

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ECUADOR  
PROGRAMA ESTUDIOS ECONOMÍA  
CONVOCATORIA 2004-2006

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES  
CON MENCIÓN EN ECONOMÍA

**TRABAJO DECENTE: UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE  
GÉNERO PARA LAS CIUDADES DE QUITO, GUAYAQUIL Y CUENCA**

RUTH ELENA UTRERAS FUENTES

FEBRERO 2010

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ECUADOR  
PROGRAMA ESTUDIOS ECONOMÍA  
CONVOCATORIA 2004-2006

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES  
CON MENCIÓN EN ECONOMIA

**TRABAJO DECENTE: UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE  
GÉNERO PARA LAS CIUDADES DE QUITO, GUAYAQUIL Y CUENCA**

RUTH ELENA UTRERAS FUENTES

**ASESOR DE TESIS: CARLOS LARREA  
LECTORES/AS: MARCELO VARELA, ALISON VASCONEZ**

**FEBRERO 2010**

Este trabajo lo dedico a mi familia: Jonathan y Valentina, por ser mi soporte y la fuerza  
para ser mejor cada día

Quiero agradecer de manera especial al Dr. Carlos Larrea, director de la presente investigación, por sus consejos y por su generosidad al compartir sus conocimientos y su experiencia para elaborar este trabajo.

Así mismo quiero agradecer a todas las personas que colaboraron de una u otra manera en la culminación de este trabajo. Gracias a los cartógrafos, al personal del proyecto Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano fase PUCE y fase FLACSO por proporcionarme la fuente vital para el desarrollo de esta investigación: las bases de datos.

Quiero agradecer, de una manera especial, a mi esposo por todo su apoyo, paciencia y confianza.

## INDICE

<i>Resumen</i> .....	5
<i>1. Planteamiento teórico</i> .....	8
<i>1.1 Ubicando el Debate</i> .....	16
<i>2. Planteamiento Metodológico y Resultados Empíricos</i> .....	20
<i>2.1 Construcción del Indicador de Trabajo Decente</i> .....	29
<i>2.2 Limitantes</i> .....	29
<i>2.3 Resultados Empíricos</i> .....	30
<i>2.3.1 Faceta del Empleo</i> .....	30
<i>2.3.2 Faceta de la Protección Social</i> .....	35
<i>2.3.3 Faceta de los Derechos Fundamentales</i> .....	36
<i>2.3.4 Indicador de Trabajo Decente por Sexo</i> .....	38
<i>2.3.5 Situación de las ciudades investigadas en materia de trabajo decente</i> .....	40
<i>2.3.6 Tipos de situación en materia de trabajo decente</i> .....	43
<i>3. Conclusiones</i> .....	46
<i>Bibliografía</i> .....	49

## Resumen

El crecimiento económico alcanzado a fines de la década de los noventa, producto de una política de aperturismo externo y liberalización de la tasa de interés y del tipo de cambio, fue insuficiente para crear empleos tanto en cantidad como en calidad. Los efectos del fenómeno de El Niño, la reducción en los precios del petróleo y la crisis financiera internacional como la nacional provocaron severos daños a la economía, lo que se tradujo en un aumento acelerado de la inflación, y de la devaluación del tipo de cambio<sup>1</sup>.

La crisis económica que se dio a partir de 1998, ha tenido una repercusión muy fuerte en el mercado laboral ecuatoriano, pues el aumento de la oferta laboral<sup>2</sup> no pudo ser absorbido por el aparato productivo en su totalidad, ya que la tasa de crecimiento del producto interno, en promedio, fue del 3 % durante la década de los 90's. Esto dio origen a un incremento de la tasa de desempleo abierto y al deterioro de la calidad del empleo, con un fuerte aumento de la informalidad, concentrado en servicios de baja productividad.

La composición de la fuerza laboral cambió, producto de factores económicos y sociales, evidenciando un aumento de la participación de mujeres y jóvenes que son vistos como enormes reservas de mano de obra, con baja productividad.

El Estado, a partir del año 2000 cuando la economía ecuatoriana atravesaba una depresión sin precedentes producto de la quiebra de su sistema financiero, adoptó el esquema de dolarización con el fin de lograr una estabilización macroeconómica y de esta manera construir los cimientos para un crecimiento económico sostenido, según lo afirmaron sus promotores<sup>3</sup>.

Sin embargo, la recuperación económica a partir del 2000 ha sido lenta y se ha dado casi exclusivamente en el sector petrolero por lo que la generación de empleo en sectores de mayor productividad, producción de bienes transables no primarios, ha sido escasa.

En este contexto, según Larrea (2003), existe la tendencia al deterioro de la estructura

---

<sup>1</sup> La política macroeconómica implementada dio prioridad a la lucha contra la inflación utilizando el tipo de cambio en un contexto de reformas estructurales que dejó de lado al equilibrio fiscal y al sistema financiero. La adopción de este tipo de políticas dio como resultado una apertura económica que privilegió el desarrollo de las exportaciones de productos primarios y a la par un debilitamiento de los sectores productores de bienes transables no primarios.

<sup>2</sup> De acuerdo con los datos del VI Censo de Población realizado en el 2001, la población económicamente activa urbana ha crecido a una tasa de 4,5% respecto al anterior.

<sup>3</sup> Según Acosta (2006) la decisión final de acatar la dolarización oficial respondió a la dinámica de los intereses políticos hegemónicos en estrecha vinculación con gran parte de los grupos dominantes del Ecuador.

laboral, dado que el porcentaje de la población que no alcanza a tener condiciones adecuadas de empleo bordea la mitad de la fuerza laboral y tiende a incrementarse, esto se evidencia con el aumento sostenido del subempleo y de la informalidad que son una forma de inserción inestable en el aparato productivo, con baja remuneración, falta de seguridad que dan lugar a la precariedad laboral.

En efecto, este deterioro en la calidad del empleo en los últimos años en el mercado laboral ecuatoriano afecta sobre todo a los grupos más vulnerables de la sociedad, quienes se encuentran directamente perjudicados por tratos desiguales y procesos de discriminación aún existentes en la sociedad, lo que se traduce en barreras para incrementar su aporte al logro de una mejor calidad de vida.

Uno de estos grupos vulnerables es el de las mujeres, quienes ven mermadas sus posibilidades de acceder a un empleo y, en especial, a un trabajo decente. Según Anker (1998), el tipo de discriminación a la que están expuestas se caracteriza por: a) una limitada participación en el mercado laboral, b) discriminación salarial, y c) segregación ocupacional, que obstaculiza una adecuada incorporación y permanencia en el mercado de trabajo.

En este contexto, según Abramo (2001), la mayoría de mujeres funcionan como fuerza laboral secundaria<sup>4</sup> y marginal, ya que la gran parte de las que están “incorporadas” se encuentran como vendedoras ambulantes, artesanas, etcétera, en el sector informal de la economía, viéndose en la obligación de crear su propio empleo con el fin de obtener un sustento para su hogar, aunque se enfrenten a un alto grado de violencia, ya que están expuestas, mayoritariamente, a las circunstancias de la calle, además de las condiciones de precariedad laboral en las que se desenvuelven. Este fenómeno de exclusión social es uno de los causantes del aumento de pobreza en la población femenina, conocido como "feminización de la pobreza"<sup>5</sup>, expuesto en estos términos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995.

Por ello, esta investigación presenta una caracterización de cómo este deterioro económico en las condiciones de trabajo ha afectado a las mujeres en relación a los

---

<sup>4</sup> Según Abramo (2001), la idea de las mujeres como fuerza de trabajo secundaria se estructura, en primer lugar, en torno a una concepción de familia nuclear en la cual los hombres son el principal/único proveedor y las mujeres son las principales/exclusivas responsables por la esfera privada (el cuidado doméstico y familiar). Varias de las instituciones del mercado de trabajo características del período post guerra (algunas de las cuales existen hasta hoy, y entre las cuales están el salario mínimo y algunos sistemas de pensiones y planes de salud) están basadas en esa idea: un salario que, percibido por el jefe del hogar (una persona) sería suficiente para mantener en condiciones mínimamente adecuadas al trabajador y su familia.

<sup>5</sup> La “feminización de la pobreza” es un concepto cuyos orígenes se remontan a los años 70. Se popularizó a principio de los 90, especialmente mediante investigaciones de organismos de las Naciones Unidas, específicamente del Fondo de las Naciones Unidas para las Mujeres. Se usa esta expresión para connotar el creciente empobrecimiento material de las mujeres, el empeoramiento de sus condiciones de vida y la vulneración de sus derechos fundamentales

hombres de Quito, Guayaquil y Cuenca, en el periodo comprendido entre marzo 1998 – agosto 2006, bajo el marco del concepto de trabajo decente<sup>6</sup>. En este sentido se operacionalizó el concepto de trabajo decente en indicadores de cada uno de los conceptos que en si mismo abarca, de tal manera que dieran cuentas de su evolución a través del tiempo según género en cada ciudad investigada.

Para llevar a cabo este estudio, en primer lugar fue necesario realizar el empalme de la serie de empleo mediante una reconstrucción del diseño muestral de la encuesta “Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano”, realizada por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en una primera fase y por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales en la fase final, en un mismo marco de referencia. En este sentido se escogió al Censo de Población y Vivienda realizado en el 2001 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos para dicho fin. Al mismo tiempo, se operacionalizó los indicadores de empleo bajo un mismo marco conceptual con el fin de eliminar posibles diferencias entre instituciones que realizaron la encuesta.

El aporte de este trabajo, además de ser el primero en el Ecuador, puesto que no existe evidencia de estudios similares en donde se analice un indicador que aglutine las características del concepto de trabajo decente, es la caracterización de la situación que afrontan las mujeres en el mercado laboral respecto a los hombres y cómo ese comportamiento ha evolucionado a lo largo del tiempo.

Este estudio se desarrolla en tres capítulos. En el primer capítulo se expone el marco teórico en el que se realiza una amplia recopilación del concepto de trabajo decente y sus características, todo bajo el esquema presentado por la Organización Internacional del Trabajo. En el segundo capítulo se describe el trabajo realizado para empalmar la serie de empleo, y el procesamiento de la información; así como, la metodología para calcular un indicador de trabajo decente para el caso ecuatoriano y los resultados obtenidos. Finalmente, el tercer capítulo expone las principales conclusiones del trabajo.

---

<sup>6</sup> El trabajo decente es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana” (OIT, 2002)



## 1. Planteamiento teórico

Es indiscutible que la inmensa mayoría de la humanidad no puede sobrevivir sin trabajar, no tener trabajo significa no tener ingresos y estar desprotegido, lo que constituye la fuente principal de exclusión social (Klein y Tokman, 2000:12). Además, para muchas personas, el trabajo no sólo es un medio de vida sino también de realizaciones sociales.

Según Martínez (2004), es muy importante estudiar la problemática del trabajo, que en los últimos tiempos se ha trasladado de la distribución del empleo a las condiciones en las que se desempeñan las personas ocupadas, particularmente la presencia de precariedad del trabajo, inseguridad y el alto grado de informalidad, lo que ha conducido a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a definir un concepto de “trabajo decente”.

Si bien, los estudios de las condiciones laborales en América Latina se han tratado en el marco de subempleo e informalidad que han contribuido a determinar la estructura del mercado laboral y de los procesos de recomposición de éste, bajo un contexto de trabajo parcial, aumento de flexibilización de la contratación temporal de la mano de obra y ausencia en la creación de empleos productivos. Estos conceptos tienen un limitante respecto a los derechos fundamentales de los trabajadores<sup>7</sup> y las condiciones de dignidad humana en los que se deben desenvolver; aspectos que comprenden el concepto de trabajo decente.

Según la OIT, el concepto de trabajo decente, dado a conocer por vez primera con estas palabras en la Memoria del Director General de dicha organización a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, hace referencia a aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.

---

<sup>7</sup> Los derechos fundamentales en el trabajo, recogidos en la Declaración sobre los Principios y Derechos en el Trabajo que se adoptó en 1998 son:

- a) libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

La OIT enfatiza en la noción de trabajo decente, según lo elaborado en el reporte antes mencionado, cuatro elementos: trabajo, seguridad social, derechos del trabajador y dialogo social. El empleo, se refiere al trabajo de todas las clases y tiene dimensión tanto cuantitativa como cualitativa. Así, la noción de trabajo decente es aplicable no solo a los trabajadores en la economía formal sino también a los “desregularizados”<sup>8</sup>, los empleados por cuenta propia y trabajadores a domicilio. También, se refiere a una adecuada remuneración y oportunidad para trabajar. Además, el concepto de trabajo decente abarca la seguridad en el trabajo y condiciones saludables de trabajo. Finalmente, el componente de seguridad social del trabajo decente está enfocado a proteger al empleado contra el riesgo de pérdida de empleo y con ello de ingresos.

Mientras los dos primeros componentes del trabajo decente se refieren a las oportunidades, remuneración seguridad y condiciones del trabajo, los dos últimos enfatizan las “relaciones sociales de los trabajadores”. Es así, que la noción de trabajo decente incorpora los derechos fundamentales del trabajador “Todos quienes trabajen tienen derechos en el trabajo” (OIT, 1999a.). Esto es, los derechos básicos relativos a la libre asociación, no discriminación en el trabajo, y la ausencia de trabajos forzados y trabajo infantil en condiciones abusivas.

El diálogo social se refiere a los derechos de los trabajadores de participar en discusiones con los empleadores y autoridades sobre asuntos concernientes con el trabajo<sup>9</sup>.

Por tanto, según la OIT, el trabajo decente se refiere a toda ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.

Desde el punto de vista semántico, el calificativo decente distingue al trabajo como digno, satisfactorio, suficiente en calidad y cantidad. Condiciones de por sí escasas en el empleo actual, sobre todo en países con menor grado de desarrollo como el nuestro, donde predominan sus antónimos: injusto, inapropiado, precario, exiguo.

---

<sup>8</sup> Que se desarrollan en la economía informal

<sup>9</sup> El diálogo social requiere participación y la libertad de asociación y es por tanto un fin en sí mismo. Representa también, los medios de asegurar la resolución del conflicto, la equidad social y la implementación eficiente de políticas (OIT, 1999a).

Sen (1999), afirma, que el trabajo decente es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, “.... que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores”.

Weinberg (2003), sustenta que trabajo decente es aquello que permite devolverle al trabajo sus contenidos de dignidad, seguridad y humanidad, y que su incremento en la sociedad hará posible una modernidad sin exclusiones.

Según Daniel Martínez (2005), director regional de la OIT para las Américas, la idea del trabajo decente es la creación de puestos de trabajo productivos, ya que estos otorgan ventajas competitivas y retributivas para los empleadores y los trabajadores, con oportunidades de acceso a empleos a libre elección en igualdad de oportunidades y de trato, con una protección social adecuada y respetando los derechos fundamentales del trabajador.

De tal forma que, el concepto de trabajo decente integra diversos objetivos, valores y políticas, ya que este concepto tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo.

Así, se entiende por trabajo decente al trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos del trabajador, de ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos<sup>10</sup>.

La descripción del trabajo decente, arriba expuesta, arroja varios cuestionamientos: ¿Cómo el trabajo decente se diferencia de discusiones anteriores sobre el tema? ¿Son todos los elementos del trabajo decente de similar status y naturaleza? ¿Es el concepto de trabajo decente de validez universal y aplicable a países que se encuentran en diferentes situaciones?

---

<sup>10</sup> Tomado de Tesoro OIT 2005, visitar <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/tr2453.htm>

Para responder a estos cuestionamientos, se podría empezar anotando que desde sus inicios la OIT se ha referido a los cuatro componentes que definen el trabajo decente. Es así, que estos temas se han tratado en varios informes y discusiones de dicho organismo, entre los principales se cita a la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social realizada en Copenhague en 1995 en la que se reflexiona y se evalúa los impactos del nuevo orden mundial. Las conclusiones de esta cumbre reconocen los derechos fundamentales del trabajo, los mismos que dan forma a la noción de trabajo decente promulgado por la OIT. Una referencia anterior a la cumbre, es la Declaración que realizaron los Estados miembros de la OIT en Filadelfia a mediados de 1940 en la que se suscribe la necesidad crear programas que tiendan a garantizar pleno empleo y la elevación del nivel de vida.

En términos prácticos, el trabajo decente es una manera conveniente y atractiva de destacar las preocupaciones tradicionales de la OIT. Tiene mayor resonancia con el público que la manera convencional de formular los objetivos centrales de la organización.

Substancialmente, el trabajo decente constituye un enfoque a las diferentes dimensiones del trabajo dentro de un marco simple. En el pasado, los términos de empleo, remuneración, condiciones de trabajo, seguridad social, derechos del trabajador, participación y negociación colectiva fueron tratados separadamente y sin tomar en cuenta las interacciones entre cada una de ellas. Pocas tentativas fueron hechas para observar como las diferentes dimensiones del trabajo se relacionaban. La noción de trabajo decente no solo nos obliga a ver el trabajo a lo largo de todas sus dimensiones, sino que nos invita a explorar las relaciones existentes entre ellas.

Una consideración que el trabajo decente hace es el cuestionamiento de la naturaleza y prioridad de sus diferentes componentes. Para algunos propósitos es conveniente agrupar los componentes del trabajo decente en dos categorías: Empleo y seguridad social en una, y derechos del trabajador y diálogo social en otra. Las oportunidades de trabajo, niveles de remuneración, condiciones de trabajo y seguridad social están determinados principalmente por el nivel de desarrollo económico. Por otra parte, los derechos del trabajador y el diálogo social son más una cuestión de legislación y administración. Sería ir demasiado lejos discutir que mientras los artículos en la primera categoría requieren recursos verdaderos, en la segunda pueden ser dirigidos

simplemente aprobando leyes. Los derechos de los trabajadores no se pueden hacer cumplir sin recursos, y los mecanismos del diálogo social dependen de arreglos institucionales de organizaciones del trabajo. Sin embargo, sigue siendo verdad que los primeros componentes de la categoría del trabajo decente dependen en última instancia más de “fuerzas materiales” mientras que la segunda categoría es influenciada más por la ética, valores y la legislación.

La existencia e incertidumbre de la relación entre los diferentes componentes del trabajo decente complican cualquier tentativa para priorizarlos. Por tal razón, la pregunta de cuál componente priorizar debe depender de los valores sociales, instituciones socio económicas y de los niveles de prosperidad y salud.

Por último, frecuentemente se argumenta que en las primeras etapas del desarrollo, la creación de oportunidades de trabajo debería estar sobre la provisión de seguridad social, el supuesto implícito es que ambos componentes están en conflicto. Un argumento similar es algunas veces usado al momento de analizar el respeto de los derechos de los trabajadores, especialmente los derechos de asociación y negociación colectiva.

Los valores sociales dominantes, que usualmente reflejan la distribución del poder de diversos grupos socioeconómicos, influyen las prioridades entre varios de los componentes del trabajo decente. Esta influencia se ejerce con las instituciones y las políticas nacionales. Las diversas prioridades unidas a los valores tales como igualdad, solidaridad, participación democrática, oportunidades individuales, incentivos, y cohesión familiar, alternadamente, influenciarán las prioridades acordadas por el orden público para las oportunidades de trabajo, la remuneración, la seguridad social, la libertad de asociación y el diálogo social. Las aplicaciones, la importancia y las prioridades entre los componentes del trabajo decente son por lo tanto, el mejor ejemplo para ilustrar la diversidad institucional y estructural entre países.

Se ha discutido mucho sobre la universalidad del concepto de trabajo decente, con un debate centrado en qué países se encuentran en condiciones de adoptar este paradigma. Si sólo son los países industrializados y consolidados democráticamente los que están en condiciones de adoptar el paradigma de trabajo decente, o bien el modelo es

igualmente válido para los que están en vías de transición y aún para los menos desarrollados.

Se argumenta que el concepto de trabajo decente es aplicable solo en países con características similares a los países con mercados industrializados. Quienes toman esta posición<sup>11</sup> argumentan que desde que se estableció en 1919, la OIT ha abogado normas y estándares que reflejan las condiciones en este tipo de países<sup>12</sup>.

Si la característica dominante subyacente del paradigma del trabajo decente es la relación empleado-patrón en la economía formal, ésta hará que el paradigma solamente refleje la importancia marginal para la gran mayoría de países en vías de desarrollo. Asimismo, si la voluntariedad y el status del trabajador y de las organizaciones de trabajadores son perpendiculares al modelo de trabajo decente, su aplicabilidad a países con predominio de economías estatales puede ser puesta en duda.

De hecho, el trabajo decente es una aspiración universal. Todos los trabajadores, sean del sector público, de la economía formal e informal o trabajadores por cuenta propia, desean niveles de remuneración ya sea en dinero o en especies que les provean el estándar mínimo de vida para sus familias. También quieren trabajar en condiciones seguras y sanas y tener un sustento seguro. Los trabajadores en todas sus categorías buscan el derecho a formar sus propias organizaciones para defender y promover sus intereses y participar en decisiones que les afectan como trabajadores. Por tanto, el concepto de trabajo decente tiene un carácter universal.

Mientras que los objetivos detrás del trabajo decente conservan así su validez universal, su contenido y los mecanismos para el logro se deben adaptar a las estructuras de los diferentes países y a las características institucionales.

Esto es, tener claro el concepto de trabajo decente y no confundirlo con empleo de calidad, puesto que, la principal diferencia entre el concepto de trabajo decente y calidad de empleo es su carácter multidimensional, ya que no solo involucra una justa

---

<sup>11</sup> Singh y Zammit (2000), por ejemplo sostienen que “los textos de esas convenciones (Convenciones 87 y 98 de la OIT) reflejan las necesidades e instituciones de los países avanzados”.

<sup>12</sup> Es así que todos los estudios, reportes, estándares, cooperación técnica, conferencias y documentos de trabajo, relatan experiencias en países industrializados.

remuneración de los empleos, sino que añade las condiciones materiales en las que se lo realiza y la adecuada regulación de éste bajo un marco de protección, no sólo en caso de despido o de enfermedad, sino incluso para el paso a la situación de inactividad por razón de edad, y en el se pueda ejercer todos los derechos sin riesgo alguno a quedar desocupados. Por tanto, el concepto de trabajo decente añade a la dimensión económica representada en el concepto tradicional de un buen empleo o de un empleo de calidad, nuevas dimensiones de carácter normativo, seguridad y participación (Martínez, D., 2005). Así, se puede decir que el concepto de trabajo decente engloba al de empleo de calidad.

Aunque uno de los principios fundamentales que forman parte del trabajo decente es la no discriminación y la promoción de la igualdad entre sexos. Persiste una brecha entre las condiciones laborales que enfrentan las mujeres al momento de incorporarse al mercado de trabajo en relación a los hombres. Según Vásquez (2009), este hecho, no solo se da por el tipo de modelo económico implementado, en donde el crecimiento se basa en la minimización de costos, lo que implica que las formas más precarias de trabajo sean las que mejor se acomodan al esquema de acumulación. Sino por el hecho de que el mercado laboral refleja las relaciones económicas dentro del hogar y reproduce las desigualdades y desventajas de las mujeres, lo que se traduce en términos mercantiles en una remuneración desigual por igual trabajo.

En efecto, a medida que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo ha ido aumentando se ha hecho evidente un déficit de equidad de género medido tanto por la falta de acceso a los derechos, al empleo, a la protección social y mejores condiciones de vida. El embarazo y la maternidad son factores de discriminación continua al que se enfrentan todas las mujeres<sup>13</sup>. Este hecho, se traduce como un conflicto entre la oferta laboral y el espacio reproductivo, espacio basado en el trabajo no remunerado que se gestiona desde la división sexual del trabajo.

A lo dicho anteriormente, se suma la limitación de posibilidades de desarrollo personal, y acceso a un trabajo remunerado de las mujeres que desempeñan labores dentro del hogar generadas desde la división sexual del trabajo. Esta no participación en el

---

<sup>13</sup> Este tipo de discriminación tiene componentes en la esfera horizontal, ya que se ejercen mecanismos de exclusión sobre las mujeres que enfrentan una etapa de reproducción social.

mercado laboral provoca un deterioro en las condiciones de vida de las mujeres, minimiza las posibilidades de generación de ingresos y por tanto existe una mayor propensión a la pobreza relativa. Por tal motivo, la inserción laboral de este segmento femenino se da bajo condiciones precarias, de menor productividad futura y menor crecimiento.

Dado que la oferta laboral no está ligada con el rol reproductivo de las mujeres y la demanda laboral se basa en las condiciones tecnológicas de la producción y en el comportamiento mercantil de esa producción. La relación entre oferta y demanda de trabajo, para el caso de las mujeres, es un sistema de conflictos que pretende resolver el problema de encontrar un equilibrio entre las condiciones de vida y la reproducción de la fuerza de trabajo (la reproducción de la vida).

Este conflicto ha visto una “solución” en la flexibilidad laboral. Es así, que la mayor parte de trabajo a tiempo parcial lo realizan mujeres. Sin embargo, para este tipo de trabajo las mujeres no se encuentran disponibles de forma inmediata debido a las labores del hogar que vienen desempeñando, situación que repercute sobre el trabajo asalariado<sup>14</sup> y constituye la raíz de las diferencias entre hombres y mujeres.

El conflicto productivo – reproductivo y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo influye en forma definitiva al crecimiento. Por tal razón, se debe reconocer en la igualdad de género a la condición necesaria para el desarrollo sostenible de la economía, ya que, la redistribución del ingreso estimula el consumo y la demanda agregada, la inversión y con ello el crecimiento. Además, la equidad sirve para reducir la pobreza de ambos sexos lo que sin duda se reflejará en un mejor nivel de vida para todas las personas.

---

<sup>14</sup> Las condiciones de entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo están marcadas por situaciones provenientes del orden de género en relación a la reproducción. Por tal motivo, el mercado asume que las mujeres tienen más largos períodos de desempleo, poca disponibilidad y mayor movilidad.



## 1.1 Ubicando el Debate

El esquema económico en el que se desarrolla el mercado laboral ecuatoriano no tiene como objetivo la creación de trabajo decente, es más, la creación de empleos que se ha dado en la última década corresponde en su mayoría a trabajos precarios<sup>15</sup>. Según Larrea (2003), aunque se ha evidenciado una leve recuperación de los salarios, producto de los bajos niveles de inflación de los últimos cuatro años, la productividad laboral ha sido insuficiente para la superación de la pobreza.

La discusión sobre la discriminación de género en el mercado laboral recibe una atención especial hoy en día, ya que diversos estudios han expuesto la problemática de la inserción de las mujeres: presencia de altas tasas de subempleo y desempleo, además de un alto porcentaje de fuerza laboral femenina que se desempeña en el sector informal en donde son pocas las actividades que se desarrollan en su interior capaces de generar excedentes y, por ende, crecimiento económico.

En este contexto, la segregación ocupacional basada en el sexo de los individuos ha tenido un impacto negativo sobre las mujeres, al limitar sus oportunidades ocupacionales, sus ingresos y la valoración de su trabajo. Pero por otra parte, se ha constatado que dicha segregación ha propiciado que la expansión en el sector de los servicios se traduzca en oportunidades crecientes en empleo para el género femenino.

En el Informe Global “La hora de la igualdad en el trabajo”, presentado por el Director General de la OIT a la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo llevada a cabo en junio de 2003, se señala que las diversas formas de discriminación<sup>16</sup> están fuertemente asociadas a los fenómenos de exclusión social que originan la creación de empleos de mala calidad, que por lo general, desembocan en el aumento de los niveles de pobreza y son responsables por la superposición de diversos tipos de vulnerabilidad, así como por la creación de poderosas barreras adicionales para que personas y grupos discriminados puedan superar la pobreza (Valenzuela, 2003).

---

<sup>15</sup> Tanto es así, que la proporción de trabajadores sujetos a precariedad no es sólo elevada, 57.2% en Quito, Guayaquil y Cuenca, sino que equivale a una transición del empleo permanente al empleo temporal, con una afectación directa en los grupos de jóvenes que se insertan en el mercado de trabajo, alrededor del 39% (Martínez, L., 2004).

<sup>16</sup> Entre las cuales se destaca, por su amplitud, generalización y persistencia la discriminación de género

Las prácticas discriminatorias son una de las formas como se manifiesta la desigualdad, la misma, que tiene su origen en una visión particular del mundo y de una determinada organización social, que excluye a otras personas por su pertenencia a ciertos grupos sociales, sin que necesariamente se trate de actos conscientes de exclusión. El género, raza, etnia y clase social constituyen la piedra angular de sistemas de dominación que están interconectados y conducen a formas de opresión que operan en forma simultánea y se potencian entre sí.

Las desigualdades de género se manifiestan en una pauta generalizada de desigualdad entre las mujeres y los hombres, en todas las sociedades contemporáneas, en materias sociales, económicas, políticas y culturales. De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, no existe en la actualidad ninguna sociedad donde las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres.

El análisis de las condiciones laborales desde una dimensión de género debe partir de la premisa de que éstas operan en distintos niveles, en los que se producen y reproducen relaciones sociales y se generan mecanismos de transmisión generacional del estatus de éstas condiciones. A nivel social, la posición de las mujeres está influida por los patrones de discriminación en su contra en el mercado de trabajo y en los espacios políticos. En el peldaño de la comunidad, las normas de género determinan los roles y responsabilidades que asumen las personas. Con el creciente traspaso de las funciones del Estado a la sociedad, las mujeres han debido aumentar las tareas ligadas al cuidado de la familia. En el estadio del hogar, las relaciones desiguales de poder entre los géneros tienden a reforzar la discriminación relativa de las mujeres (Bradshaw, 2002) a la hora de insertarse en el mercado laboral.

Incorporar la dimensión de género al análisis de las condiciones laborales implica asumir que la posición social de las mujeres es desigual y la experiencia de trabajo femenina puede ser diferente y más compleja que la de los hombres debido a las formas de exclusión y discriminación por sexo.

Las desigualdades de género, socialmente construidas, se expresan tanto en la asignación de identidades y actividades, como en la separación de los ámbitos de acción a los que corresponde una designación diferente de valor simbólico, donde lo masculino

cobra preeminencia sobre lo femenino. De esta valoración superior de la dimensión masculina se deriva un acceso desigual al poder y a los recursos, que determina jerarquías en las relaciones sociales entre hombres y mujeres.

Así, el género es un factor determinante de la posibilidad que las personas tienen de acceder a un empleo, y en especial, a un trabajo decente. Según Charlesworth (1994), el problema fundamental que enfrentan las mujeres en todo el mundo no es el trato discriminatorio en relación con los hombres, aunque ello es una manifestación del problema mayor. Las mujeres están en una posición inferior debido a que no tienen poder real ni en el mundo público ni en el privado, y muchas construcciones jurídicas, económicas, sociales y culturales, refuerzan esta falta de poder. Como lo escribe Noreen Burrows (1986): “la mayoría de las mujeres trabajan largas horas en la agricultura o en la casa, para percibir muy poca o ninguna remuneración, y verse enfrentadas a procesos políticos y jurídicos que ignoran su contribución a la sociedad y que no reconocen sus necesidades particulares”.

Las Naciones Unidas impulsan y apoyan desde hace muchos años diversas iniciativas sobre normas internacionales relacionadas con la no discriminación por sexo, raza y color en el mercado laboral. En esta materia, destacan los convenios de la OIT, el Convenio sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

La OIT ha trabajado por la protección de los derechos de las trabajadoras y la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo, la misma que se encuentra establecida en las normas internacionales de trabajo desde 1919. Asimismo, se tiene normas que están más directamente relacionadas con las mujeres, como, los convenios y recomendaciones dirigidos a la protección de la maternidad: Convenio N° 3 sobre la Protección de la Maternidad, 1919; Convenio N° 103 sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952, y Convenio N° 183 sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 2000. También están vigentes el Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, 1951, que trata de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor; el Convenio N° 111 sobre la Discriminación (en el Empleo y la Ocupación), 1958, que menciona color y raza, además de género, entre otros criterios sobre los cuales no se admiten distinciones, preferencias o exclusiones en el empleo y la

ocupación; y el Convenio N° 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981. Los convenios 100 y 111 tienen un alto grado de ratificación en América Latina y el Caribe.

Adicionalmente, en 1998 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. El objetivo de esta Declaración es promover los derechos y principios fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación, derecho a la negociación colectiva, erradicación del trabajo forzoso e infantil, y no discriminación), y lograr la ratificación universal de 8 convenios básicos. Entre éstos se encuentran los Convenios 100 y 111 que, como ya se señaló, tratan directamente de la no discriminación en el empleo y la ocupación.

Al mismo tiempo, todas las normas internacionales del trabajo se refieren a hombres y mujeres y, en ese sentido, son instrumentos fundamentales para asegurar los derechos femeninos en la dimensión laboral.

A pesar de la normativa vigente, la desigualdad de género ha ocasionado que las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano se vean enfrentadas a carencias, lagunas y exclusiones en forma de desempleo y subempleo, trabajos de baja calidad e improductivos, trabajos inseguros e ingresos inestables, denegación de derechos, explotación de las trabajadoras migrantes, falta de representación y participación, así como de insuficiente protección y solidaridad en caso de maternidad, enfermedad, discapacidad y vejez.

El nivel de escolaridad ejerce una fuerte incidencia en la participación femenina en el mercado de trabajo; ya que una menor escolaridad se traduce en ingresos inferiores, empleos de baja calidad y más pobreza.

## 2. Planteamiento Metodológico y Resultados Empíricos

Esta investigación se conforma de dos etapas: en la primera se realiza la corrección de la serie de datos de empleo de la encuesta “Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano” (ICMLE) auspiciada por el Banco Central del Ecuador (BCE), y en la segunda etapa se construye el indicador de trabajo decente.

La primera etapa consiste en emparejar la serie mensual de datos de la encuesta ICMLE realizada por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) desde marzo 1998 hasta enero de 2003 y a partir de febrero de 2003 hasta agosto 2006, por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), con el fin de obtener una serie de datos continua sin problemas de diseño muestral<sup>17</sup>, para lo cual se re-calcula el factor de expansión utilizado por cada entidad.

Se ubicaron las zonas y sectores, que formaron parte del diseño muestral en la primera fase de la investigación<sup>18</sup>, en el marco muestral correspondiente al VI Censo de Población y V Censo de Vivienda del año 2001, con el fin de generar una serie de datos bajo el mismo marco muestral<sup>19</sup>. Se emplea como variable para definir el marco muestral alternativo a la estratificación basada en el consumo por habitante a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida de 1998, realizada por Larrea<sup>20</sup>.

En esta primera etapa se encontraron varios inconvenientes al unificar la serie, puesto que, a pesar de estar ubicada bajo un mismo marco muestral, tropezamos con diferentes tendencias a lo largo del período de análisis en los indicadores de empleo claves para la construcción del indicador de trabajo decente. Esto principalmente, por el hecho de que a pesar de situar a la serie bajo las mismas condiciones muestrales, la fuente conceptual de la que provienen, es decir, la formulación, el diseño muestral, levantamiento de datos

---

<sup>17</sup> La hipótesis que se maneja es que al ubicar bajo un mismo diseño muestral (marco muestral y, estratificación) a todas las etapas de investigación, se solucionarían las incompatibilidades que hacen incomparable la serie

<sup>18</sup> La PUCE realizó la investigación en base al censo de población y vivienda realizado en 1990 mientras que la FLACSO lo hizo en base al censo de 2001.

<sup>19</sup> Lo que se hizo fue ubicar cada uno de los sectores investigados durante el período de la PUCE en la fragmentación geográfica del V Censo de Vivienda mediante el uso de herramientas cartográficas, con el fin de actualizar la información poblacional de cada sector.

<sup>20</sup> En este estudio se utilizó una estratificación por deciles de ingreso por ciudad, zona y sector.

y procesamiento de los mismos por parte de cada una de las entidades que realizó la encuesta fue diferente<sup>21</sup>.

Por tal razón, para eliminar las posibles incompatibilidades encontradas, procedimos no solo a unificar el marco muestral y el cálculo del factor de expansión de cada estrato, sino que se unificó la operacionalización de los conceptos de cada uno de los indicadores de empleo, así como, analizamos la evolución de las diferentes zonas y sectores que intervinieron durante todas las etapas de realización de la encuesta por cada una de las entidades<sup>22</sup> con el fin de re-ajustar el factor de expansión en cada estrato.

A pesar de este proceso, las diferencias encontradas en los principales indicadores laborales<sup>23</sup> del mercado laboral ecuatoriano en la transición de entidades que realizaron la encuesta son muy grandes, lo que sugiere, que estas variaciones no estarían dadas por cambios metodológicos en la operacionalización de los conceptos bases de los indicadores de empleo ni por marco del diseño muestral en el que fueron construidos, sino más bien, por cambios del tipo estructurales de la muestra en el caso de la PUCE y problemas de índole de recolección de datos en la información en el caso de la FLACSO. Se debe considerar, además, que la FLACSO al momento de iniciar con la investigación, definió nuevas unidades primarias y secundarias de muestreo, esto es, se cambió por completo en cada uno de los dominios de investigación las zonas, sectores y viviendas a ser investigadas; lo que interrumpió el esquema de rotación del diseño muestral concebido inicialmente e hizo que las tomas no sean comparables.

De esta manera, considerando el cambio de institución investigadora como factor exógeno que interfiere en el correcto emparejamiento de la serie<sup>24</sup>, se optó por incorporar una variable de impacto que permita disminuir la repercusión de cambio de entidad investigadora y con ello corregir el salto en el comportamiento de los indicadores del mercado laboral ecuatoriano a través del tiempo.

---

<sup>21</sup> En el caso de la PUCE se cambió el diseño muestral basado en un muestreo polietápico a uno de panel rotativo (3-9-3) a partir de Agosto 1999. Mientras que en el caso de la FLACSO se aumentó el número de sectores ha ser investigados en la muestra de Cuenca, esto es, se pasó de investigar 40 sectores (caso PUCE) a 60 sectores desde febrero de 2003.

<sup>22</sup> Esto con el fin de identificar los cambios en la estructura muestral en las diferentes etapas de investigación.

<sup>23</sup> Tasa de desempleo, tasa de ocupados adecuados, tasa de subempleo visible e invisible, renta primaria.

<sup>24</sup> Cuyo efecto se ve reflejado en la presencia de grandes volatilidades entre períodos de investigación, específicamente en la etapa de transición entre entidades generadoras de la información

Una vez obtenida la serie unificada, después del proceso de ajuste mencionado en los párrafos anteriores, se realizó la operacionalización del concepto de trabajo decente mediante la construcción de un indicador agregado por género. Para lo cual, se utiliza la metodología desarrollada por Dharam Ghai (2002); en la que se expone la construcción de índices para cada faceta del trabajo decente.

Esto es, como el concepto de trabajo decente está caracterizado por aglutinar diversos componentes, se hace necesario traducir éste concepto en características generales del trabajo fáciles de comprender, y hallar un conjunto de indicadores estadísticos que permitan medir cada una de ellas de una manera fidedigna<sup>25</sup>, para seguidamente elaborar un índice compuesto que permita la medición del trabajo decente en el mercado laboral ecuatoriano y a su vez identificar la evolución del mismo por género dentro de las tres ciudades en dónde se elaboró la encuesta.

La idea es, establecer las guías necesarias para elaborar un conjunto básico de indicadores relativos al concepto de trabajo decente, de tal manera, que se caracterice cada uno de sus componentes en el mercado laboral ecuatoriano, así como, documentar empíricamente las relaciones existentes entre las diferentes facetas del trabajo decente, y entre éste, la pobreza, la relación entre géneros y los resultados económicos en el período 1998 - 2006.

De este modo, se logra traducir el concepto de trabajo decente en indicadores estadísticos de cada característica del trabajo. Partiendo del concepto de trabajo decente, en esta investigación se desarrollarán tres facetas.

En primer lugar, se define indicadores para la *Faceta del Empleo*, que permiten medir las oportunidades de empleo, esto es, medir la necesidad de que todas las personas: hombres y mujeres que deseen trabajar encuentren trabajo, para lo cual se utiliza la tasa de empleo y la tasa de desempleo.

---

<sup>25</sup> Las estadísticas sociales son de muy diferente exactitud y todavía peor cuando se ha realizado una recopilación de información con diversas definiciones a lo largo del tiempo.

Se toma la tasa de empleo<sup>26</sup> porque permite tener una idea clara de la fuerza laboral que se encuentra dentro del aparato productivo y su composición por edad y sexo. Según Ghai, se considera esta tasa porque engloba todas las categorías de trabajadores, por lo que nos revela si la cantidad y el porcentaje de las personas ocupadas están aumentando o disminuyendo y las variaciones de las pautas de la ocupación por edad y sexo.

En países en vías de desarrollo como el Ecuador, se puede evidenciar que la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral suele ser baja. Esto principalmente, por el hecho de que las actividades que se desarrollan dentro del hogar no se las considera “productivas”, es decir, actividades como: cuidado de niños, preparación de comida, elaboración de manufacturas, reparación de enseres, no se las mira como generadoras de valor a pesar de toda la teoría feminista que sustenta el desarrollo de las sociedades en función del aporte de las mujeres dentro de los hogares. Por tanto, un gran porcentaje de mujeres quedan fuera de la definición “económicamente activa”.

Tabla 1  
Tasa de Ocupados (promedio por año)

Año	Tasa de Ocupados		
	Hombres	Mujeres	Total
1998*	93%	87%	90%
1999	88%	82%	85%
2000	90%	83%	87%
2001	93%	88%	90%
2002	94%	89%	92%
2003	94%	88%	91%
2004	93%	87%	90%
2005	94%	87%	91%
2006**	95%	87%	91%

Fuente: PUCE-FLACSO  
Elaboración: Autor  
\*A partir de marzo de 1998  
\*\* Hasta agosto de 2006

<sup>26</sup> Entendida como la relación entre la población ocupada y la población en edad de trabajar



La tasa de desempleo, entendiendo como desempleado a la persona quien no tiene empleo, pero está disponible para trabajar y busca activamente trabajo, es un indicador importante a considerar dentro de la faceta de empleo, pues contrario al anterior, nos brinda información sobre la falta de oportunidades dentro del mercado laboral. Así pues, si no median otros factores, cuanto mayor sea la tasa de desempleo menos trabajos vacantes habrá.

Tabla 2  
Tasa de Desocupados (promedio anual)

Año	Tasa de Desocupados		
	Hombres	Mujeres	Total
1998*	7%	13%	10%
1999	12%	18%	15%
2000	10%	17%	13%
2001	7%	12%	10%
2002	6%	11%	8%
2003	6%	12%	9%
2004	7%	13%	10%
2005	6%	13%	9%
2006**	5%	13%	9%

Fuente: PUCE-FLACSO

Elaboración: Autor

\*A partir de marzo de 1998

\*\* Hasta agosto de 2006

Dentro de esta primera faceta del concepto de trabajo decente, Ghai sugiere construir un indicador que permite medir la condición de “empleo *justamente* remunerado” y que de alguna manera es más fiel al momento de reflejar las oportunidades de trabajo existentes en el mercado laboral. Un buen indicador del trabajo remunerado es el porcentaje de la población activa que percibe remuneraciones inferiores al umbral de pobreza. Para el presente estudio se utiliza la tasa de ocupados que ganan menos del salario mínimo legal<sup>27</sup> y la tasa de ocupados que ganan menos de la canasta básica de alimentos<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Para efectos de comparación se tomo como base el salario mínimo legal de 2005 a dólares constantes de enero del 2005.

<sup>28</sup> Se tomaron ingresos constantes a dólares de enero del 2005

Con esto se pretende conocer el número y porcentaje de trabajadores “pobres”, es decir, de aquellos que no cuentan con ingresos suficientes para garantizar satisfacer a sus hogares un nivel de vida mínimo. La tabla siguiente, resume una serie de estimaciones del porcentaje de trabajadores que vive con menos del salario mínimo legal durante el período de análisis. La misma que refleja que la mayoría de trabajadores pobres son mujeres durante todo el período de análisis, lo que sin duda evidencia la vulnerabilidad de este grupo.

Tabla 3  
Porcentaje de trabajadores pobres en la población ocupada  
(promedio anual)

Año	Porcentaje de trabajadores pobres en la población ocupada		
	Hombres	Mujeres	Total
1998*	51%	57%	54%
1999	61%	66%	64%
2000	66%	74%	70%
2001	48%	60%	54%
2002	35%	51%	43%
2003	34%	46%	40%
2004	34%	47%	40%
2005	35%	49%	42%
2006**	30%	46%	38%

Fuente: PUCE-FLACSO

Elaboración: Autor

\*A partir de marzo de 1998

\*\* Hasta agosto de 2006

Según el Informe de Desarrollo Humano publicado en el 2005, el Ecuador se encuentra en el puesto número 22 de acuerdo al ranking de Índice de Pobreza Humana para países en vías de desarrollo (IPH1)<sup>29</sup>, con el 40,8% de personas que viven con dos (2) dólares estadounidenses por día y un umbral de pobreza nacional de 35%. La pobreza de ingresos, que se refiere al porcentaje de la población que vive con menos de dos (2)

<sup>29</sup> El Índice de pobreza humana para países en desarrollo (IPH-1) es un indicador social elaborado para los países en vías de desarrollo que mide las carencias o pobreza en tres aspectos:

\* Vida larga y saludable (medido según la probabilidad al nacer de no vivir hasta los 40 años)

\* Educación (medido por la tasa de analfabetismo de adultos)

\* Nivel de vida digno (medido por el porcentaje de la población sin acceso sostenible a una fuente de agua mejorada y el porcentaje de niños con peso inferior a la media para su edad)

dólares estadounidenses al día indica un -18%, esto implica que nuestro país tiene mejores resultados en el ámbito de la pobreza humana que en la pobreza de ingresos, demostrando así, un alto nivel de pobreza y la escasez de empleos remuneradores dentro de nuestro aparato productivo.

La segunda etapa, denominada como *Faceta de Protección Social*, en la que se mide la protección a los trabajadores de riesgos y ciertas circunstancias que atentan contra su seguridad, es decir, sirve para medir la atención de las necesidades de subsistencia apremiantes de la población y de su amparo frente a imprevistos.

La OIT estableció un convenio sobre la Seguridad Social (Norma Mínima)<sup>30</sup> en 1952, en el que se establece nueve clases de prestaciones: atención de salud y prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, accidente laboral, por familiares a cargo, por maternidad, por invalidez y para sobrevivientes del trabajador fallecido. Dicho Convenio prescribe las bases fundamentales de un sistema moderno de seguridad social, el mismo que fue ratificado por el Ecuador el 25 de octubre de 1974<sup>31</sup>.

El régimen nacional de seguridad social ha sido desarrollado fundamentalmente en base de las necesidades de los asalariados. Sin embargo, nuestra economía presenta un porcentaje creciente de trabajadores informales que bordea el 50% del total de ocupados, por lo que el sistema de seguridad social, así establecido, no satisface a la mayoría de ciudadanos.

Ghai (2002), recomienda utilizar como indicador para esta fase el grado de cobertura de los trabajadores frente a imprevistos y circunstancias apremiantes, esto es, el porcentaje de las distintas categorías de trabajadores que están protegidos frente a diferentes riesgos e imprevistos. Es así, que para este estudio se utiliza los siguientes indicadores: Tasa de asalariados con seguro social<sup>32</sup>, tasa de ocupados en el sector informal cubiertos por seguridad social, tasa de niños cubiertos por seguro de salud, tasa de población adulta mayor de 65 años que cuenta con pensión.

---

<sup>30</sup> OIT. Convenio 102. 1952, Convenio sobre la Seguridad Social (Norma Mínima).

<sup>31</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/subject/socialsec.htm>

<sup>32</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifcs.pl?C102>

<sup>32</sup> Se consideró cualquier tipo de seguro, sea este IESS obligatorio o voluntario o seguro privado

Un buen estimador para conocer si la seguridad social es suficiente y adecuada, también, es el gasto público en seguridad social medido como porcentaje del PIB. Según el presupuesto del 2006, el Ecuador asignó una contribución de gasto público en seguridad social mayor a cuatrocientos cuarenta millones de dólares estadounidenses; lo que representa el 1.1% como porcentaje sobre el PIB. Es evidente que esta cifra es mínima para dar amparo a la mayoría de trabajadores. La OIT ha calculado que sólo el 20 por ciento de los trabajadores en todo el mundo y de las personas que dependen de ellos gozan de una protección social realmente suficiente.

Finalmente, está la *Faceta de los Derechos Fundamentales*, la que abarca temas como el trabajo forzoso, trabajo infantil, la discriminación en el trabajo y la libertad de sindicalización (Ghai, 2002).

La OIT aprobó en 1919 el Convenio sobre la edad mínima (núm. 5) en el que se fijó la edad mínima para trabajar en 14 años y se prohibió emplear mano de obra infantil en todas las empresas industriales. Se realizó una modificación a este convenio en 1973, en la que se siguió ligando la edad mínima de ingreso al mundo laboral a la edad mínima en que se termine la enseñanza obligatoria (Convenio núm. 138)<sup>33</sup>. El Ecuador ratificó este convenio el 19 de septiembre de 2000<sup>34</sup>.

La Constitución del Ecuador, promulgada en 1998, exige específicamente proteger a la infancia en el lugar de trabajo contra la explotación económica y las condiciones que puedan afectar adversamente su educación o su desarrollo personal. Sin embargo, el Estado ecuatoriano solo empezó a hacer cumplir esas leyes a partir de 2004, después de que el Gobierno de los Estados Unidos amenazó con imponer sanciones. La Constitución vigente, aprobada en septiembre 2008, en su artículo 46 de la sección quinta correspondiente a las niñas, niños y adolescentes expresa "... prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil".

Según el informe de Human Rights Watch (2002), niños ecuatorianos de ocho años ya trabajan en las plantaciones de plátanos y en las emparadoras, donde están expuestos a

---

<sup>33</sup> OIT, Convenio 138. 1973. Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo

<sup>34</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifics.pl?C138>

pesticidas tóxicos. Además, su labor les exige utilizar cuchillos afilados. Por lo general, esos menores no cuentan con seguro alguno, y se abstienen de organizarse por temor a ser despedidos<sup>35</sup>.

Por esta razón, para nuestro estudio se utiliza como primer indicador para esta faceta a la tasa de actividad infantil, considerando como ocupados infantiles a todos los niños menores a 15 años que se encuentren trabajando por lo menos una hora en el período de análisis. Otro indicador que se maneja es la tasa de asistencia escolar de niños ocupados.

Un aspecto importante dentro de ésta faceta es la discriminación en el trabajo, que consiste en denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas, por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado.

La OIT enunció un Convenio sobre discriminación<sup>36</sup> en 1958 en el que se exponen todos los motivos de discriminación y se establece:

... “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto” (artículo 2, párrafo 1)

El Estado ecuatoriano ratificó este convenio en 1962. Sin embargo, son casi imperceptibles los resultados que en esta materia se han observado, específicamente, en el caso de discriminación por sexo que es el indicador que se utiliza para este análisis. Es así, que la tasa de desempleo femenina en el mercado laboral ecuatoriano se encuentra alrededor del 60% en promedio durante el período de estudio.

Para medir la discriminación por sexo se utiliza como indicadores a las tasas de actividad y empleo, con respecto a la población femenina en edad de trabajar; y la tasa de desempleo.

---

<sup>35</sup> Informe sobre Trabajo Infantil, Human Rights Watch, UNICEF, 2002

<sup>36</sup> OIT, Convenio 111, 1958. Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación

## **2.1 Construcción del Indicador de Trabajo Decente**

Una vez seleccionados los indicadores que formaran parte de la construcción del estimador de trabajo decente para el mercado laboral ecuatoriano se los aglutina en uno para cada faceta de empleo mediante promedio simple, de tal manera que cada indicador tiene la misma importancia. De modo similar, se promedia las clasificaciones de cada elemento para obtener la clasificación general de trabajo decente, en la que cada uno tiene una importancia semejante.

Efectivamente, se calcularon todos los indicadores, primero agregando a los indicadores de coyuntura del mercado laboral ecuatoriano, así como, a los indicadores que se han mencionado en cada faceta a totales por ciudad y sexo, para de esta manera obtener las tasas un indicador de trabajo decente por ciudad y por sexo.

El procedimiento seguido fue en primer lugar estandarizar a cada uno de los indicadores que participan en cada faceta del trabajo decente con el fin de obtener indicadores de media cero y varianza uno.

En segundo lugar se procede a realizar una suma simple de cada indicador estandarizado con el propósito de construir un indicador para cada faceta del concepto de trabajo decente. Esta suma toma los valores positivos de cada indicador que en si mismo reflejan una condición favorable en el mercado laboral, por ejemplo la ocupación adecuada. Análogamente, toma como valores negativos a los indicadores que afectan el buen funcionamiento del mercado laboral, ejemplo: la tasa de desempleo.

Finalmente, se aglutina a cada una de las facetas en un solo indicador mediante una suma simple del indicador de dichas facetas. Al indicador resultante se le somete a una suavización con el fin de acotar su escala en términos porcentuales; así como, corregirlo de posibles problemas de consistencia.

## **2.2 Limitantes**

De la fuente de información, no es posible extraer estadísticas sobre trabajo forzoso ni sobre libertad sindical, así como, negociación colectiva. Esto principalmente por el

hecho de que se trata de una encuesta de hogares cuyo fin es medir el grado de empleo, desempleo e inactividad sin ahondar en el trato que desempeña cada trabajador y si cuentan con un gremio que los represente o no. Por lo que, para este estudio no se considero dentro de la faceta de los derechos fundamentales al trabajo forzoso, y se excluyó a toda la faceta de diálogo social.

## **2.3 Resultados Empíricos**

El Ecuador está saliendo progresivamente de una dura crisis económica, que ha dejado profundas transformaciones en el mercado laboral, procesos de recomposición bajo un contexto de trabajo parcial y un aumento de flexibilización de la contratación temporal de la mano de obra. Este proceso se caracterizó por la expulsión de fuerza de trabajo de bajo nivel educativo sin ser compensada completamente con una mayor generación de empleo de trabajadores con mayor nivel de instrucción, lo que sin duda se evidencia en condiciones precarias o ausencia de empleos productivos causantes del efecto adverso en la distribución del ingreso.

El análisis del trabajo decente que se presenta a continuación se lo hace desde tres enfoques básicos: el empleo, la protección social, y los derechos de los trabajadores.

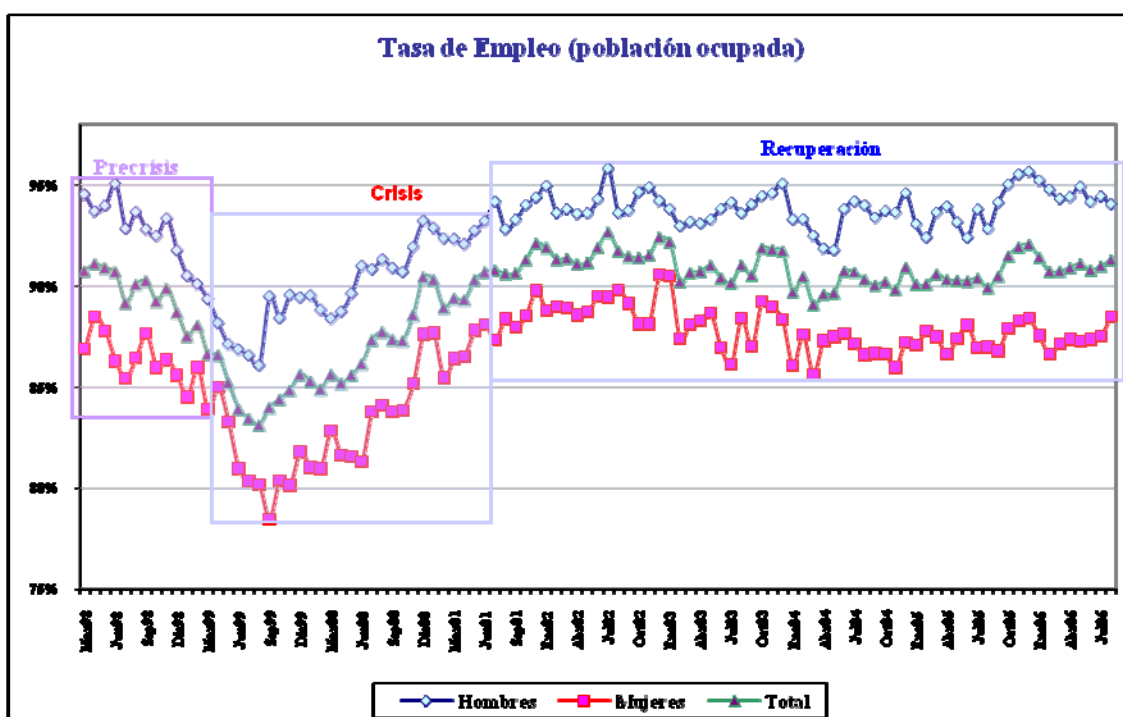
### ***2.3.1 Faceta del Empleo***

Las cifras del gráfico 1 muestran que la cantidad de personas en edad de trabajar que se dedican a producir bienes y servicios decayó considerablemente hasta finales del año 1999, consecuencia de la crisis económica que se produjo en 1998, la misma que fue el resultado de las inundaciones provocadas por el fenómeno del El Niño, el colapso de los precios del petróleo y la crisis financiera internacional iniciada en el Sudeste Asiático que repercutió en la quiebra de la mayor parte de los bancos privados del país en 1999 (Larrea, 2003).

Este decrecimiento de la fuerza de trabajo se evidencia con la disminución de 6 puntos porcentuales al pasar de 89% en julio de 1998 a 83% en julio del año 1999. La ocupación femenina es la que muestra mayor volatilidad a pesar de que tanto la oferta

laboral femenina como la masculina crecen y decrecen juntas. Siendo la femenina la de mayor propensión de salir al desempleo. Además, la tasa de ocupación masculina es superior a la femenina, en todos los meses de la investigación, esto puede deberse a que la definición de población económicamente activa no considera como mujeres ocupadas a quienes se dedican a tareas del hogar<sup>37</sup>. La diferencia entre las dos tasas es de 6,6 puntos porcentuales en promedio durante el período de análisis a favor de los hombres. Esta brecha se mantiene consistente a través del tiempo.

Gráfico 1



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE FLACSO BCE

Al mismo tiempo, se evidenció un mejoramiento en la calidad del empleo, tanto del masculino como del femenino, al evidenciar una disminución de su tasa de subempleo visible<sup>38</sup>. Para el caso de las mujeres la caída se registra en 16 puntos porcentuales, al pasar de 25% en marzo de 1998 a 8% en agosto de 2006. Mientras que la brecha alcanza los 8 puntos porcentuales en igual período de análisis.

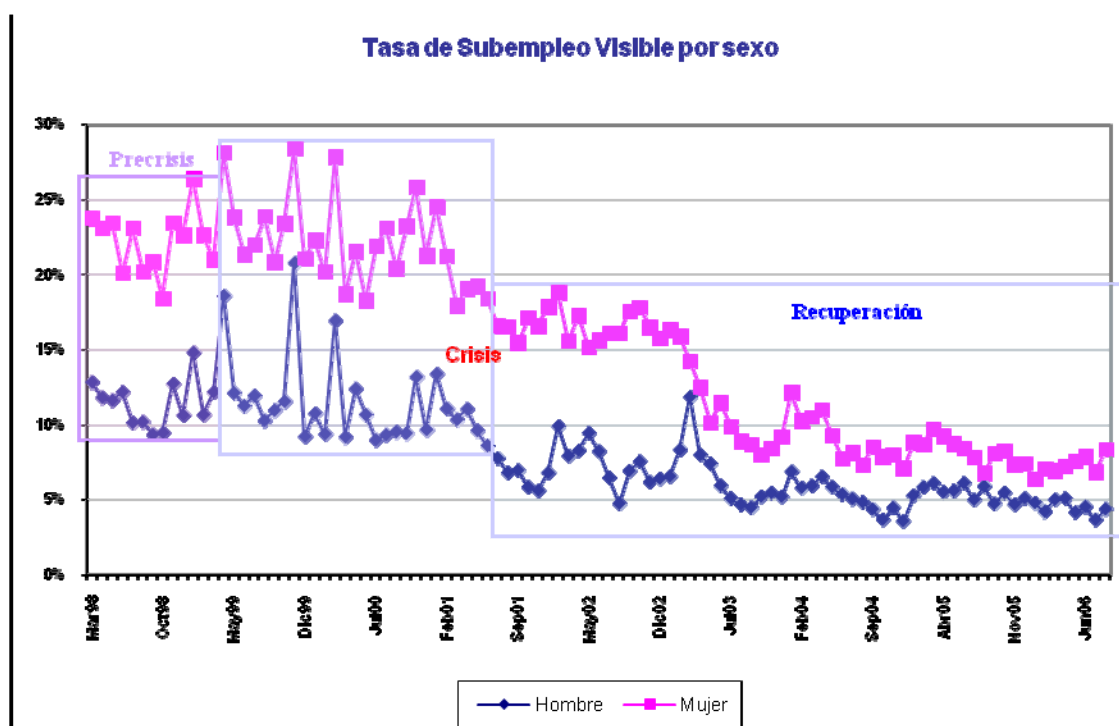
<sup>37</sup> Ocuparse de la prole y de los ancianos o de preparar las comidas, elaborar manufacturas, acarrear agua y leña o efectuar reparaciones.

<sup>38</sup> Una persona ocupada se encuentra en subempleo visible si: Está dispuesta a trabajar más horas; es decir; desean tener otro empleo o empleos además de su empleo actual, a fin de aumentar el total de sus horas de trabajo; o reemplazar cualquiera de sus empleos actuales por otro empleo o empleos con más horas de trabajo; o aumentar horas de trabajo en cualquiera de sus empleos actuales; o, combinar estas posibilidades. O bien, Están disponibles para trabajar más horas; es decir, están listas para trabajar más horas durante un período ulterior especificado, en función de las oportunidades de trabajo adicionales que se presenten.



El subempleo masculino crece más rápidamente que el femenino en las épocas pre y post-crisis. Este hecho, permite inferir que el subempleo representa para los hombres una transición desde o hacia el empleo pleno, mientras que las mujeres tienen mayor dificultad de pasar de un sector a otro y más bien las crisis económicas provocan que ellas pasen a la inactividad (ver gráfico 2). La mayor parte de este grupo de ocupados se encuentra en el sector de servicios.

Grafico 2



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE FLACSO BCE

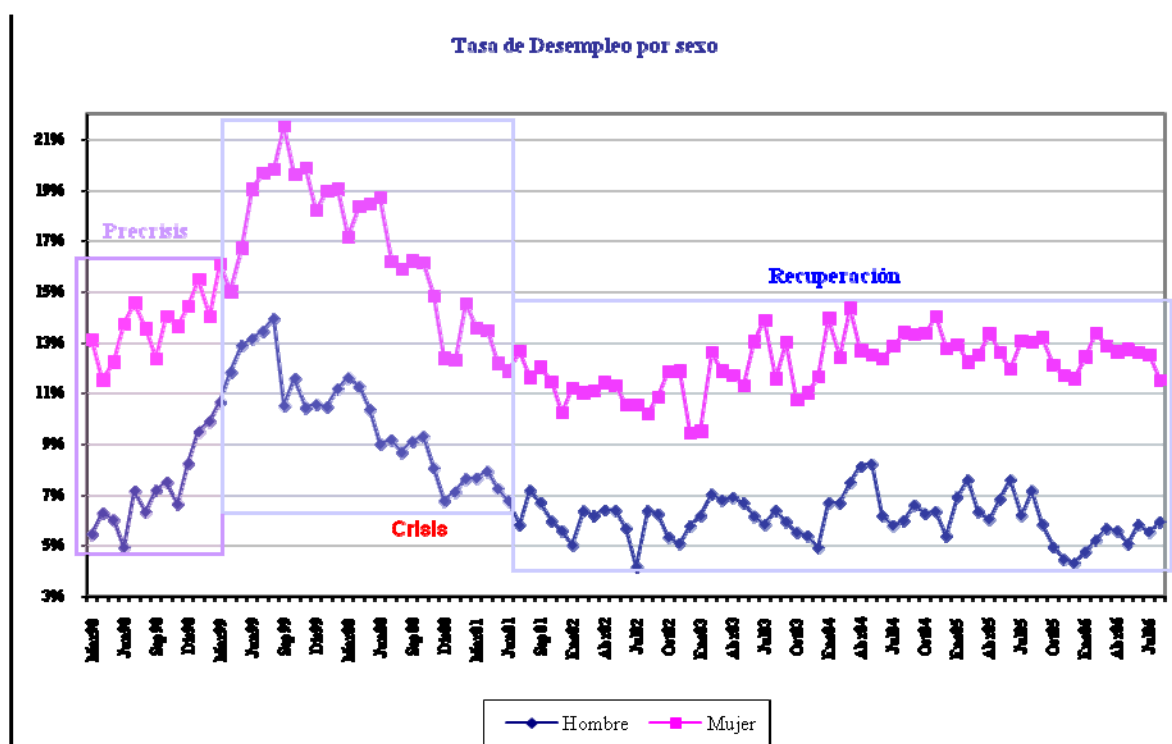
Un indicador complementario de las oportunidades de empleo o, mejor dicho, de su falta es la tasa de desempleo. Es claro, que ésta aumentó rápidamente durante 1999 hasta alcanzar el 17%, producto de una disminución de trabajos vacantes, principalmente por el desequilibrio en el sector financiero, del cual más de la mitad de los grandes bancos cerraron o fueron absorbidos por el Estado (Larrea, 2003).

Sin embargo, estas cifras pueden dar una imagen engañosa de las posibilidades de trabajo. En primer lugar, pueden estar aquejadas de grandes fluctuaciones estacionales y cíclicas, para corregirlas y tener una idea más cabal de los resultados a largo plazo, se ha promediado la tasa de desempleo. Además, debemos tomar en cuenta que por lo general las cifras de desempleo en países como el Ecuador, considerado como en vías de

desarrollo, son bajas, ya que la mayoría de habitantes no pueden permitirse estar desempleados (Ghai, 2002).

Las tasas de desempleo de los hombres y las mujeres revelan también diferencias entre sexos. De hecho, la tasa femenina sobre pasa a la masculina en el doble. Esto puede deberse a la falta de dinamismo del empleo, que no puede solo atribuirse a la poca demanda interna, que si bien disminuyó debido principalmente a la baja producción de los sectores agrícola e industrial<sup>39</sup>, ésta se dio como resultado de los cambios en la estructura del empleo, que se evidenció en un aumento de la privatización, tercerización, infomalización y precarización (Klein y Tokman, 2000) lo que conllevó a un deterioro en la creación de empleos<sup>40</sup> en los últimos años.

**Gráfico 3**



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE FLACSO BCE

Un indicador más fiel de las oportunidades de trabajo es el porcentaje de la población activa que percibe remuneraciones inferiores al umbral de pobreza de una familia, esto es, las oportunidades de trabajo se considerarán escasas cuando una gran proporción de

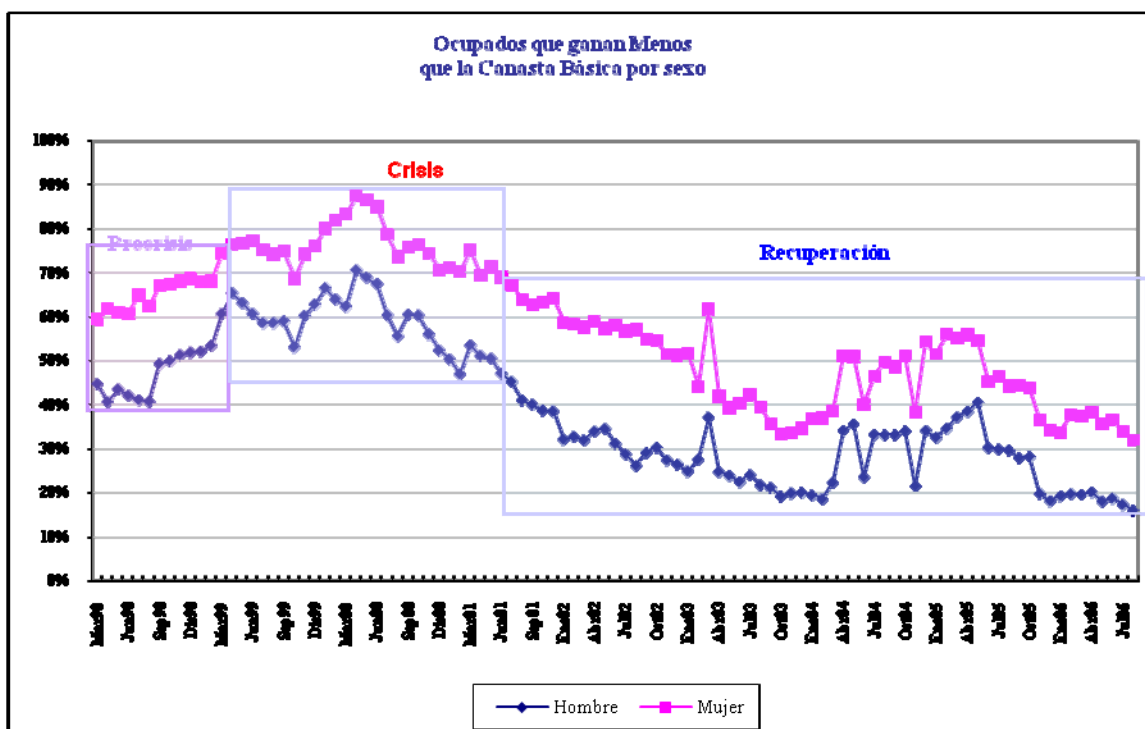
<sup>39</sup> A finales de los 90's se dio un traspaso de la mano de obra desde los sectores productores de bienes hacia los servicios provocando una disminución de la participación del empleo en la manufactura de alrededor de 6 puntos porcentuales, a este fenómeno se lo conoce como tercerización.

<sup>40</sup> Con la privatización se esperaba que el traspaso del empleo del sector público al privado sea una consecuencia directa, lo cual estuvo lejos de la realidad, ya que las empresas disminuyeron su participación en el empleo total en el mismo período (OIT, 1998).

la fuerza de trabajo tengan ingresos por debajo de la canasta básica por persona<sup>41</sup>, aunque la tasa de actividad sea elevada y la tasa de desempleo sea baja.

El gráfico 4 presenta el porcentaje de trabajadores que viven con un ingreso menor a la canasta básica de alimentos<sup>42</sup> dentro de la población ocupada, a los que llamaremos trabajadores pobres.

Gráfico 4



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE FLACSO BCE

La proporción de ocupados pobres sobre la población ocupada en el período de análisis, es elevada, principalmente, en la época de crisis, cuando el ingreso por habitante cayó en 9% respecto al año anterior (Larrea, 2003). A partir de julio del 2001, se evidencia un mejoramiento continuo de este indicador debido al crecimiento del ingreso por habitante, que para este año sobrepasó en 3.7% a su inmediato anterior<sup>43</sup>. Cabe recalcar, que en todo este período el porcentaje de mujeres en condiciones de pobreza es mayor al de hombres.

<sup>41</sup> Lo que implica que los ingresos son miserables para garantizar un nivel de vida mínimo a su familia

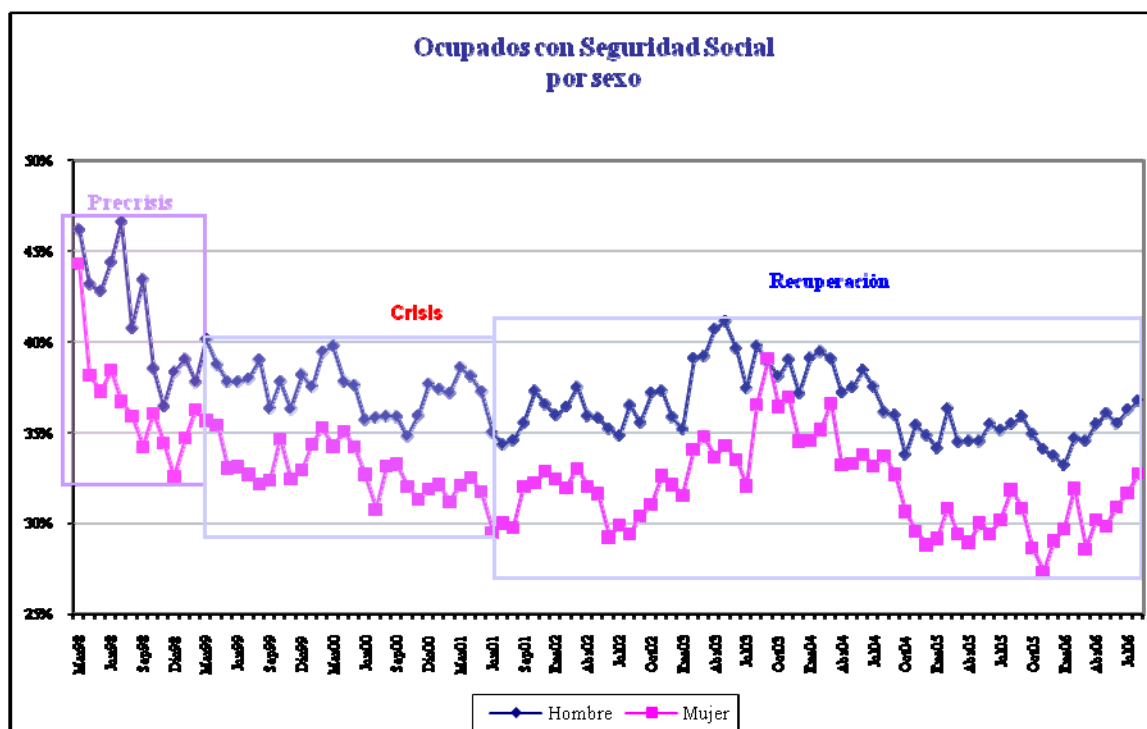
<sup>42</sup> Este indicador se calculó como el producto de la canasta básica por habitante, a dólares constantes de enero de 2005, por el número promedio de miembros de la familia, dividido para el número promedio de ocupados por hogar, de la encuesta.

<sup>43</sup> Larrea, Carlos, Pobreza, Dolarización y crisis en Ecuador, CLACSO-IEE, 2003, p. 7

### 2.3.2 Faceta de la Protección Social

El segundo cuantificador de la seguridad social que vamos a analizar es la proporción de las distintas categorías de trabajadores que están protegidos tanto por seguros privados como por el del Instituto de Seguridad Social (IESS) frente a los diferentes imprevistos.

Gráfico 5



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE FLACSO BCE

En el gráfico 5, se presenta la variación considerable del porcentaje de ocupados con seguridad social respecto al total de ocupados. En un extremo se encuentra el 45% de ocupados con algún tipo de seguro (en principios de 1998), mientras que el otro extremo está representado por el 34% de ocupados (finales del 2006). Esto es, los ocupados han tenido grandes dificultades en obtener seguridad social, entendida como atención de salud y prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, accidente laboral, por familiares a cargo, por maternidad, por invalidez y para sobrevivientes del trabajador fallecido, después de la crisis económica ocurrida en 1999.

Es importante recalcar, que el Estado ha concebido el régimen nacional de seguridad social, fundamentalmente, para atender las necesidades de los asalariados, sin embargo, desde julio de 2001 la cuarta parte de ellos cuentan con seguridad social.

Además, el porcentaje de mujeres ocupadas con seguro social es mucho menor que el de hombres, y esta brecha se mantiene durante todo el período de análisis.

### ***2.3.3 Faceta de los Derechos Fundamentales***

El mercado laboral ecuatoriano registra alrededor del 3% de niños entre 8 y 15 años que trabajan por lo menos una hora diaria a la semana. En general, la encuesta cuenta con un subregistro de niños ocupados. Esto, debido a que la información la proporcionan los responsables del hogar y ellos ven a estas actividades como “normales” dentro del hogar. La OIT calcula que para el año 2000 había 206 millones de niños trabajadores, buena parte de ellos laborando como trabajadores familiares sin remuneración.

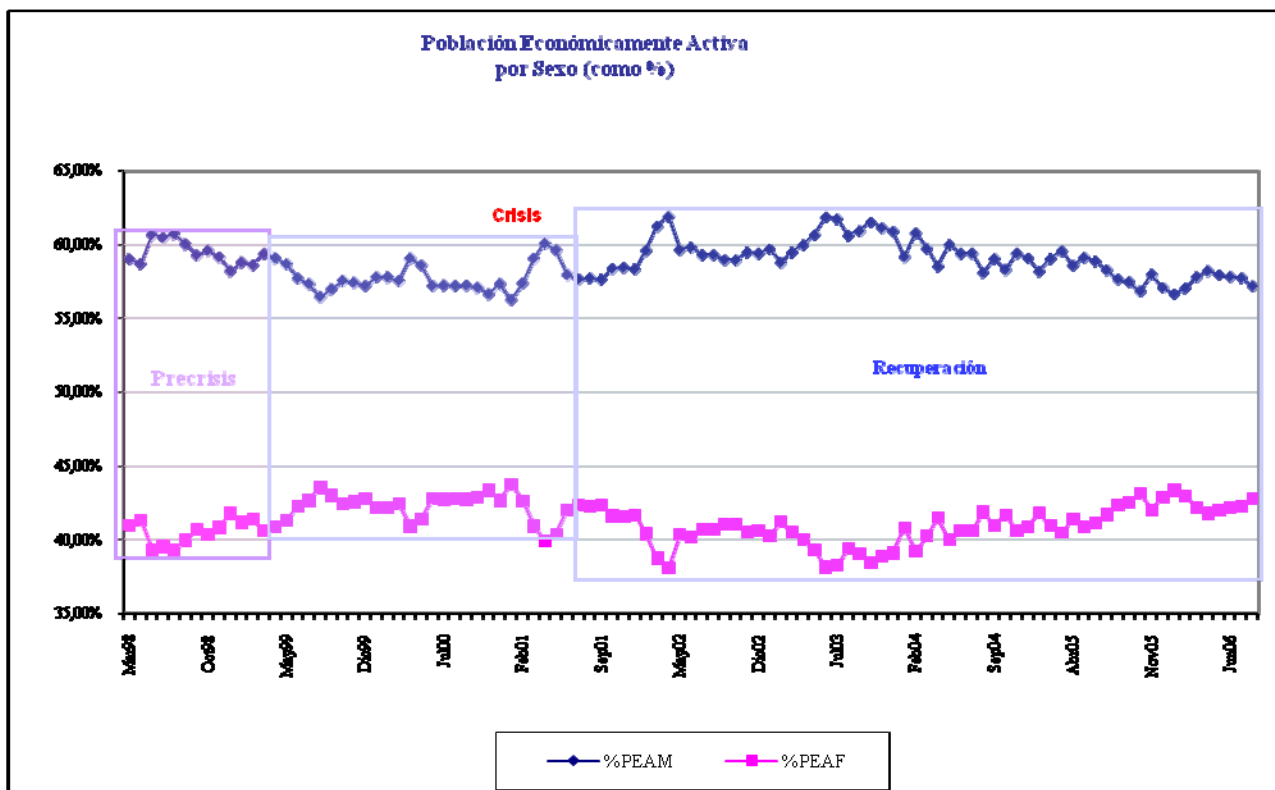
Al hablar de discriminación en el trabajo, se entiende a denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas, por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado (Ghai, 2002).

De los resultados hasta ahora obtenidos, podemos afirmar la existencia de disparidades entre las mujeres y los hombres en el mercado laboral ecuatoriano. En efecto, las tasas de actividad y de empleo femenina revelan una brecha entre hombres y mujeres en cuanto a las oportunidades de hallar trabajo, pero como ya se dijo, éstas dan imágenes distorsionadas, ya que, por definición, se excluye de las estadísticas sobre la población activa a las mujeres que trabajan en el hogar, ya sea en las tareas propias de éste o para el exterior. Sin embargo, se debe señalar que los hombres tienen muchas más posibilidades de encontrar un empleo remunerado (Ghai, 2002).

El gráfico 6 muestra un crecimiento de la población económicamente activa femenina, especialmente durante el período de crisis, sin embargo no existió una suficiente reactivación en el aparato productivo y dinamismo en acuerdo con la generación de empleo, lo que tradujo en un aumento de la tasa de desempleo y con ello, un

empeoramiento de las condiciones de trabajo y la disminución de salarios que hasta la fecha no se logra recuperar.

Gráfico 6



Elaboración: Propia

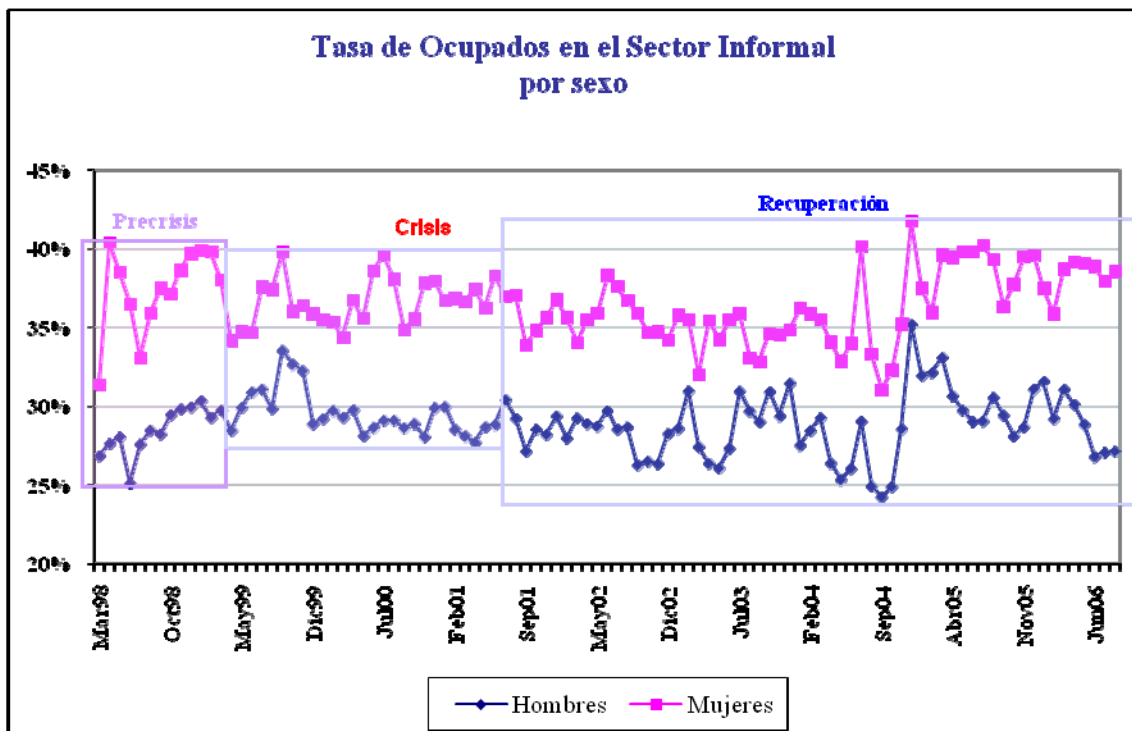
Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE FLACSO BCE

Según Vásconez (2009), la inserción laboral femenina es más precaria, con trabajos de menor calidad y se nota una discriminación de género en sus remuneraciones, aún después de la crisis (ver gráfico 4). Esto, se manifiesta en altas tasas de subempleo y desempleo, acompañada de una lenta recuperación para el caso de las mujeres. En marzo de 1998, la tasa de subempleo visible femenino era del 24% frente al 13% para los hombres y esta brecha se mantiene a pesar del declive de este indicador.

El aumento del desempleo y la generación de inestabilidad, precariedad y baja productividad del mercado laboral ecuatoriano, dieron como resultado un aumento en el empleo informal, principalmente, del femenino (ver gráfico 7). Es así, que los empleos a los que accedieron las mujeres en este segmento son en el sector servicios, donde la mayoría constituyen servicios de baja productividad (servicios personales, comercio minorista y transporte).

En general, este cambio de empleo formal a empleo informal fue un reflejo de la limitada capacidad de la economía formal, pública y privada, para absorber trabajadores, lo que conllevó, a que cantidades crecientes de personas sin más alternativas decidieran crear sus propias fuentes de trabajo en el sector informal. “No tener trabajo significa no tener ingresos y estar desprotegido, lo que constituye la fuente principal de exclusión social” (Klein, Tokman, 2000).

Gráfico 7



Elaboración: Propia

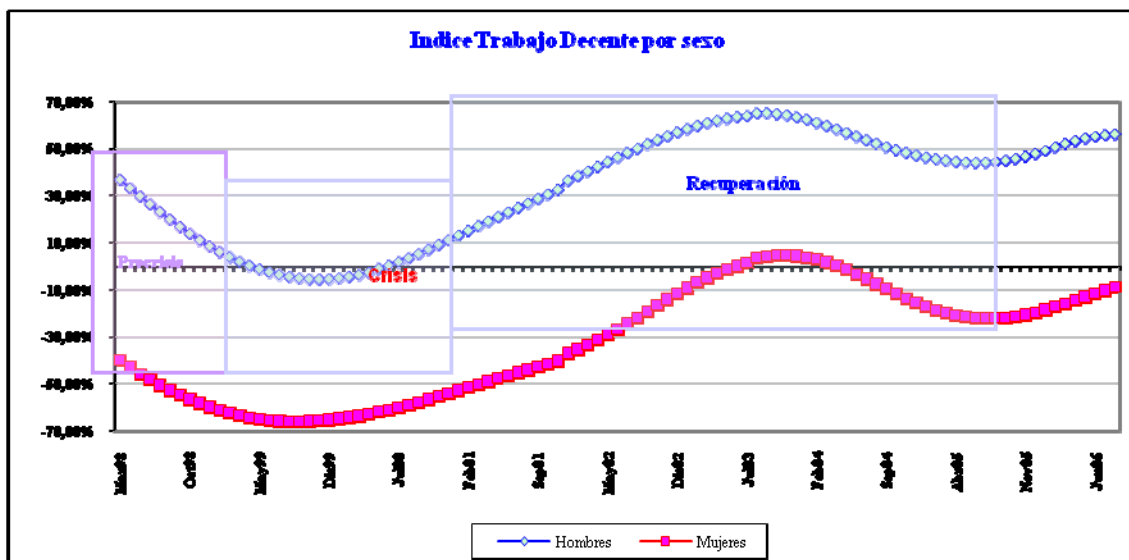
Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE FLACSO BCE

### 2.3.4 Indicador de Trabajo Decente por Sexo

En el gráfico 8 se recogen las variaciones del indicador de trabajo decente por sexo. Durante todo el período de análisis, se ha comprobado un mejoramiento en las condiciones laborales, junto con la existencia de una brecha considerable entre la calidad de empleo masculina y femenina, a favor de los hombres que se mantiene invariable a lo largo del tiempo a pesar de las diferentes fases que ha atravesado la economía ecuatoriana. Efectivamente, las mujeres se enfrentan a condiciones laborales

desfavorables en el mercado laboral ecuatoriano que tienen un carácter estructural. Esto es, a lo largo del tiempo se ha encontrado evidencia de que la propia dinámica interna del mercado de trabajo excluye a las mujeres a acceder a un trabajo y, en especial, a un trabajo digno.

Gráfico 8



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE FLACSO BCE

Las mujeres ocupadas, muestran una caída del indicador cuyo punto máximo se evidencia a finales del 2003 y una ligera recuperación a partir del primer trimestre del 2004 que no logra reducir la brecha existente en relación al indicador de los hombres, quienes presentan una tendencia al alza, sobrepasando los niveles precrisis. Es importante recalcar, que si bien el indicador femenino para agosto del 2006 es superior al presentado en marzo del 98, éste es negativo en todo el período de análisis, lo que sugiere, que la fuerza laboral femenina, fue la más afectada por la crisis y su recuperación ha sido muy lenta y poco sostenida. Esto último se refleja en el alto nivel de informalidad y subempleo existente en este género durante los últimos años.

En general, se puede decir que, la mayoría de mujeres ocupadas se enfrentan a empleos faltos de calidad, faltos de dignidad e injustos. Efectivamente, el mercado laboral ecuatoriano presenta un “déficit” de trabajo decente femenino, ya que a pesar que el indicador recobra su nivel inicial tanto en hombres como en mujeres, éste presenta una tendencia a la baja, especialmente en el caso de las mujeres, que se manifiesta como indicadores negativos. En efecto, las formas de empleo, la calidad y el acceso a



condiciones de seguridad social son mínimas para las mujeres que se insertan en el mercado laboral ecuatoriano. De hecho, las mujeres tienen acceso a empleos segregados<sup>44</sup> poco productivos, en donde no pueden desarrollar al máximo sus capacidades potenciales y ascender en la escala ocupacional.

Esta evidencia nos permite deducir que de la mayoría de ocupadas femeninas, una mínima parte cuentan con las condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones, lo que muestra un alto grado de precariedad, inseguridad y falta de equidad perjudicando sus condiciones de vida.

La relación entre las formas y la calidad del empleo en el bienestar de las mujeres es muy clara. El acceso a recursos económicos, que si bien es un derecho, no es una condición suficiente, necesaria si, pero no suficiente. A parte de ingresar al mercado laboral, la mano de obra femenina también necesita contar con acceso a programas de seguridad social, especialmente de beneficios de guarderías. La ausencia de estos beneficios sociales puede ser un factor que relega a las mujeres a empleos de tiempo parcial, de baja calidad o peor aún al sector informal.

### ***2.3.5 Situación de las ciudades investigadas en materia de trabajo decente***

Los datos de la encuesta indican un bajo nivel de trabajo decente en las ciudades investigadas, esto es, la ciudad de Quito presenta una recuperación en sus niveles de trabajo decente, sin embargo, éstos aún son inferiores a los presentados en el período precrisis y en el último año (2006) presenta una tendencia decreciente<sup>45</sup>, mientras que la ciudad de Guayaquil revela un profundo deterioro del indicador, de hecho, es la ciudad a la que más le afectó la crisis<sup>46</sup>, muestra signos de recuperación desde mediados del 2004 hasta la fecha. Cuenca, en cambio, presenta una tendencia creciente lineal en todo el período de estudio, lo que sugiere que el fenómeno migratorio mantiene cierta

---

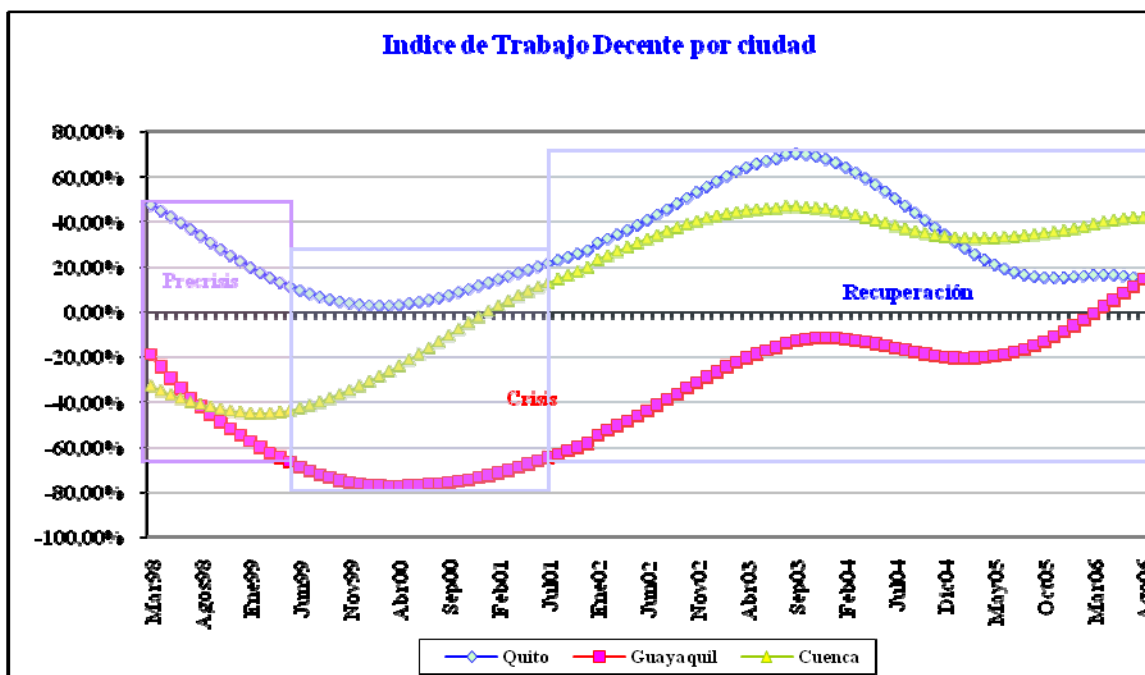
<sup>44</sup>El trabajo femenino se concentra en el sector informal y servicios domésticos (Larrea, 2004)

<sup>45</sup> Es importante recalcar, que la ciudad de Quito, es la única que presenta indicadores positivos (sobre el eje) durante el período de análisis. Esto se debe, principalmente, a una mayor presencia del sector público, como a menores índices de trabajo informal.

<sup>46</sup> Guayaquil no solamente sufrió más fuertemente el impacto social del fenómeno de El Niño, sino que su estructura económica es más bien informal, lo que se evidencia con mayor inequidad social (Larrea, 2004).

estabilidad en las condiciones laborales de los ciudadanos cuencanos<sup>47</sup> (ver gráfico 9).

Grafico 9



Elaboración: Propia

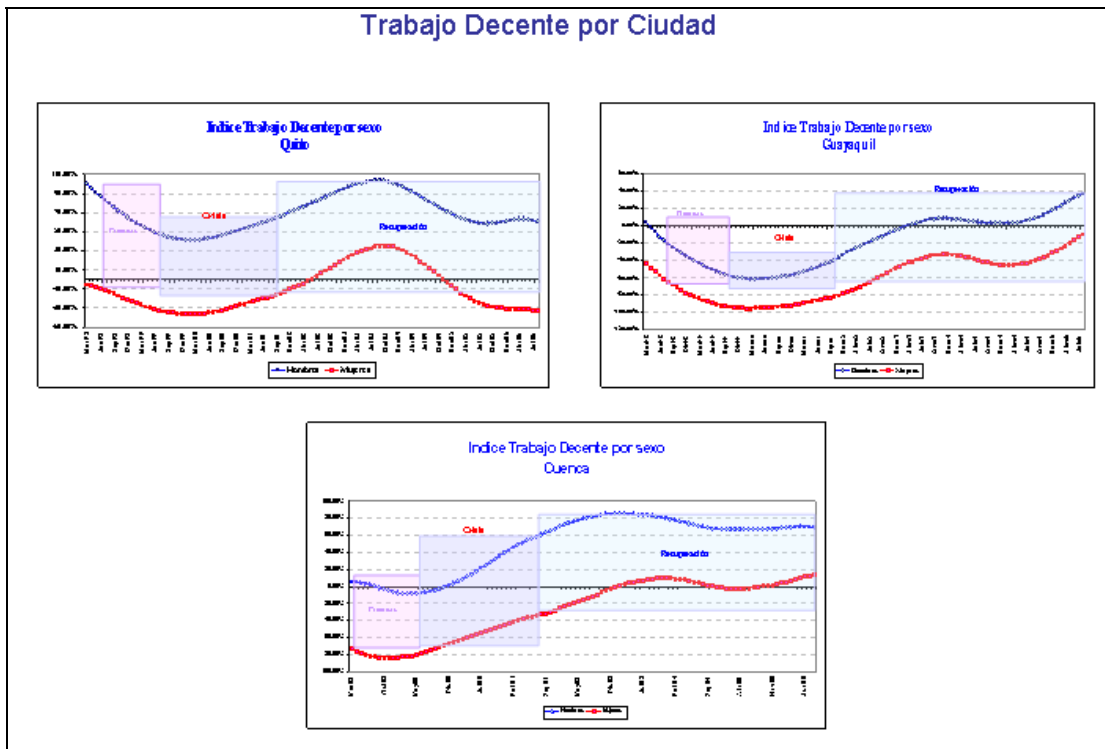
Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE, FLACSO – BCE

A propósito de los componentes del trabajo decente, podemos resumir del modo siguiente:

En cuanto a la igualdad entre los sexos, la ciudad de Guayaquil arroja mejores resultados, pues, si bien existe una brecha entre hombres y mujeres, ésta no es muy marcada, posiblemente por el hecho de que tanto en el sector informal, como los ingresos, ésta ciudad no presenta mayores diferencias de género. Entre las que peores resultados alcanzan está Quito y Cuenca (ver gráfico 10)

<sup>47</sup> El dinamismo en su recuperación, que presenta Cuenca, es el resultado de una masiva emigración internacional y de una inyección de ingresos a través de las remesas de divisas, que han promovido el consumo y la construcción (Larrea, 2004).

Gráfico 10

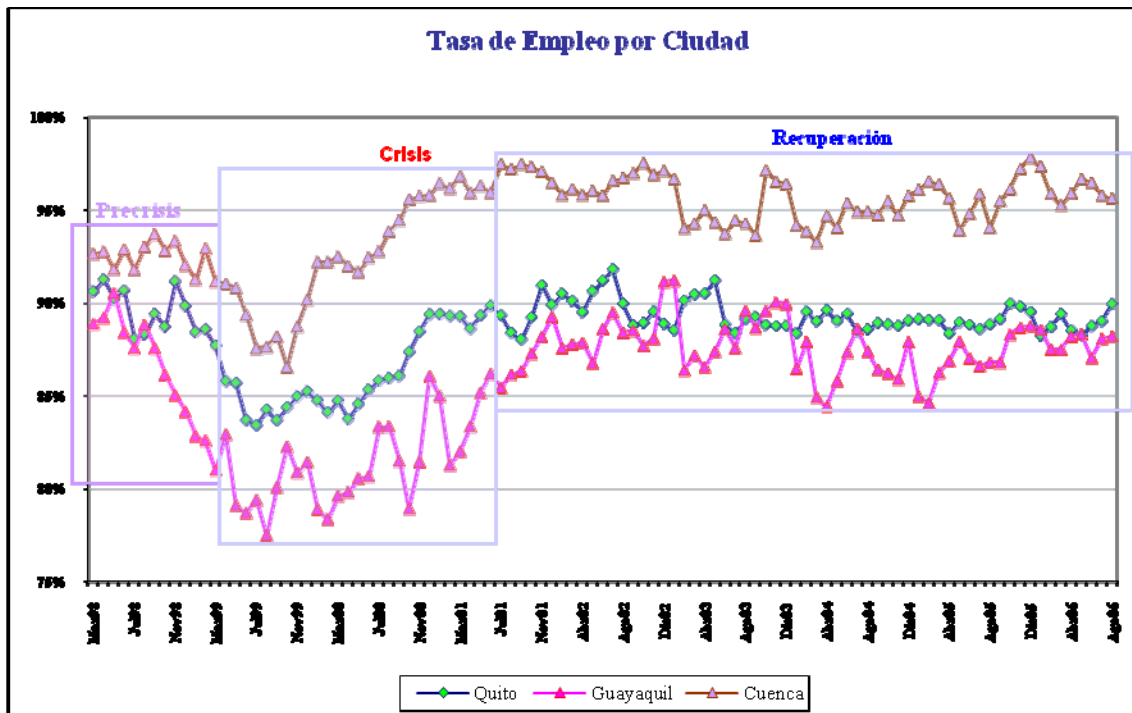


Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE, FLACSO – BCE.

En cuanto al empleo, el gráfico 11 muestra que la tasa de empleo varía de manera considerable de una ciudad a otra. Es claro, el cambio que se ha dado en este indicador en los últimos años, en un rápido ascenso producto de la crisis de finales del 98 que hizo que toda las personas se lanzaran al mercado laboral en busca de mejorar sus condiciones de vida, especialmente en las grandes ciudades, como son Quito y Guayaquil.

Gráfico 11



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE FLACSO BCE

### 2.3.6 Tipos de situación en materia de trabajo decente<sup>48</sup>

Si combinamos las clasificaciones referentes al *trabajo decente* y a los *resultados económicos* se tiene lo siguiente:

El gráfico 12 nos muestra el deterioro que sufrió el indicador de trabajo decente durante el año 1998 y finales del 99, que coincide con la vertiginosa expansión de la inflación<sup>49</sup>, seguida de una fase de recuperación que alcanza su punto máximo en octubre del 2003, lo que, se considera como la fase de expansión de la economía ecuatoriana, que se dio, entre otros motivos por una estabilización de la tasa de inflación, aumento del precio del petróleo, una mayor eficacia tributaria. Sin embargo, este indicador presenta en los últimos años una tendencia decreciente, lo que sugiere que la recuperación de nuestra

<sup>48</sup> Para esbozar los perfiles de la situación del trabajo decente en el mercado laboral ecuatoriano, hemos agrupado en períodos de tiempo que vienen a continuación:

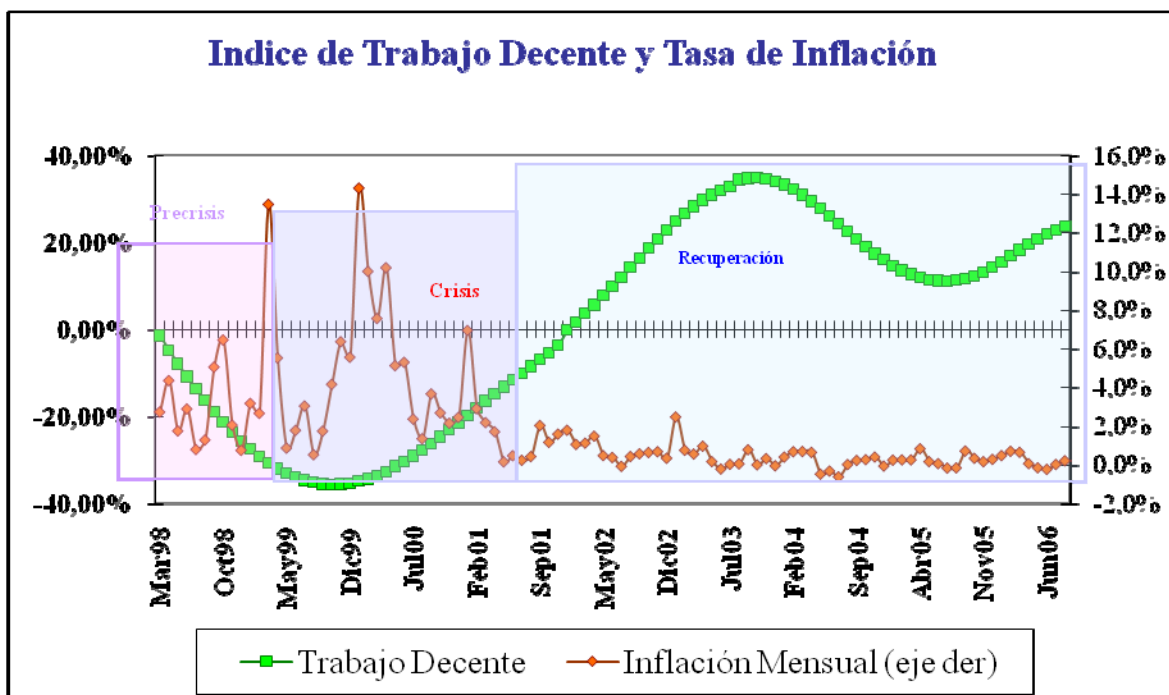
- *Pre-Crisis*: Desde marzo del 98 hasta junio 99
- *Crisis*: Desde julio 99 hasta mar2001
- *Recuperación*: Desde abril 2001 hasta la fecha

El período pre-crisis registra un deterioro en todos los indicadores salvo la tasa de desempleo e informalidad. Mientras que en el período de crisis todos los indicadores colapsan y en la época de recuperación la economía comienza a estabilizarse.

<sup>49</sup> Esta amenaza de hiperinflación fue uno de los factores que conllevó al Estado a tomar la decisión adoptar el esquema de Dolarización, (Larrea, 2003)

economía no se ha dado por transformaciones de fondo en su estructura<sup>50</sup>, sino más bien, por factores exógenos como son: las remesas de los emigrantes, el alto precio del barril del petróleo en los mercados internacionales y el impacto de la construcción del OCP<sup>51</sup>.

Gráfico 12



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE FLACSO BCE

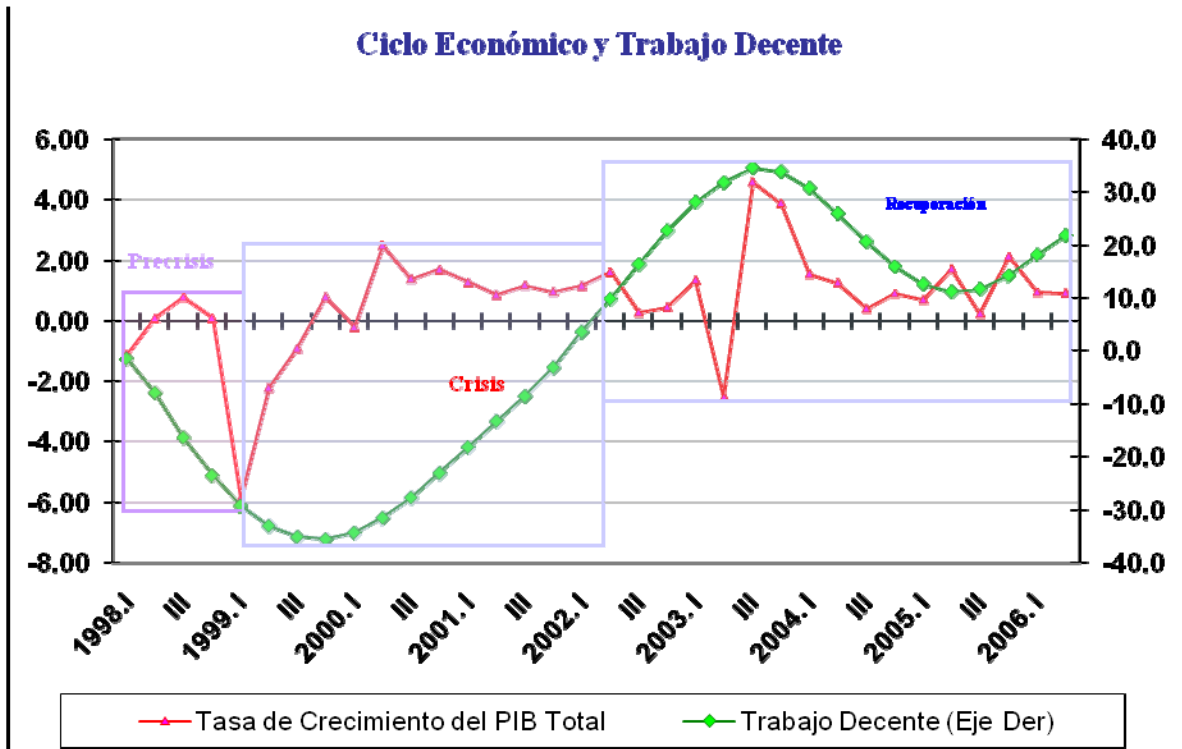
Al analizar la evolución del crecimiento del PIB frente a trabajo decente, podemos observar que después de la crisis del 99 y de la adopción del esquema de dolarización, los niveles de desarrollo que ha tenido la economía han sido altos, por los factores arriba mencionados, sin embargo, éstos no han sido sostenidos en el tiempo. Lo que sugiere, que difícilmente se alcanzará una magnitud y estabilidad suficientes para sustentar por sí sola una recuperación consistente en el tiempo.

<sup>50</sup> El Ecuador sigue dependiendo de las exportaciones petroleras, con una balanza comercial (no petrolera) desfavorable en los últimos 3 años.

<sup>51</sup> De hecho, esta construcción es la única inversión importante que hemos tenido en los últimos años.

Gráfico 13

Ciclo Económico y Trabajo Decente



Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, PUCE FLACSO BCE

### **3. Conclusiones**

Este trabajo se ha centrado en analizar la evolución de la calidad del empleo medido en términos de presencia (ausencia) de trabajo decente en las tres ciudades principales del Ecuador. Para llevar a cabo la construcción de este indicador se empalmó la serie de indicadores de coyuntura del mercado laboral ecuatoriano bajo un mismo marco muestral, lo que constituye el primer aporte de este trabajo, al lograr tener una serie comparable en el tiempo.

En términos generales la situación laboral de los ecuatorianos presenta una ligera recuperación en su calidad. Esto es, si bien el indicador de trabajo decente presenta mejores niveles en el 2006 que el alcanzado en los años pre-crisis, aun persiste el aumento del subempleo que para junio de 2006 llegó al 60,8% del total de ocupados. Junto con este hecho, ha proliferado la generación de puestos de trabajo en el sector no estructurado o informal en un 20% respecto a marzo de 1998. Esta coyuntura refleja que aunque la calidad del empleo ha mejorado se hace necesario desarrollar políticas de generación de empleo de calidad sostenibles en el tiempo, especialmente para los grupos más vulnerables.

El propósito de este estudio es analizar cómo el problema de la evolución de la calidad laboral afecta a las mujeres en relación a los hombres en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca, en el período comprendido entre marzo de 1998 a agosto de 2006. En efecto, a pesar de que la tasa de ocupación femenina se ha duplicado en el período de análisis, favorecida por cambios en la estructura del mercado laboral, así como por el crecimiento económico desde la dolarización, sigue evidenciándose diferencias marcadas entre la vida laboral de hombres y mujeres. Al mismo tiempo, si bien el indicador de trabajo decente femenino muestra un mejoramiento en la calidad de empleo entre el período pre crisis y el post-crisis, dicho indicador no se acerca al presentado por los hombres, lo que se refleja en una brecha sostenida. Esta inequidad no solo radica en la división de tareas que la sociedad ecuatoriana (latina) ha designado a lo largo del tiempo, donde los hombres tienen el rol de ser los suministradores principales

de recursos económicos del hogar<sup>52</sup>, mientras que las mujeres tienen un rol subordinado que no reconoce su derecho a desarrollarse como profesional. Sino en la temporalidad de la inserción de las mujeres al mercado laboral, que regularmente se da en momentos de crisis, en los que no se busca obtener un trabajo de calidad sino que se contenta con conseguir un trabajo que les permita subsistir, lo que sin duda coloca a las mujeres en condiciones de mayor vulnerabilidad al momento de insertarse en el mercado laboral.

Es importante además, reconocer la ausencia de integralidad entre los roles que le toca desarrollar a las mujeres que han decidido insertarse en el mercado de trabajo, por un lado se encuentra su desarrollo profesional y por el otro su desarrollo reproductivo<sup>53</sup>; ambos roles totalmente contrapuestos uno del otro. En este sentido, la desigual distribución de la carga de tareas diarias a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras termina como una doble jornada de trabajo. Este hecho, no ha podido medirse en este estudio a cabalidad debido a que al momento de desarrollarse la investigación no se contaba con un módulo de uso del tiempo en el cuestionario utilizado por cada entidad, lo que sin duda refleja la falta de una perspectiva de género en la recolección de información del país.

Sintetizando, las mujeres presentan condiciones laborales desfavorables en relación a los hombres de manera sostenida a lo largo de los seis años de análisis. Las mismas que se manifiestan en una considerable brecha de la noción de trabajo decente utilizada en este estudio en desmedro de las mujeres durante las diferentes etapas (pre-crisis, crisis y recuperación) económicas de análisis. Este hecho, sugiere que las mujeres, mayoritariamente, se enfrentan a condiciones nocivas de trabajo en los cuales no se respetan los más mínimos derechos fundamentales y la libre oportunidad de acceso a un empleo digno, es solo la publicidad de un organismo internacional.

La ciudad más afectada por la ausencia de trabajo decente es Guayaquil, que muestra presencia de empleos dignos solo a partir de enero de 2006. La ciudad de Cuenca evidencia una recuperación sostenida a lo largo del período de análisis, incluso en el

---

<sup>52</sup> Se debe reconocer que existe un traslado de responsabilidades hacia las mujeres, a agosto de 2006 el 22% de los hogares tiene como jefe de los mismos a una mujer. Esto, debido al rol que les ha tocado desempeñar a las mujeres que se han visto expuestas al fenómeno de migración de sus cónyuges.

<sup>53</sup> El trabajo reproductivo no solo tiene que ver con la maternidad sino también con la atención y cuidado, logístico y emocional, del núcleo familiar: hijos (as), padres, madres y otros parientes.



período de crisis. Mientras que Quito evidencia un retroceso en términos de presencia de trabajo decente. Ciertamente, en cada una de estas ciudades las mujeres presentan ausencia de trabajo decente, debido a que su indicador es negativo a lo largo del período de análisis y el proceso de mejora no es evidente.

Asimismo, este trabajo refleja que para una gran mayoría de mujeres y hombres, el sistema económico en el que se desenvuelven no ha sido capaz de satisfacer sus aspiraciones sencillas y legítimas de lograr un trabajo decente y un futuro mejor para sus hijos. Muchos de ellos viven en el limbo de la economía informal, sin derechos reconocidos y con una economía pobre, de tal forma que subsisten de forma precaria y al margen de la economía. Esto, principalmente, porque la recuperación económica a partir de la dolarización se ha dado exclusivamente en el sector petrolero que absorbe mano de obra calificada.

El Estado debe elaborar políticas dirigidas a producir más y mejores empleos. Estos programas deben estar enfocados a grupos vulnerables, los mismos que reciban capacitación continua. Así como, desarrollar planes que permitan ampliar la protección social y principalmente, garantizar el respeto de los derechos laborales fundamentales.

Debe considerarse que esta primera medición del trabajo decente en el mercado laboral ecuatoriano se hace en base de un conjunto de indicadores que constituyen los componentes fundamentales que ha definido la OIT. En este sentido, todos los componentes a los cuales se les ha podido asociar un indicador se encuentran como un componente del trabajo decente. Sin embargo existe una discusión amplia en cuanto a cómo escoger el indicador que responda de mejor manera a la dinámica interna de cada mercado laboral. Por lo que se recomienda contrastar los resultados aquí obtenidos con otros indicadores económicos para tener una apreciación más clara de realidad laboral del país.

## Bibliografía

- Acosta, Alberto (2006), *Breve Historia Económica del Ecuador*, Quito: Corporación Editora Nacional.
- Anker, Richard (1998), *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*, Genève: Organización Internacional del Trabajo.
- Abramo, Laís (2001), *¿Inserción laboral de las mujeres en América latina: una fuerza de trabajo secundaria?*, Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- BARRETO, Hugo (2002), *Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa*, Ginebra: CINTERFOR/OIT.
- Bradshaw, Sarah (2002), *Gendered Poverties and Power Relations: Looking Inside Communities and Households*, Managua: ICD.
- Burrows, Noreen (1986), *International Law and Human Rights: The Case of Women's Rights*, in *Human Rights: from rhetoric to reality*, cited in CHARLESWORTH & CHINKIN, supra note 95, at 230.
- CASANOVA, Fernando (2004), *Formación profesional, productividad y trabajo decente*, Ginebra: CINTERFOR/OIT.
- CHARLESWORTH, Hilary (1994), *What are "Women's International Human Right"*. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press, cited in Cook, Rebecca, Human rights of women: national and international perspectives, cap. 13.
- GHAI, Dharam (2002), *Decent work: Concepts, models and indicators*, Ginebra Instituto Internacional de Estudios Laborales
- KLEIN Emilio y TOKMAN Victor (2000), "La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización", *Revista de la CEPAL*, No 72: pág. 12.
- LARREA, Carlos (2003), *Pobreza, dolarización y crisis en el Ecuador*, Quito: CLACSO – IEE
- LARREA, Carlos, (2004), "Dolarización y desarrollo humano en Ecuador", *Revista ICONOS* No.19: pp.43-53.
- MARTÍNEZ, Daniel (2005), "Crecimiento Económico con Trabajo Decente", *Revista Trabajo*, N°1: pp60.
- MARTÍNEZ, Luciano (2004), "La precariedad Laboral, manifestación de la mala calidad del empleo", *Boletín* 3: p3.
- Sen, Amartya (1999). "Alocución del trabajo decente". Ponencia presentada en la 87ª Reunión de la OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, junio 19, en Ginebra, Suiza.
- Singh, Ajit y Zammit, Anne. (2000). *The global labour standards controversy: Critical issues for developing countries*. Geneva: The South Centre.
- SOMAVIA, JUAN (2003), "Informe Global: La hora de la igualdad en el trabajo", 91ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo, junio, Ginebra: Suiza.
- SOMAVIA, JUAN (1999a), "Memoria del Director General: Trabajo Decente", 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio, Ginebra: Suiza
- VALENZUELA, María, (2003) "Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo", Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina, Ginebra: OIT.
- VÁSCONEZ, Alison (2006), "Género, pobreza e informalidad en el Ecuador", OIT, (documento no publicado)
- Weinberg, Pedro (2003). *Emprendimiento juvenil: alternativa frente al desempleo*. Montevideo: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR.)

## Documentos

- Convenio 102: Convenio sobre la Seguridad Social (Norma Mínima). 1952.  
Convenio 111: Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958.  
Convenio 138: Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973.  
Convenio 102: Convenio sobre la Seguridad Social (Norma Mínima). 1952.  
Constitución del Ecuador. 1998.  
Constitución del Ecuador. 2008.  
Informe sobre Trabajo Infantil, Human Rights Watch, 2002, UNICEF  
Informe de Desarrollo Humano. 2005, PNUD