donde se protege la autonomía de la voluntad de las partes y se privilegia la libertad de contratación, en el Derecho del Trabajo se reconoce la necesidad de brindar protección social a quienes se hallan en una relación de trabajo subordinada o en una situación que se reconoce desventajosa respecto de la posición económica, y jurídica, de la contraparte. En ese contexto, el Derecho Laboral no parte de la premisa de igualdad entre los co-contratantes sino, por el contrario, la igualdad sustancial constituye su meta o aspiración y, para ello, brinda protección especial a la parte que se considera débil en el marco de la relación laboral

3.4. Los principios rectores del Derecho Laboral

Los principios que reconocen los tratadistas (Ver ilustración 7) se orientan en este sentido, y así han sido interpretados por la doctrina, los cuales fueron señalados por Pautassi, Faur y Gherardi (2004):

- Principio de centralidad de la persona humana o el trabajo como derecho humano: Reconoce que el principio fundante es la persona del trabajador y que el objetivo de la legislación del trabajo es el resguardo de su libertad, sin ningún tipo de

diferenciaciones. Se reconoce el derecho al trabajo como un derecho humano fundamental.



Ilustración 7. Principios rectores del Derecho laboral.

Fuente: Faur y Gherardi (2004). Elaboración propia.

Principio protector: Busca impedir el abuso sobre la parte más débil de la relación, estableciendo una tutela preferencial en la persona del trabajador. Este principio está ligado con el origen histórico del derecho del trabajo y con su razón de ser: nivelar las desigualdades en la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica, que puede conducir a distintas formas de explotación.

Este principio se expresa básicamente de tres maneras: en caso de duda con respecto a la interpretación del derecho aplicable, debe optarse por la norma que sea más beneficiosa para el trabajador(a); (b) debe aplicarse la norma más favorable al trabajador, en aquellos casos en que exista una pluralidad de normas aplicables, aun cuando la norma más beneficiosa sea jerárquicamente inferior a otras; (c) debe aplicarse la condición más beneficiosa al trabajador, cuando exista una situación concreta anteriormente reconocida por un acuerdo individual (y por lo tanto configure un derecho adquirido para la persona individual), aún por sobre la posible aplicación de una nueva condición menos favorable.

- Irrenunciabilidad de los derechos laborales: En principio, el carácter imperativo de las normas laborales implica que el trabajador no puede privarse voluntariamente de las ventajas concedidas por las normas.
- Continuidad de la relación laboral: El contrato de trabajo no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que perdura en el tiempo. Este principio no está necesariamente vinculado con la estabilidad en el empleo.
- Principio de igualdad de trato: Consiste en el principio de no discriminación de los trabajadores por razón alguna. En su origen, las normas que regularon el trabajo de mujeres tuvieron la intención de

preservarlas de las deficientes condiciones de trabajo existentes, y así surgieron disposiciones relativas al descanso semanal y a la mejora en las condiciones de salubridad, entre otras.

3.5. Derecho al trabajo dentro de los derechos económicos, sociales y culturales

Los derechos económicos, sociales y culturales conforman junto con los derechos individuales y políticos los soportes básicos del sistema de derechos fundamentales, como asimismo, todos ellos constituyen derivaciones de la dignidad intrínseca de la persona humana y se fundamentan en ellos. Según señala Cancado(s/f) En la Conferencia de Derechos Humanos de Teherán de 1968, ya se proclamó la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos, precisando “que la plena realización de los derechos civiles y políticos es imposible sin el goce de los derechos económicos, sociales y culturales.

Los derechos económicos, sociales y culturales según Arango(2005) en cuanto derechos sociales fundamentales explicitan las exigencias de los valores de dignidad, igualdad y de solidaridad humana, buscando superar las desigualdades sociales, generando el derecho de participar en los beneficios de la vida social, o al menos a un mínimo vital compatible con la dignidad humana a través de derechos y prestaciones brindadas directa o indirectamente por los poderes públicos.

La obligación de conducta, tanto activa como pasiva, señala un determinado comportamiento que debe ser realizado por el Estado parte y todos sus órganos y autoridades de realizar determinadas acciones o de abstenerse de ellas. Como por ejemplo el hecho de que los agentes y autoridades del Estado no pueden desarrollar acciones discriminatorias respecto del **ejercicio del derecho al trabajo por hombres y mujeres o deben abstenerse de afectar la prohibición de trabajo infantil.**

Del mismo modo, ha de tenerse en cuenta la eliminación de situaciones de hambre de la población, de prevención de epidemias el de establecimiento de remuneraciones justas, el de respetar el derecho de sindicación y de libertad de asociación sindical, modificar el ordenamiento jurídico interno para efectivizar las obligaciones convencionales, diagnosticar el estado de cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos sociales y desarrollar una estrategia destinada a concretarlos, asegurar acciones judiciales y recursos administrativos destinadas a garantizar los derechos sociales, los cuales sean accesibles, idóneos, rápidos, eficaces; dotar de sustantividad procesal a los derechos colectivos y los derechos difusos.

Los derechos protegidos por el Protocolo de San Salvador, según señala Abramovich, y Courtis (2002) son similares a los protegidos por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones

Unidas, aun cuando el catálogo es mayor. Ellos son los siguientes: el derecho al trabajo (artículo 6); condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (artículo 8); derechos sindicales (artículo 9); los derechos a la seguridad social.

De lo indicado, al ser el Ecuador un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, su base jurídica se encuentra establecida en la Constitución de la Republica de 2008 y en los Tratados y Convenios Internacionales de Derecho Humanos ratificados por el Ecuador, en las que todo el ordenamiento jurídico debe estar en relación armónica pues cualquier norma jurídica que no se encuentre en una correcta relación, podrá ser declarada nula dejando sin validez sus efectos

3.6. RESEÑA DE LAS NORMAS JURÍDICAS APROBADAS EN ECUADOR EN MATERIA DE DERECHO AL TRABAJO (2008-ACTUALIDAD)

En síntesis, según Paz y Miño(2015) partiendo de la información tomada del Diario el Telégrafo(2015) en un artículo denominado: Política Laboral y Reformas al IESS” el proceso de transformación de la Legislación Laboral y su correlación con los Derechos Sociales expresa:

Hacia 1970 Ecuador contaba con una legislación laboral garantista, conquistada desde la Revolución Juliana (1925). Ese año también nació el IESS, con afiliación obligatoria de los

trabajadores, aportes de los patronos y del Estado que, además, cubría el 40% de las pensiones. desde León Febres-Cordero (1984/88), que instauró un gobierno de empresarios, los derechos laborales y la seguridad social comenzaron a debilitarse, porque fueron valorados los negocios privados, el uso de fondos públicos al servicio del sector empresarial y la flexibilidad de los derechos laborales. Las leyes Trole I y Trole II (2000) expedidas por Gustavo Noboa, suprimieron la 15ª. y 16ª. remuneraciones, prohibían toda indexación salarial (subir remuneraciones de acuerdo con la inflación), flexibilizaban otros derechos laborales e introdujeron el trabajo por horas, que Lucio Gutiérrez (2003/2005) amplió, adoptando también la tercerización. El principio prolaboro, que fundamenta toda ley o código sobre el trabajo en el mundo, fue desconocido en la práctica diaria y por el Ministerio del Trabajo. Además, entre 1985 y 2006, ninguno de los gobiernos cumplió con el aporte estatal del 40% para la seguridad social fijado obligatoriamente por la ley (desde 1942) y el IESS fue conscientemente colapsado. Este era el cuadro del trabajo y de la seguridad social en Ecuador hasta el año 2006, que no puede olvidarse.

En las consideraciones establecidas, es deducible que las normativas del trabajo estaban siendo vulneradas y fueron manejadas bajo interés empresariales, pues se desconocían derechos fundamentales que en la

Constitución y los Tratados y Convenios Internacionales que estaban establecidos. Es preciso también señalar que uno de los problemas que en materia laboral existían es la Tercerización que fue uno de los temas más importantes a tratar porque al existir esta figura, se desconocían enormemente los derechos de los trabajadores. Sin embargo, pese a que se aprobó una nueva Constitución y un conjunto de leyes y normas, la tercerización sigue manejándose clandestinamente en muchos lugares de trabajo con términos como subcontratación o contratos complementarios.

3.7. Políticas en materia de derecho al trabajo en Ecuador

Las políticas públicas del Ecuador relativas al trabajo se encuentran sistematizadas en el Plan Nacional de Desarrollo, denominado “Plan Nacional del Buen Vivir” que es el instrumento de planificación estratégica del Estado.” Este plan toma en cuenta aspectos como factores económicos, legislativos y sobre todo planteando objetivos de disminución de la pobreza, desempleo e injusticia social.

En el Plan Nacional del Buen Vivir (2017-2021) señala lo siguiente: El primer Plan, en el año 2007, planificó para la Revolución Ciudadana. Este sirvió para dar un vuelco a los ejercicios de planificación previos, limitados a un reporte periódico de instrumentos de planificación institucional sin mayor visión estratégica nacional. Con el Plan de 2007, se recuperó el Estado para que responda a los intereses colectivos y comunes de toda la población,

no de ciertos grupos económicos que corporativamente copaban el Estado y estaban acostumbrados a imponer sus agendas particulares.

Luego de la aprobación vía referéndum y entrada en vigor de la Constitución de Montecristi, en 2008, que otorgó obligatoriedad al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, entró en vigencia un nuevo Plan para el período 2009-2013. Con este instrumento, se planificó para el Buen Vivir, A su vez, la redefinición del Estado como uno constitucional de derechos y justicia, plurinacional e intercultural, se tradujo en una planificación integral que puso como rumbo el régimen del Buen Vivir a través del régimen de desarrollo establecidos en la Constitución. El tercer Plan Nacional de Desarrollo 2013-2017, tuvo como lema “todo el mundo mejor”. Fue un plan para la consolidación de capacidades en la población.

Señala además que el Buen Vivir no es posible mientras gran parte de la población mundial siga **sufriendo de condiciones de pobreza: no tener que comer, no contar con un ingreso mínimo, ni trabajo ni seguridad social, no tener una vivienda digna, no acceder a agua segura, sufrir malnutrición, no tener tiempo libre ni acceso a salud y educación de calidad.**

Con estos fundamentos el Plan Nacional de Desarrollo, para el período 2017-2021, se organiza en tres Ejes Programáticos y nueve Objetivos Nacionales de

Desarrollo. En este sentido, El segundo eje, “Economía al servicio de la sociedad”, plantea consolidar el sistema económico social y solidario, ampliar la productividad y competitividad, **generar empleo digno**, defender la dolarización, y redistribuir equitativamente la riqueza; además busca garantizar la soberanía alimentaria y el desarrollo rural integral.

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, eliminando las brechas remunerativas entre mujeres y hombres, reconociendo que a igual trabajo corresponde igual remuneración.** A su vez, en Ecuador, el Estado garantizará y hará efectivo el goce pleno del **derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el autosustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo, enfatizando la reducción de brechas entre mujeres y hombres.**

De esta manera se garantizarán los derechos de las personas durante todo el ciclo de vida. **Esto será posible gracias a la estabilidad económica, el trabajo y empleo digno, la garantía del derecho a la salud y educación y la universalización de servicios públicos de calidad** lo que, además, permitirá erradicar la pobreza extrema. Estos avances junto con la reducción de la desigualdad

y la redistribución de los medios de producción serán testimonio de los logros del país en materia de derechos.

Ecuador garantizará el trabajo y empleo dignos, y contará con talento humano calificado que responderá a las necesidades productivas, sociales y ambientales, fortaleciendo así la oferta de empleos adecuados y el impulso a profesionales de alto nivel que contribuirán al progreso del país. Esto se reflejará en la reducción de los niveles de desempleo y subempleo. **Se pondrá énfasis en la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, a través de alianzas entre los sectores público y privado.** Paralelamente, el Estado impulsará los emprendimientos productivos y fomentará las prácticas solidarias y asociativas enfocadas a los pequeños productores, especialmente, en el campo, garantizando así el desarrollo rural integral.

Según la Constitución, el trabajo constituye un derecho y deber social protegido por el Estado. Para ello, se promovieron leyes y programas que -aunque han regulado la calidad de las condiciones laborales- no han logrado revertir la tendencia contraria a lo esperado en ciertos indicadores del mercado laboral.

Por lo tanto, las políticas deben complementarse con incentivos al sector productivo **que promuevan la generación de empleo en el área rural, en la Amazonía, para jóvenes, indígenas y montubios; y la igualdad salarial entre hombres y mujeres.**

Para lograr lo antes señalado plantea los siguientes objetivos:

Objetivo 1 Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. En tal sentido, la Constitución de 2008 dio un paso significativo al establecer al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia (Constitución del Ecuador, art. 1). Es así, que el Art. 66 numeral 2 de la Constitución de la República, señala que el Estado reconoce y garantiza a las personas el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación, nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios para alcanzar el Buen Vivir.

Establece como meta:

- Reducir del 10,4% al 8,39% la tasa de desempleo juvenil de 18 a 29 años.
- Reducir la brecha en el empleo adecuado entre hombres y mujeres del 35,5% al 32,30%

Propuesta de Metas para homologación de indicador y construcción de información:

- Incrementar el porcentaje de personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades que tienen un empleo de calidad.

Objetivo 3 Garantizar los derecho de la naturaleza para las actuales y futuras generaciones

Como política nacional plantea: Generar trabajo y empleo dignos y de calidad, incentivando al sector productivo para que aproveche las infraestructuras construidas y capacidades instaladas que le permitan incrementar la productividad y agregación de valor, para satisfacer con calidad y de manera creciente la demanda interna y desarrollar la oferta exportadora de manera estratégica.

Fomentar el trabajo y empleo digno en zonas rurales, potenciando las capacidades productivas, fortaleciendo el apoyo focalizado del Estado, impulsando el emprendimiento, el acceso a mercados y la asociatividad para fomentar organizaciones sociales productivas y eficientes, y garantizando precios justos y control del contrabando.



CAPITULO IV

ESTADO ACTUAL DE LA SITUACION LABORAL EN ECUADOR

Lo laboral es una variable fundamental que se ubica en el epicentro de la coyuntura nacional. De ella irradian factores que condicionan el comportamiento de los principales segmentos que conforman el sistema laboral de la sociedad ecuatoriana. Del tipo de tratamiento y abordaje que se le dé a este fenómeno, bien sea por el Estado o por el sector privado, devienen las fortalezas o debilidades de una sociedad.

4.1. Situación laboral

Los conceptos básicos que rigen el ámbito laboral son el trabajo, el empleo, el desempleo y el subempleo. Así, la condición de actividad es una tipología de la población ocupada propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que las Oficinas de Estadística a nivel mundial, utilizan para medir el volumen de trabajo. Dicha tipología, emplea cuatro factores como variables de clasificación: las horas de trabajo, el ingreso laboral, el deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales.

4.1.1. Trabajo

El trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social, y surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permiten regular las relaciones laborales. Reynoso (2006). Este mismo autor destaca varias connotaciones referidas al trabajo:

Por tanto, la fuerza de trabajo de un país está compuesta por todos aquellos a quienes se considera empleados, incluidas las personas subempleadas y desempleadas, excluyéndose a las personas económicamente inactivas. Lieuw-Kie-Song (2011)

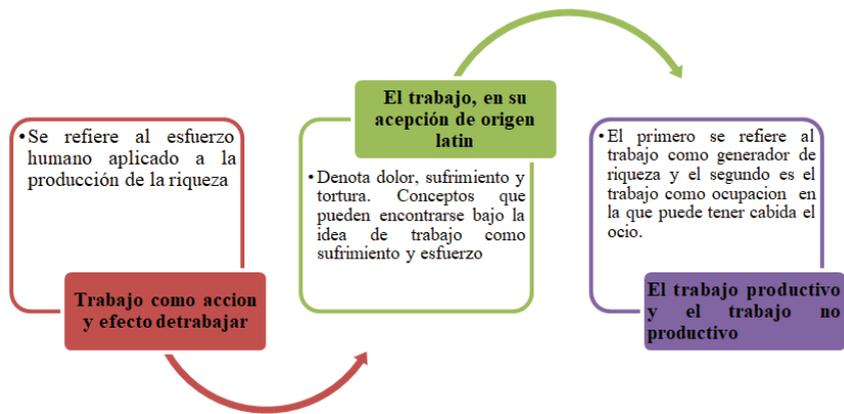


Ilustración 8. Connotaciones referidas al término trabajo.

Fuente: Reynoso (2006). Elaboración propia.

4.1.2. Trabajador

El término trabajador abarca un amplio sector de la población y se refiere a todas aquellas personas que realizan trabajos y labores creativas, productivas o de transformación. Reynoso (2006).

De acuerdo con la OMS (2006), los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo y son las personas quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países.

4.1.3. Trabajo Decente

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT :2003) el trabajo decente significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

De este modo, el trabajo decente se ha convertido en un objetivo universal y ha sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos: Resoluciones de la ONU, Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre desarrollo social (1995), el Documento de la Cumbre mundial (2005), el segmento de alto nivel de ECOSOC (2006), la Segunda década de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza (2008-2017), la Conferencia sobre el desarrollo sostenible (2011) y en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2015).

Dimensiones del trabajo decente

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL: 2017) las dimensiones del trabajo decente son:

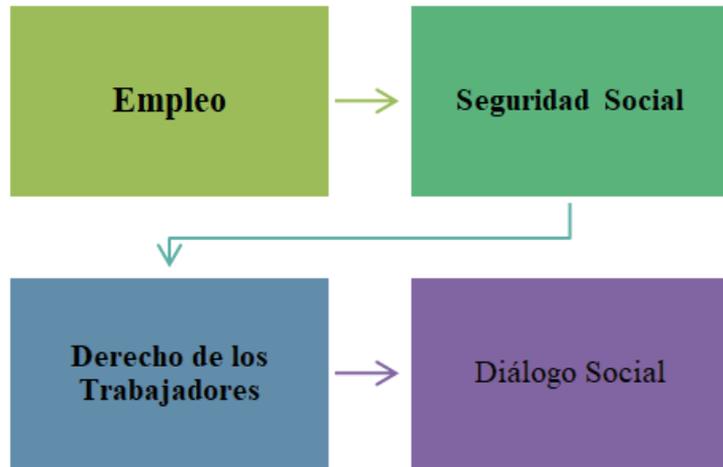


Ilustración 9. Dimensiones del trabajo decente.

Fuente: CEPAL (2017). Elaboración propia.

- **Empleo:** Empleos suficientes para todas las personas que deseen trabajar, remuneración adecuada, seguridad en el trabajo y condiciones laborales sanas.
- **Seguridad social:** Atención de las necesidades de subsistencia fundamentales de la población y protegerla ante imprevistos.
- **Derechos de los trabajadores:** Aspectos relacionados con el trabajo forzoso, el trabajo infantil en condiciones de abuso, la discriminación el trabajo y la libertad de sindicación.
- **Diálogo social:** Es cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre

representantes del gobierno, empleadores y los trabajadores sobre asuntos de interés común relacionados con el trabajo o con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo.

“La experiencia nos enseña que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente. Debemos hacer más para empoderar a las personas gracias al trabajo decente, apoyarlas a través de la protección social, y garantizar que las voces de los pobres y los marginados sean escuchados.”

Ban-Ki-moon

Secretario General de las Naciones Unidas. Día mundial de la justicia social,

4.2. El empleo

Se entenderá por empleo a toda actividad productiva realizada para terceros, por una persona en edad de trabajar, cuya finalidad principal es generar ingresos a cambio de una retribución monetaria o en especie (remuneración o beneficios). Castillo y Rosero (2015)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende el pleno empleo como el escenario donde a) hay trabajo para todas las personas que quieren trabajar y están en busca de él; b) tal empleo es tan productivo cómo es posible; y c) los individuos tienen la libertad de elegir el empleo. Enríquez y Galindo (2015)

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD: 2014) la generación de empleos productivos es clave para fomentar el crecimiento económico, reducir la pobreza e incrementar la cohesión social.

Al ser uno de los factores de producción, el empleo es una de las fuentes de crecimiento, es decir, para que un país produzca es necesario el trabajo. Esto se puede expresar algebraicamente como:

$$\text{PIB} = \text{Productividad} * f(\text{capital, trabajo})$$

Donde el Producto Interno Bruto (PIB) es una función f del capital y trabajo, y de la productividad. Hulten, (2000)

4.2.1. El Desempleo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT: 2003) la definición habitual de desempleo se basa en tres criterios que deben cumplirse simultáneamente.

Así, las “personas desempleadas” son todas aquellas personas que tengan la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia, se hallen:

- a) “sin trabajo”, es decir, que no tengan un empleo remunerado ni estén trabajando por cuenta propia, como se establece en la definición internacional del empleo;
- b) “actualmente disponibles para trabajar”, es decir, que estén disponibles para trabajar en un empleo remunerado o por cuenta propia en el período de referencia; y
- c) “buscando trabajo”, es decir, que hayan hecho gestiones concretas en un determinado período reciente para encontrar un empleo remunerado o trabajar por cuenta propia.

De manera similar, el Banco Mundial, (2015) señala que el desempleo mide la fracción de los trabajadores la fuerza laboral que está sin trabajo, es decir, es la proporción de la población activa que no tiene trabajo pero que busca trabajo y está disponible para realizarlo.

En el documento denominado Una Guía para la Elaboración de Programas Públicos de Empleo Innovadores de la OIT (2014), las tres categorías ampliamente utilizadas para clasificar el desempleo ampliamente utilizado son:

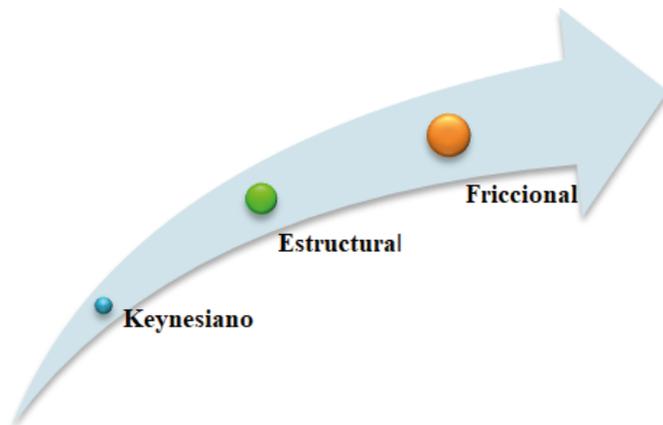


Ilustración 10. Clasificación del desempleo.

Fuente: OIT (2014)

- **Keynesiano:** Se refiere a una situación en que la cantidad de personas que buscan trabajo supera el número de empleos disponibles y remunerados con el salario corriente, y se explica por la ausencia de una demanda efectiva de bienes y servicios. A veces se lo denomina también desempleo cíclico por su relación con los ciclos económicos.
- **Estructural:** Se entiende una situación en que existe un desajuste entre los empleos que se ofrecen y los que se necesitan. Su causa ha de buscarse en una disparidad en el nivel de las calificaciones, la ubicación geográfica, los cambios sectoriales en los patrones productivos de los países, u otros factores estructurales similares.
- **Friccional:** Se conoce como desempleo transitorio o también como el período de desempleo en que

se “busca” o se está “a la espera” de un trabajo. La noción se aplica a las personas desempleadas que están en transición entre empleos y tiene su origen, en gran medida, en una asimetría de la información sobre el mercado de trabajo. El desempleo friccional difiere de otros tipos de desempleo porque a menudo tiene carácter voluntario, mientras que los otros tipos son situaciones involuntarias que requieren ayuda institucional para resolverse.

Así, el desempleo es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo). OIT (2014). En los países en desarrollo, el desempleo es un concepto que se refiere principalmente al mercado de trabajo formal, el cual suele ser más pequeño que el informal, incluso a veces de manera considerable.

4.2.2. El Subempleo

La Conferencia de Estadísticos del Trabajo (CIET: 2013) especifica que el subempleo se encuentra conformado por la población con empleo que cumple tres condiciones: una insuficiencia de horas, el deseo de trabajar más horas, y la disponibilidad para hacerlo. Según Castillo y Rosero (2015) existen cuatro grupos de trabajadores clasificados como subempleados:

- Trabajadores en condiciones deficitarias, en términos de ingresos laborales percibidos y/o horas

trabajadas, que no desean trabajar horas adicionales;

- empleo no remunerado;
- Trabajadores con ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, que trabajan igual o más de 40 horas a la semana y, desean y están disponibles para trabajar horas adicionales, y,
- Personas con ingresos netos negativos (significa que la persona en el periodo de medición, tuvo más gastos que ingresos, obteniendo así una pérdida), cuya situación económica adversa no constituye per se una causa de subempleo.

En el documento denominado Una Guía para la Elaboración de Programas Públicos de Empleo Innovadores de la OIT (2014:p.7), se describen dos tipos de subempleo:

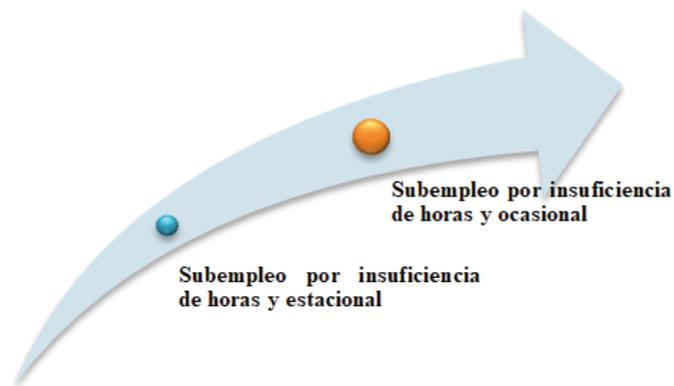


Ilustración 11. Tipos de subempleo.

Fuente: OIT (2014). Elaboración propia.

a) Subempleo por insuficiencia de horas y estacional:

Es similar al también denominado desempleo estacional y hace referencia a una situación en que los trabajadores solo acceden a un empleo durante períodos bastante previsibles de alta demanda de mano de obra, y fuera de ellos se quedan sin trabajo. Es lo que ocurre con más frecuencia en el sector agrícola, aunque también en otros sectores como la pesca, el turismo y el comercio minorista.

b) Subempleo por insuficiencia de horas y ocasional:

Hace referencia a una situación en que las personas solo acceden a empleos ocasionales de corta duración, y dedican mucho tiempo a buscar trabajo entre empleos, aunque a menudo sin éxito. Además, la mayoría de los empleos son de carácter informal y la búsqueda de trabajo les exige tiempo y recursos considerables. Este tipo de situación predomina en las zonas urbanas, en particular entre jóvenes con carencias educativas y escasa experiencia laboral, y en un contexto de exceso de oferta de mano de obra.

Es así que, de acuerdo a la OIT (2014) en muchos países el problema del subempleo es tan grave, o incluso peor, que el del desempleo. Las personas pobres, especialmente en los países en desarrollo, donde las redes de protección social suelen ser limitadas, no pueden permitirse estar desempleadas y están, por ende, obligadas a realizar actividades económicas que no son muy productivas y proporcionan escasos ingresos.

4.3. Escenario Laboral en Ecuador

El escenario presentado es: una gran masa laboral que se encuentra trabajando en un empleo de mala calidad, una tasa de desempleo baja que poco aporta a un análisis real del mercado de trabajo en un país en desarrollo como Ecuador, y una tasa de empleo adecuado que es altamente dependiente de la situación económica del país. Rodríguez (2018)

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC:2018), la tasa de desempleo fue de 4,03 %, el empleo adecuado presenta una tasa de 39,61 %, el subempleo 15,44 % y la categoría de otro empleo no pleno 25,7 %, cifras similares a las reportadas hace un año.

4.4. Caracterización de la condición de actividad nacional

4.4.1. Población con empleo a nivel nacional

De acuerdo con las cifras obtenidas en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC: 2018), durante marzo 2018 a nivel nacional se tiene que:

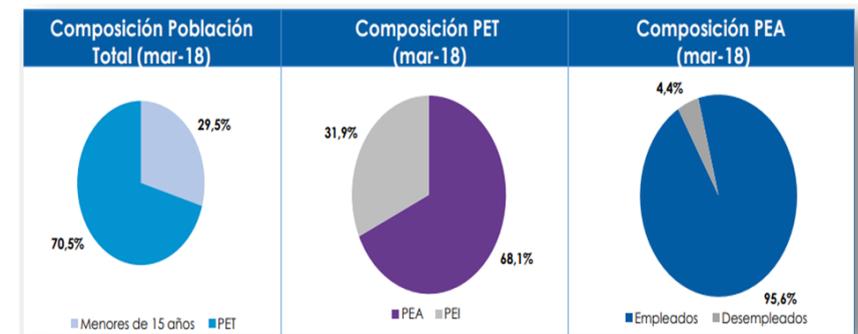
- De la población total el 70,5% está en edad de trabajar.
- El 68,1% de la población en edad de trabajar (PET) se encuentra económicamente activa y el 31,9% corresponde a la población económicamente inactiva

(PEI).

- De la población económicamente activa (PEA), el 95,6% son personas con empleo.
- De la población económicamente activa (PEA),

Tabla 1. Resultados Población con empleo. Total nacional.

Fuente: INEC/ENEMDU (2018)



Cabe destacar que a nivel nacional:

- La población en edad de trabajar (PET) es de 12,0 millones de personas.
- La población económicamente activa (PEA) es de 8,2 millones de personas
- La población económicamente inactiva (PEI) es de 3,8 millones de personas

4.4.2. Población con Empleo por sexo: Total nacional

Según los datos suministrados por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC: 2018), durante marzo 2018 el Empleo adecuado/pleno por sexo: Total nacional correspondió a:

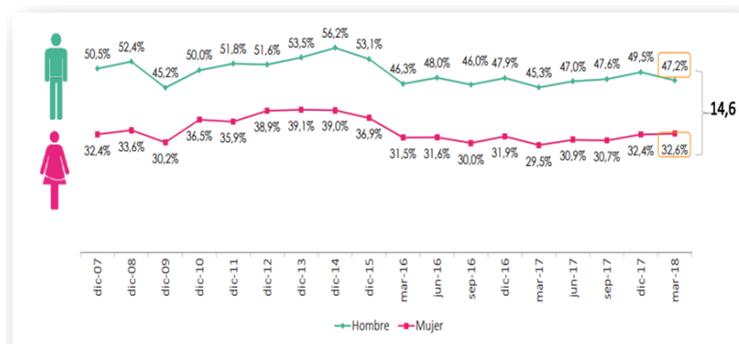
La tasa de empleo adecuado/pleno a nivel nacional por sexo, se ubica en

- 47,2% para los hombres.
- 32,6% para las mujeres.

Se observa que la tasa de empleo Adecuado/Pleno para los hombres es 14,6 puntos porcentuales mayores que de las mujeres. Esta diferencia SI es estadísticamente significativo.

Tabla 2. Resultados Empleo adecuado/pleno por sexo. Total nacional.

Fuente: INEC/ENEMDU (2018)



4.4.3. Subempleo. Total nacional

Subempleo por sexo:

De acuerdo a la información de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC: 2018), el renglón Subempleo por sexo: Total nacional, correspondió a:

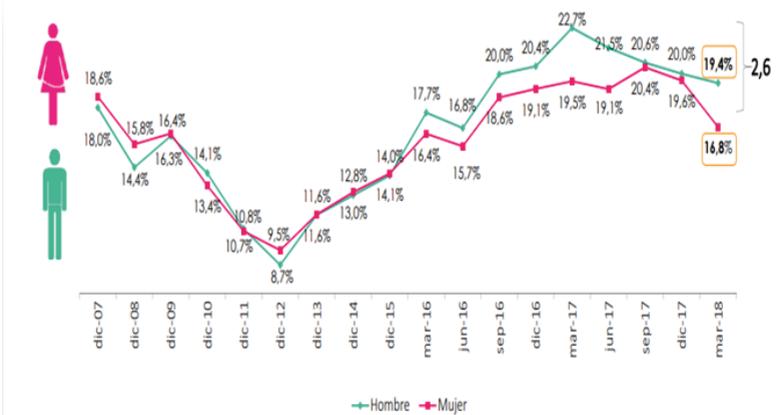
La tasa de subempleo se ubica en:

- 19,4% para los hombres
- 16,8% para las mujeres.

Es así que, la tasa de subempleo para los hombres es 2,6 puntos porcentuales mayor que de las mujeres. Esta diferencia SI es estadísticamente significativa.

Tabla 3. Resultados Subempleo por sexo. Total nacional.

Fuente: INEC/ENEMDU (2018)



4.4.4. Subempleo por tipo de trabajo

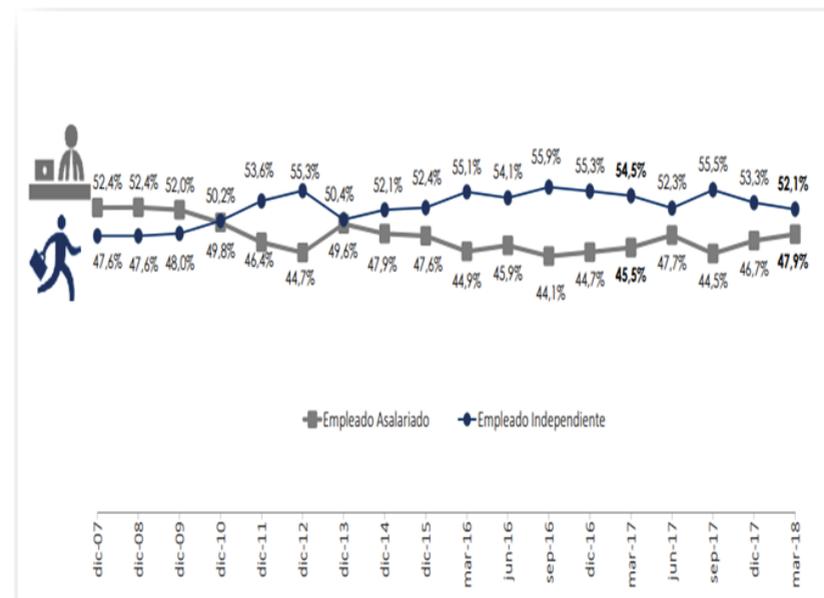
Con respecto a la categoría subempleo por tipo de trabajo desempeñado a nivel nacional, los datos estadísticos emanados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC: 2018), indican lo siguiente: Del total de personas subempleadas:

- 47,9% son asalariados
- 52,1% son independiente

Sin embargo, en la distribución del 100 % de la composición de categoría de ocupación, no está incluido: trabajador del hogar no remunerado, trabajador no remunerado en otro hogar, ayudante no remunerado de asalariado / jornalero.

Tabla 4. Resultados Subempleo por tipo de trabajo. Total nacional.

Fuente: INEC/ENEMDU (2018)



4.4.5. Desempleo. Total nacional

Desempleo por sexo

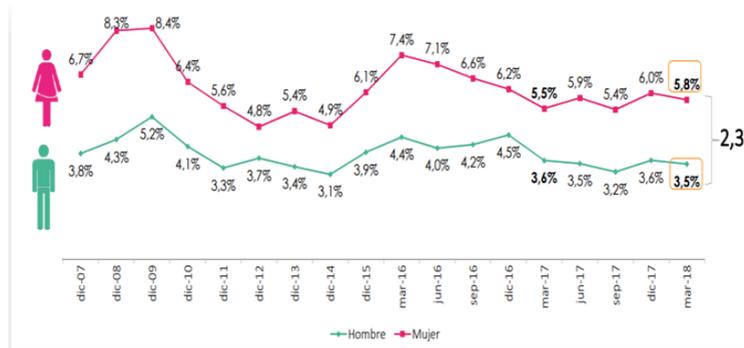
Las cifras estadísticas emanados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC: 2018), relacionada con la tasa de desempleo por sexo a nivel nacional señalan que: El desempleo por sexo: Total nacional se ubicó en:

- 5,8% para las mujeres
- 3,5% para los hombres

En tal sentido, la tasa de desempleo para los hombres es 2,3 puntos porcentuales menor que de las mujeres. Esta diferencia SI es estadísticamente significativa.

Tabla 5. Resultados Desempleo por sexo. Total nacional.

Fuente: INEC/ENEMDU(2018)



Tasa de desempleo por tipo

Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC: 2018), para la categoría Tasa de desempleo por tipo a nivel nacional, los datos arrojados fueron:

- El desempleo abierto (se define como las personas que no trabajaron en la semana de referencia, pero hicieron alguna gestión para conseguir un empleo) se ubicó en 4,0%.

- El desempleo oculto (quienes no hacen gestión de búsqueda) fue del 0,4%.

4.4.6. Condiciones de empleo. Total nacional

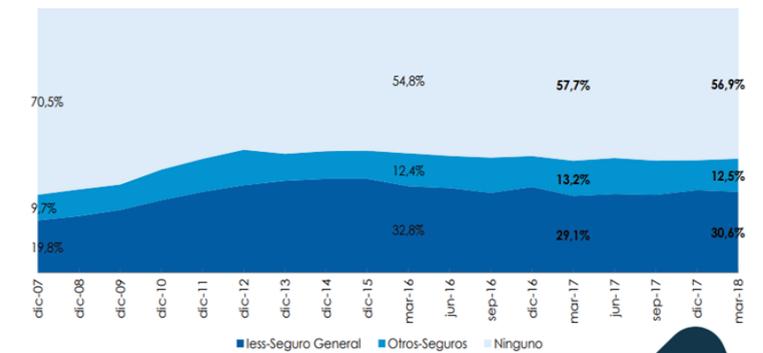
Empleo y seguridad social

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC: 2018), señala los resultados de los trabajadores ecuatorianos afiliados y no afiliados al sistema de seguridad nacional IESS-Seguro General, se halló que:

1. 30,6% de empleados se encuentran afiliados al IESS-Seguro General
2. 56,9% no se encuentran afiliados al IESS- Seguro General

Tabla 6. Trabajadores afiliados o no al IESS-Seguro General. Total nacional.

Fuente: INEC/ENEMDU (2018)



4.4.7. Ingresos laborales por sexo

Según las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC: 2018), para el renglón Ingresos laborales por sexo a nivel nacional, se obtuvo que: el ingreso laboral promedio para:

- Hombre con empleo es 366,2 USD.
- Mujer con empleo es de 302,8 USD.

Tabla 7. Resultados ingresos laborales por sexo. Total nacional.

Fuente: INEC/ENEMDU (2018)

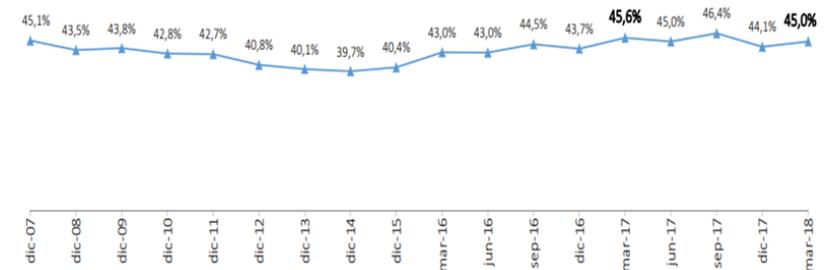


4.4.8. Empleo en el sector informal

De acuerdo con las cifras estadísticas emanadas de las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC: 2018), para la categoría Empleo en el sector informal a nivel nacional, se tiene que: el 45,0% de personas con empleo se encuentran en el sector informal de la economía. El 45,6% representa el número de personas con empleo que trabajan en empresas (unidad encargada de la producción de bienes y servicios) que no tienen Registro Único de Contribuyentes-RUC.

Tabla 8. Resultados Empleo en el sector informal. Total nacional.

Fuente: INEC/ENEMDU (2018)



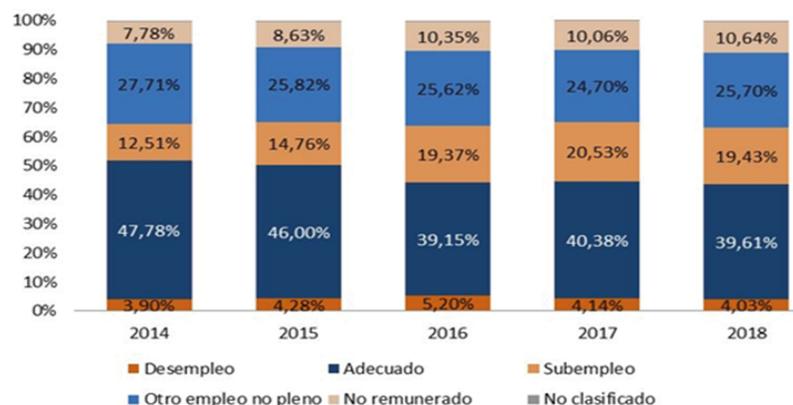
Mercado laboral ecuatoriano en septiembre (2014 – 2018)

De acuerdo al informe del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC: 2018), la evolución del mercado laboral ecuatoriano desde el año 2014 hasta

el 2018, ha presentado el siguiente comportamiento. En este sentido, al analizar la evolución del mercado laboral del país en los últimos años, la situación es similar, ciertos elementos destacables son la tasa de subempleo significativamente mayor en este año frente a la de 2014, el incremento paulatino del empleo no remunerado y la disminución en cerca de 8 puntos porcentuales en el empleo adecuado. Rodríguez (2018)

Tabla 9. Comportamiento mercado laboral ecuatoriano (2014-2018).

Fuente: INEC/ENEMDU (2018). Elaborado por Consultora Multiplica.



4.5. Situación Laboral en Ecuador. Algunos datos relevantes.

De acuerdo con el informe presentado por Rodríguez (2018), la situación del país en materia laboral ha permanecido relativamente sin cambios significativos en los últimos años. Sin embargo, las estadísticas disponibles (INEC: 2018) permiten construir algunas conclusiones. Así, el escenario presentado es:

- Una gran masa laboral que se encuentra trabajando en un empleo de mala calidad.
- Una tasa de desempleo baja que poco aporta a un análisis real del mercado de trabajo en un país en desarrollo como Ecuador.
- Una tasa de empleo adecuado que es altamente dependiente de la situación económica del país.
- La estructura del mercado laboral permanece constante; la tasa de empleo adecuado ha oscilado entre 38,51 % (tasa que se presentó en marzo del año anterior) y 49,28 % (diciembre 2014).
- El subempleo alcanzó su menor tasa en el último trimestre de 2012 (9,01 %) y su máximo en marzo de 2017 (21,35 %).
- No se observa una tendencia a largo plazo de mejora de la calidad de empleo generado por lo que tampoco existe una reducción tendencial del subempleo y empleo no adecuado, inclusive en los

últimos meses se ha visto un deterioro del panorama laboral en estas categorías.

- No existe ninguna mejora contundente y el país sigue a la espera de una reforma laboral que permita mejorar la calidad de empleo.
- Se comprueba que las políticas enfocadas en reducir el desempleo no tienen impacto directo, dado que lo que realmente importa es el tipo de empleo que se está generando.
- Se evidencia que un ecuatoriano no tiene expectativa de encontrar un empleo por largos periodos, y por lo general busca realizar cualquier otra actividad que le genere ingresos cayendo en la categoría de empleado no adecuado.



CAPITULO V

AVANCES Y OMISIONES PARA UNA MAYOR IGUALDAD LABORAL EN ECUADOR

En las últimas décadas, el aumento en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y en el empleo remunerado ha constituido un avance importante. Así, las mujeres han cambiado su percepción de sus propios roles como madres y como trabajadoras y se han incorporado al trabajo asalariado en busca de una valoración social y de independencia económica. Sin embargo, en la práctica, todavía no se ha logrado la igualdad de género en el mercado de trabajo y, en la mayoría de indicadores de resultados en el campo laboral, existen diferencias entre trabajadores y trabajadoras.

5.1. Conceptos básicos

5.1.1. Igualdad/Equidad

La igualdad es un derecho humano y por lo tanto una obligación legal a la que no se pueden sustraer los Estados. Según la teoría de los derechos humanos, la igualdad exige tratamiento no discriminatorio, es decir, exige un tratamiento que redunde en el goce pleno de los derechos humanos por ambos géneros, de todas las edades, origen étnico, nacionalidad, etc. Facio, (s/f). Así, la igualdad entre hombres y mujeres aparece como un componente fundamental de la justicia; la definición de su «ser» es inseparable de la consideración de su deber-ser. Salazar, (2001).

Por su parte, el concepto de equidad es un principio

ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada. CEDAW (2016:p.7)

En la misma línea, Fraser (1997) define la equidad, como la decisión de hacerle frente a la injusticia mediante acciones de redistribución para injusticias derivadas del reparto de los recursos y reconocimiento para injusticias socioculturales.

Pero determinar si algo es injusto o justo, parte de un juicio valorativo. Decidir y actuar hacen de la equidad un asunto político porque se juega la posibilidad de afectar, mediante la acción humana, un estado de cosas para el bienestar de las personas; particularmente, bienestar hace referencia a mejorar las condiciones en que transcurre la vida de los más desaventajados (Campbell 2002).

Es así que Facio (s/f) afirma que, la equidad no es un concepto que viene de los derechos humanos, y por lo tanto los Estados no están legalmente obligados a lograr la equidad de género.

En consecuencia, la igualdad de género es por tanto un principio jurídico universal, mientras que la equidad de género introduce además un componente ético para asegurar una igualdad real que de alguna

forma compense la desigualdad histórica que el género femenino arrastra en cuanto a representación política o mercado laboral, entre otras. CEDAW (2016)

5.1.2. Sexo/Género

De forma general el sexo se define en función de la biología de cada individuo, mientras que el género hace referencia a la construcción social que se hace de esta determinada característica biológica, es decir, el género se va a definir como las características psicológicas, sociales o culturales asignadas a las personas en función de su característica biológica de sexo. Márquez, I. (2018)

Del mismo modo, Vargas y Meynen (1991) definen el género como una relación social entre mujeres y hombres que modifica e influye estas relaciones y es a la vez influenciada y modificada por ellas. En este mismo sentido, las autoras expresan que el género es:

Un elemento constitutivo de las relaciones sociales en general (cuando se fundan en diferencias percibidas entre los sexos) y que se expresa, a lo largo del tejido de las relaciones e instituciones sociales, en símbolos, normas, organización política y social y en las subjetividades personales y sociales. Vargas y Meynen (1991)

Por su parte, Prieto y Pérez (2010) señalan que el género no ha dejado de ser en nuestras sociedades un tipo de clasificación fundamental de las personas que

se construye y opera con carácter global. Asimismo, señalan Vargas y Meynen (1991) que el género, es además una primera forma persistente y recurrente, aunque no la única, de representar relaciones de poder.

En esta misma línea, desde la antropología cultural, se define la dualidad sexo/género como: El sistema de relaciones sociales que transforma la realidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente especificadas. Ruben (1975)

Esta forma de entender la definición de hombres y mujeres es por la que ha otorgado tradicionalmente una diferenciación en los ámbitos económicos, laborales y profesionales a las funciones de hombres y mujeres.

5.1.3. Igualdad de género

La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas. Por tanto, la incorporación de la igualdad de género como una de las metas prioritarias en el avance de los países constituye una oportunidad indeclinable hacia estilos de desarrollo justos e incluyentes.

Según Naciones Unidas, la igualdad de género se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Por tanto, el sexo no debe ser una condición que determine los derechos, oportunidades

y responsabilidades que pueda tener una persona a lo largo de la vida.

De manera similar, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que deben cumplirse en 2030, establecen en su objetivo número 5 “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

Asimismo, en el documento emanado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU: 2016. p.4), denominado igualdad de género, se indica que:

La igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas. La igualdad de oportunidades debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

A tal efecto, si bien es cierto que la promulgación de leyes y la elaboración e instrumentación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance, de acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 2016), los Estados Parte no sólo están obligados a sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres; es necesario asegurar que haya igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva. De acuerdo a la CEDAW (2016;p.7) “la igualdad sustantiva supone

la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.”

5.1.4. Igualdad de género en el trabajo

La idea de igualdad de género laboral, remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima que sea común para todos.

En los últimos años de acuerdo a los diversos informes emanados de instituciones como la ONU y la OIT, las mujeres han venido a formar parte de sectores laborales que tradicionalmente se consideraban exclusivos del género masculino y, hoy en día un mayor número de mujeres ocupa posiciones que exigen altos niveles de conocimientos técnicos, capacidad de gestión y toma de decisiones.

De igual manera, las mujeres han ingresado en sectores y ocupaciones que tradicionalmente se consideraban exclusivos del género masculino y, actualmente, un mayor número de mujeres ocupa posiciones que exigen altos niveles de conocimientos técnicos, capacidad de gestión y toma de decisiones.

Otro cambio importante a escala global en los últimos años ha sido el aumento en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y en el empleo remunerado.

5.1.5. Discriminación /Desigualdad

Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho. Es así que, el marco jurídico internacional de los derechos humanos contiene instrumentos internacionales para combatir formas específicas de discriminación como discriminación por raza, religión, género, entre otras. De este modo, Reskin y Padavic (1994: p. 37) definen discriminación como “tratar a la gente de forma desigual debido a características personales que no tienen relación con su actuación.” En relación a esto, es importante reconocer que a nivel global se han dado muchas formas de discriminación en base a al sexo, la raza, la etnia, la nación de origen, la edad, la apariencia o la orientación sexual.

De acuerdo con Robert (2014:p.36) la desigualdad, en general se entiende como: “las diferencias entre personas dentro de un país, también puede entenderse como las diferencias entre países y generaciones. En este último caso, los especialistas a menudo prefieren usar la palabra inequidad” en vez de desigualdad.” En la misma línea, la autora indica que la desigualdad puede definirse también sobre la base de sus dos dimensiones:

- **La desigualdad individual o vertical:** Es la desigualdad entre personas independientemente del lugar donde vivan o del grupo social al que pertenezcan. Se da entre personas sobre la base del

acceso a recursos tangibles e intangibles.

- **La desigualdad horizontal:** Es el producto de la desigualdad entre grupos de personas o familias por motivos de raza, sexo, orientación sexual, lugar de nacimiento u otros factores.

En relación a esto, Beyond (2015) afirma que ambas dimensiones de la desigualdad suelen reforzarse mutuamente y pueden crear y perpetuar ciclos de pobreza a través de las generaciones.

5.1.6. Discriminación /Desigualdad laboral

El artículo 1.a de la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación–Discrimination (Employment and Occupation) Convention– de 1958 define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación” (OIT, 2003: p. 15). De manera similar, Jacobsen (1994) define la discriminación laboral como:

La discriminación en el lugar de trabajo se produce cuando dos personas que tienen igual productividad y gustos por las condiciones, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos de los salarios que se les pagan o de su acceso al trabajo.

En este mismo orden, la OIT (2003:p.16) también define dos tipos de discriminación:

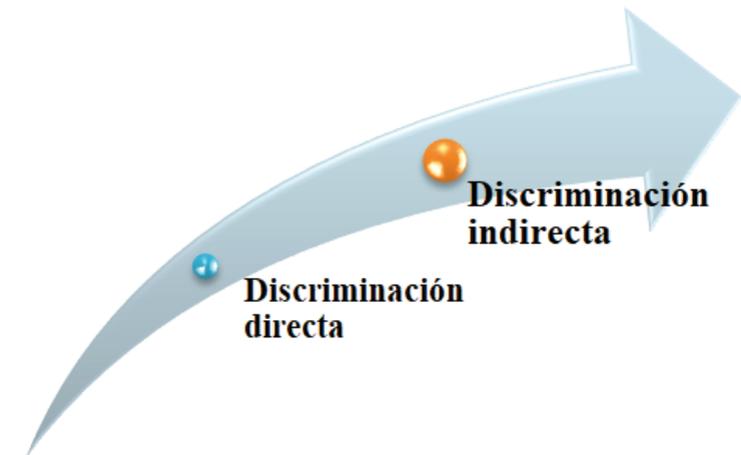


Ilustración 12. Tipos de discriminación.

Fuente: OIT (2003). Elaboración propia.

- **Discriminación directa:** Se habla de discriminación directa cuando las leyes, regulaciones o políticas excluyen explícitamente o sitúan en una posición de desventaja a trabajadores en base a características con la opinión política, el estado civil o el sexo.
- **Discriminación indirecta:** Es cuando las normas y prácticas que, en apariencia, son neutras tienen efectos negativos en un número desproporcionado de miembros de un grupo, con independencia de si cumplen o no los requerimientos del trabajo.

En el mismo orden, Según la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW:2016), la discriminación contra las mujeres:

- Viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana.
- Dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país.
- Constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia.
- Entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

Cabe resaltar que según Jacobsen (1994) no se puede considerar como discriminación laboral en los siguientes casos:

- El trato diferente basado en los requerimientos inherentes a las circunstancias determinadas de un trabajo.
- Las distinciones establecidas en consideración a los méritos individuales.
- Las medidas especiales adoptadas para asegurar la igualdad de trato y oportunidades para personas con requerimientos particulares o para grupos de personas con desventajas debidas a

pasadas o presentes discriminaciones del mercado de trabajo.

Por otro lado, la desigualdad de género en el trabajo sigue siendo una realidad hoy en día, las cifras confirman que todavía queda mucho por hacer para lograr que mujeres y hombres accedan, en iguales condiciones, al mercado laboral. Así, según las cifras ofrecidos durante la Conferencia Internacional denominada Trabajo y Salud en la mujer, organizada por el Instituto de Sindicatos Europeos (European Trade Union Institute, (ETUI: 2013), la gran diferencia de trabajo entre hombres y mujeres de 15 a 64 años, se puede evidenciar básicamente en:

- ***Diferencias entre el trabajo formal y el trabajo en general:*** Las mujeres trabajan menos horas que los hombres en el ámbito formal. Sin embargo, las labores del hogar también cuentan como horas de trabajo, aunque no sean pagadas. En este sentido, las mujeres realizan muchas más horas laborales que los hombres, aunque no se las paguen.
- **Las mujeres lideran el desempleo**
- **Desempeña ocupaciones relacionadas con los roles de género:** La mayoría de empleados domésticos a nivel mundial sean precisamente mujeres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las mujeres ocupan más del 80% de estos puestos.
- **Las mujeres ganan de media un 24% menos:** La

Organización de las Naciones Unidas (ONU) indica que todavía hoy, las mujeres perciben un salario inferior al varón. Es alrededor de un 24% menor que el del hombre, aunque hay diferentes brechas salariales según cada país

- **Mujeres más pobres:** El riesgo de pobreza en el caso de las mujeres es más elevado. Según datos del Fondo de Población de las Naciones Unidas (2014), el sector femenino también está a la cabeza en casos de pobreza, siendo 6 de cada 10 de las personas más pobres a nivel mundial.
- **Más mujeres dejan de trabajar tras el nacimiento de los hijos e hijas:** El rol de cuidado de menores sigue correspondiendo al género femenino.

5.2. Panorama laboral en América Latina

De acuerdo a la OIT (2019), la participación laboral femenina ha estado en franco aumento desde hace al menos un par de décadas. Sin embargo, la situación de las mujeres en los mercados de trabajo aún enfrenta retos. A continuación se mencionan algunos:

- Los costos de contratación de las mujeres son superiores a los de los hombres como resultado de disposiciones legales que establecen políticas diferenciadas de diversa índole. Esto incluye licencias laborales frente al nacimiento o adopción de hijos, o el cuidado de hijos en el centro de trabajo; entre otras disposiciones que hacen que sea más caro contratar a

mujeres que a hombres.

- Hoy en día, los hombres son poco más de tres de cada cinco trabajadores en la región.
- Prevalecen las diferencias en condiciones laborales entre algunas ocupaciones predominantemente masculinas y otras predominantemente femeninas.
- Aunque las mujeres en América Latina y el Caribe han alcanzado mayores niveles de educación y formación, estos no se han visto compensados por mejoras sustanciales en las condiciones de empleo y ocupación.
- A las mujeres, con mayor frecuencia que los hombres, se les encuentra en empleos precarios, tales como trabajos de tiempo parcial, temporal u ocasional, con menor cobertura de seguros de salud o de pensiones. Tanto en los países desarrollados como en vía de desarrollo, las mujeres se ven más afectadas por la desocupación y la informalidad.
- Por cada hora trabajada las mujeres reciben ingresos laborales que son, en promedio, 17% inferiores a los de los hombres con la misma edad, educación, presencia de niños en sus hogares, presencia de otros perceptores de ingresos en el hogar, condición de ruralidad y tipo de trabajo.
- Las mujeres continúan rezagadas en términos de participación y de remuneración salarial con respecto a los hombres, sufren discriminación laboral y carecen

de igualdad de oportunidades en la práctica.

5.3. Avances en materia laboral

Aun cuando resultan evidentes los progresos en capital humano y los cambios sociodemográficos ocurridos en las décadas recientes, la situación de las mujeres en los mercados de trabajo viene mejorando a un ritmo muy lento. Algunas de estas consideraciones aparecen en el documento denominado: Mujeres en el mundo del trabajo de la OIT (2019):

- En América Latina y el Caribe las mujeres han adquirido una mayor y mejor educación, por encima de la recibida por los hombres (Duryea y otros, 2007).
- Otro ámbito importante que ha cambiado entre las mujeres en décadas recientes ha sido la fecundidad. Ahora las mujeres posponen la maternidad, tienen menos hijos, estudian más y se reorganizan al interior de sus hogares. Todo esto apuntaría a una mejor empleabilidad para ellas.
- La participación laboral femenina ha estado en franco aumento desde hace al menos un par de décadas.
- Los avances en la legislación laboral referente a las mujeres y en las disposiciones del principio de igualdad de trabajadores y trabajadoras que la OIT ha impulsado de manera dominante en las últimas décadas han ayudado a que, en el plano legal, estas disparidades desaparezcan.

5.4. Instrumentos para eliminar la discriminación de género en el mundo del trabajo

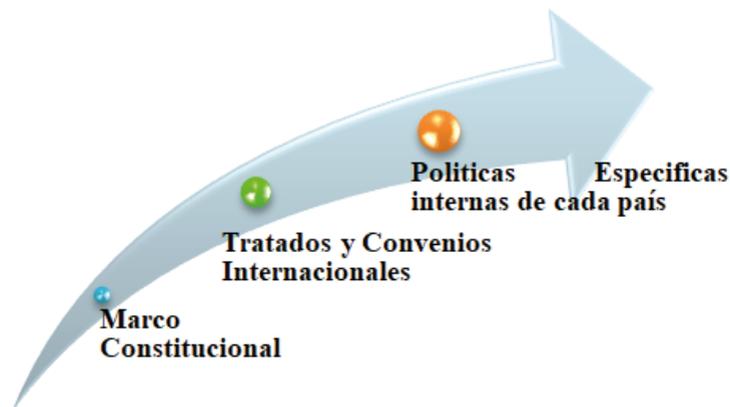
Según, Pautassi y cols. (2004: p.14), la relación entre el trabajador(a) y el empleador es una relación de dependencia jurídica-económica.

En el contexto laboral existen situaciones que aluden a desigualdades construidas tradicionalmente sobre la base de nociones equivocadas en cuanto a las diferentes capacidades de hombres y mujeres para interactuar en el mundo económico, político y laboral. Así, surgen las diferencias en la valoración que detentan los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo, a saber, diferencias en los niveles de ingreso, segmentación en el acceso a empleos de distintos grados de complejidad, situaciones de acoso sexual y la naturalización de jerarquías masculinas que dificultan el acceso de las mujeres en puestos de trabajo mejor remunerados, y es en función de ello que existen normas constitucionales e instrumentos jurídicos internacionales que adscriben mecanismos para la protección de las mujeres en el entorno laboral.

En este sentido, los principios del derecho laboral se plasman en la legislación interna de cada país a través de:

Ilustración 13. Instrumentos legales para evitar la discriminación de género.

Fuente: Pautassi y cols. (2004). Elaboración propia.



- **El marco constitucional:** A partir de las reformas de sus Constituciones, la mayoría de los países han asumido una cantidad importante de compromisos con sus ciudadanos y ciudadanas en términos de garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades en distintos ámbitos de la vida social. Sin embargo, las políticas de ajuste estructural aplicadas en los países dependerán de la capacidad del Estado para adoptar las medidas positivas necesarias para cumplir con los compromisos asumidos.
- **Pactos y Tratados Internacionales:** Los Pactos y Tratados Internacionales han sido un factor clave en materia de garantía de igualdad y de no discriminación, como también en relación a

garantizar el Derecho al Trabajo. Así, en materia de discriminación el primer instrumento internacional que lo aborda específicamente es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Otro instrumento jurídico importante lo constituyen los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De este modo, la regulación del trabajo femenino por medio de los convenios de la OIT ha tenido un importante impacto, tanto en términos de regulaciones concretas como también han actuado como marco conceptual para las legislaciones internas.

- **Políticas específicas internas de cada país:** Las leyes de cada país deben ser el soporte para eliminar la discriminación. Por lo cual, las políticas específicas de cada país, corresponde a los avances en materia de instrumentos jurídicos: Leyes, Reglamentario, Decretos, emanados de cada uno de los países orientados al logro de igualdad de oportunidades para la mujer, que prohíba toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral.

5.5. Panorama laboral en Ecuador

El Estado Ecuatoriano cuenta con una Constitución que señala que el trabajo es un derecho y un deber social y que se asegurará la dignidad, así como una remuneración justa que cubra las necesidades sin

discriminación alguna. Sin embargo, Villacís y Reis (2016) indican que en Ecuador “Mujeres, jóvenes (menores de 18 años), trabajadores del sector rural y trabajadores por cuenta propia son identificados como los grupos de riesgo, quienes son más propensos a no tener un trabajo decente.”

En la misma línea, de acuerdo a información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC: 2018) “los hombres tienen 16,9 puntos porcentuales más altos de un empleo adecuado que las mujeres.”

Por otra parte, a pesar de que las leyes referentes a la equidad en las oportunidades en el empleo prohíben expresamente la discriminación y el racismo, según, Anderson y Bush (2017: p. 601) expresan que “la discriminación sexual o la discriminación por la edad todavía influyen en las decisiones de la gerencia a la hora de contratar, promover y despedir a los empleados.”

Es así que en Ecuador, los afroecuatorianos registran la tasa de desempleo más alta en el país, y son el segundo grupo de más bajos ingresos per cápita. Según el Sistema de Indicadores Sociales del Pueblo Afroecuatoriano (SISPAE: 2004:p.62), “Apenas el 26,4% y el 15,4% de las mujeres afroecuatorianas e indígenas respectivamente están ocupadas en el sector moderno.”

5.6. Algunas cifras relevantes

De acuerdo con Báez (2019) las cifras publicadas por el INEC (2019) demuestran que tres variables importantes que inciden en la estabilidad laboral, aumentaron considerablemente, a saber:

- La no afiliación al IESS
- Inestabilidad en los contratos
- Precarización del empleo aumentan considerablemente:

Los resultados muestran que la tasa de desempleo a nivel nacional aumenta del 4,0% al 4,9% entre septiembre de 2018 y 2019, lo cual se considera una variación estadísticamente significativa.

Por otro lado, la tasa de empleo adecuado disminuye del 39,6% al 38,5% entre septiembre de 2018 y 2019, lo que constituye una variación estadísticamente significativa.

Por su parte, la no afiliación al seguro social general tiene una tendencia al aumento. Del total de personas empleadas en septiembre de 2018 el 57% no estaba afiliado y en septiembre de 2019 asciende dos puntos porcentuales y se ubica en un 59%. Dicha situación implica que existe una tendencia a que cada vez menos personas se encuentren aseguradas. Por consiguiente, cada vez más personas y sus familias no solo no tienen la opción de hacer uso del servicio de salud. En el largo plazo las posibilidades de jubilación se complican para

estas personas que no están afiliadas.

5.7. Instrumentos legales en Ecuador para evitar la discriminación laboral

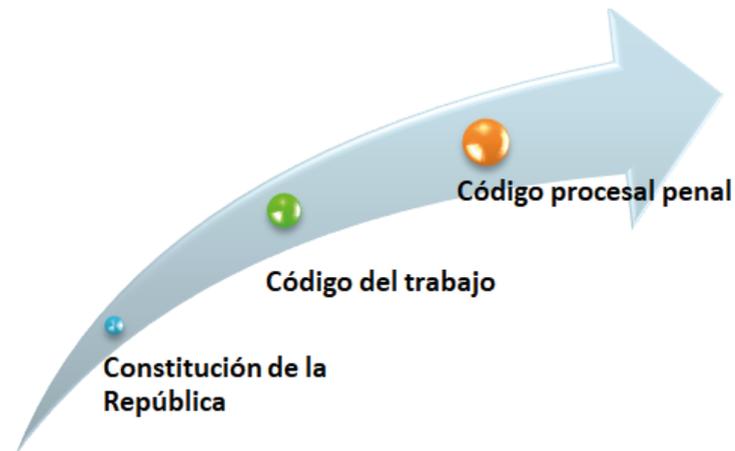


Ilustración 14. Marco jurídico de protección contra la discriminación.

Fuente: Elaboración propia

5.7.1. Constitución de la República de Ecuador (2008)

Artículo. 11, numeral 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal

o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Artículo. 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.

5.7.2. Código de Trabajo

Artículo. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

5.7.3. Código de Procedimiento Penal

Artículo 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia,

lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

BIBLIOGRAFÍA

Abramovich, V., y Courtis, C. (2002). Los derechos sociales como derechos exigibles. (Madrid. Trotta), pp. 27-37

Anderson, R y Bush, A. (2017). Administración de Ventas. Segunda edición. Mc Graw Hill. [Documento en línea] Disponible en: http://www.academia.edu/download/38221421/Anderson__Rolph_Administracion_de_ventas_2014.pdf

Arango, R. (2005). El concepto de derechos sociales fundamentales. (Bogotá, Ed. Legis, Universidad Nacional de Colombia), pp. 37 y ss.

Báez, S. (2019). Panorama laboral en Ecuador: La precarización y el deterioro de las condiciones del empleo continúan su marcha a septiembre 2019. Unidad de Análisis y Estudios de Coyuntura. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Central de Ecuador. UCE. [Documento en línea] Disponible en: <https://coyunturaisip.wordpress.com/2019/10/17/panorama-laboral-en-ecuador-la-precarizacion-y-el-deterioro-de-las-condiciones-del-empleo-continuan-su-marcha-a-septiembre-2019/>

Banco Mundial (2015). Data The World Bank. [Documento en línea] Disponible en: <http://datos.bancomun->

dial.org/indicador/ SL.UEM.TOTL.ZS. The World Bank. Data

Benda, E.(1996) El Estado social de Derecho. Manual de Derecho Constitucional. Madrid: Marcial Pons, 1996, p. 533

Beyond (2015) Campaign, “A Holistic and Human Rights-Based Approach for Addressing Inequality in the Post-2015 Development Agenda,” (2012), 3.

Cabanellas G., y Alcalá, L., Tratado de política laboral y social, 3ra. ed., Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1982, T. II, p. 614.

Campbell, T. (2002). La Justicia. Los principales debates contemporáneos. Barcelona: Editorial Gedisa.

Cançado T., Protección Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales. En Estudios Básicos de Derechos Humanos; I, San José, Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, pp. 39 y ss.

Carmona, E. (2000) El Estado social de Derecho en la Constitución. Madrid: Consejo Económico y Social, 2000, p. 40.

Catillo y Rosero (2015) Empleo y condición de actividad en Ecuador. Revista de Estadística y Metodologías (2015)- Volumen 1.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2017). Condiciones laborales de Latinoamericanos en Estados Unidos. [Documento en línea] Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/2017_07_05_maritza_caicedo.pdf

CIET (Conferencia de Estadísticos del Trabajo). (2013).19na Conferencia Internacional. Ginebra. 2013.

Código de Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Quito. Registro Oficial Suplemento 167

Cueva, M.(1982) Instituciones y principios esenciales del Derecho mexicano de Trabajo, en Revista del Instituto de Derecho del Trabajo Dr. Juan B. Alberdi, cuad. 4, pp.14 y 15, citado por Cabanellas L., y Zamora L., , Tratado de política laboral y social, 3ra. ed., Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1982, T. II, p. 614

Cueva, M., (1964)Derecho mexicano del trabajo, 8va. ed., México, Porrúa, 1964, p. 179.

Duryea, S, Galiani, S, Ñopo, H. y Piras, C. (2007). The Educational Gender Gap in Latin America and the Caribbean. Departamento de Investigación. Working Paper N° 600. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D. C.

Ecuador. Congreso Nacional. (2018). Código del Trabajo. Codificación 2005-2017. Registro Oficial Suplemen-

to 167. Última modificación. Quito: Congreso Nacional.

Egas, J. (1999). Temas de Derecho Laboral II. Guayaquil. Edino.

Enríquez, A y Galindo, M. (2015). Empleo. En Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos?.

Facio, A. (s/f). ¿Igualdad y/o Equidad? Superando obstáculos para la transversalidad de Género en América Latina y el Caribe. Nota para la igualdad N° 1 https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf

Fraser, N. (1997). Iustitia Interruptus: reflexiones críticas desde la posición postsocialista. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Derecho

García, M.,(1989)Curso de derecho del trabajo, 7ma. ed., Madrid, Ariel, 1980, p. 101.

Girvetz, H.(1979) . Estado del Bienestar. In: Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales. t. I, Madrid: Aguilar, 1974-1979, p. 769

Guerón (2001) Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador

Hauriou, A. (1980). Derecho constitucional e instituciones políticas. Colección Demos, Editorial Ariel (Barcelona).

Heller, H, (2006) “El Derecho Constitucional de la República de Weimar. Derechos y deberes fundamentales”, El derecho fundamental de igualdad en Mosqueda, S (Coord.), Ed. Palestra, Lima, 2006.

Holmes, S y Sumnstein, C. (1999). The cost of rights-Why liberty depends on taxes. W.W. (New York, Norton and Company).

Hulten, C. (2000). Total Factor Productivity: A Short Biography. National Bureau of Economic Research.

Keynes, J (1919) , The Economic Consequences of the Peace, 1919.Documento en línea. Disponible en: <http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/~econ/ugcm/3ll3/keynes/peace.htm#Ch6>

Kusnir, L.,(1994) La política social en Europa, Ed. Porrúa, México.

Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, (abril del 2015). Quito. Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 423

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Ce-

santía y Seguro de Desempleo. (28 de marzo de 2016). Quito. Suplemento del Registro Oficial No. 720

Lieuw-Kie-Song, M., K. Philip, M. Tsukamoto y M. Van Imschoot (2011). Hacia el derecho al trabajo: Innovaciones en programas públicos de empleo (IPPE), OIT, Sector del Empleo, Documento de Trabajo núm. 69 (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Márquez, I. (2018). Análisis del entorno laboral y Gestión de Relaciones Laborales desde la Perspectiva de Género. 2da Edición. Antequera. Málaga. España. [Libro en línea] Disponible en: <https://books.google.co.ve/books?id=ONSIDwAAQBAJ&pg=PT9&lpg=P>

Meynen, W y Vargas, V. (1991): La Autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres. Inédito, Noviembre, citado en De la Cruz (1992). Pp. 252.

OECD.(Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos).(2014). Job Creation and Local Economic Development. OECD Data. [Documento en línea] Disponible en: : <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>

OIT (2014). Una Guía para la Elaboración de Programas Públicos de Empleo Innovadores. Hacia el derecho al trabajo. Nota orientativa 1. Analizar el desempleo y el subempleo. [Documento en línea] Disponible en: ht-

[tps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf)

OIT (2019). Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 200 p.

OIT. (Organización Internacional del Trabajo) (2003). International training compendium on labour statistics, Module 1 - Statistics of employment, unemployment, underemployment: economically active population (Ginebra, OIT, Oficina de Estadística, Departamento de Integración de Políticas)

OIT. (Organización Internacional del Trabajo). El Trabajo Decente.(2003) [Documento en línea] Disponible en: <https://ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

OMS (Organización Mundial de la Salud) (2006). Declaración on workers' health. Italia: Organización Mundial de la Salud.

ONU (Organización de las Naciones unidas) (2016). Igualdad de Género. ONU, Mujeres. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. [Documento en línea] Disponible en: <https://igualdaddegenero.unam.mx/>

wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf

Pautassi, L, Faur, E y Gherardi, N (2004). Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. Unidad Mujer y Desarrollo Secretaría Ejecutiva. CEPAL. Santiago de Chile.

Pautassi, L., Faur, E., Gherardi, N., (2004) Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. Naciones Unidas-CEPAL(2004)

Pérez Botija, E. (1952). Curso de Derecho del Trabajo. Madrid. DOSSAT, S.L.

Pierson, C, (1994) Beyond the Welfare state: The new political economy of welfare, 2a ed., University Press, Pennsylvania State, 1994.

Pisarello, G. (2002). “Del Estado social tradicional al Estado social constitucional: por una protección completa de los derechos sociales”

Prieto, C y Pérez, S. (2010). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Reis. Rev.Esp.Investig.Sociol.* ISSN-L: 0210-5233. Nº 141, Enero - Marzo 2013, pp. 113-132. Disponible en: [Dialnet-DesigualdadesLaboralesDeGeneroDisponibilidadTempor-4125878.pdf](#)

Quiloango, Y. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. (Tesis previa a la obtención del Título de: Abogado). Quito: Universidad Central del Ecuador.

Reskin, B y Padavic, I. (1994). Hombres y Mujeres en el trabajo. *Social Forces*, Volumen 75, Número 1, septiembre de 1996, páginas 387-388, [Documento en línea] Disponible en: <https://doi.org/10.1093/sf/75.1.387>

Reynoso, C. (2006). Derecho del trabajo, panorama y tendencias. México: UAM -Azcapotzalco.

Ridder, H. (1975) Die soziale Ordnung des Grundgesetzes, Opladen: Westdeutscher Verlag, 1975

Robert, M . ONU (2014). Desigualdad e Inclusión Social en las Américas de la desigualdad. 14 Ensayos. Segunda edición. Ensayo II. La desigualdad y la inclusión social en las Américas: Elementos clave, tendencias recientes y caminos hacia el futuro. p.p. 35- 52. Organización de las Naciones Unidas.

Rodríguez G. (2004): El Estado de Bienestar en España: debates desarrollo, y retos; editorial Fundamentos, Madrid

Rodríguez, S. (2018). El país donde casi nada cambia. [Documento en línea] Disponible en: <https://revistages->

tion.ec/economia-y-finanzas-analisis/las-cifras-del-mercado-laboral-demuestran-que-poco-o-nada-cambia-en-elBIA

Rubin, G. (1975) The Traffic in Women: Notes on the “Political Economy” of Sex. In Rayna R. Reiter (ed.), *Toward an Anthropology of Women*. Monthly Review Press. pp. 157--210 (1975) [Documento en línea] Disponible en: <https://philpapers.org/rec/RUBTTI>

Salazar, R. (2001): *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*, Standford: Standford University Press.

Sarasa, S. y Moreno, L. (comp.) (1995): *El Estado de Bienestar en la Europa del Sur*. CSIC, Madrid.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2013). *Plan Nacional de Desarrollo. Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito: SENPLADES

SISPAE. (Sistema de Indicadores Sociales del Pueblo Afroecuatoriano) (2004). *Los afroecuatorianos en cifras*. [Documento en línea] Disponible en: http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsii/pubsii_0052.pdf

Universidad y sociedad (2000) *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos* | ISSN: 2218-3620

Valverde, V. (2017). *Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016*. (Proyecto de Investigación previo a lo obtención de Título de Abogada). Quito: Universidad Central del Ecuador.

Vallos (1982) *Legislación laboral ecuatoriana vista por los trabajadores*.

Villacís, A y Reis, M. (2016). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2032-2011. *Revista de Economía del Rosario*, 18(2), 157-185. [Documento en línea] Disponible en: <https://doi.org/10.12804/rev.econ.rosario.18.02.2015.01>

Wray A.,(1995), “El Sistema Jurídico Ecuatoriano”, en *Nueva Historia del Ecuador*, Enrique Ayala Mora, Editor, vol. XIII, Quito, Corporación Editora Nacional, 1995, p. 186.