



Discriminación e incidencia laboral en la mujer indígena

Discrimination and impact on indigenous women in the labor market

Discriminação e incidência do trabalho em mulheres indígenas

Alexandra Sánchez I
Alexandravilla2398@outlook.com

Dra. Nancy Calle Idrovo II
ncalle@ucacue.edu.ec

Correspondencia: Alexandravilla2398@outlook.com

Ciencias de la Sociales y Políticas.
Artículo de Investigación.

***Recibido:** 29 de febrero de 2022 ***Aceptado:** 21 de marzo de 2023 * **Publicado:** 01 de abril de 2023

- I. Egresada de la Carrera de Derecho, Universidad Católica de Cuenca, Ecuador.
- II. Docente de la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador.

Resumen

A través de las décadas, los pueblos indígenas, y en especial la mujer indígena, ha sufrido de nuevas y renovadas formas de discriminación y dominación, que van en contra de todas aquellas iniciativas de hacer realidad la integración de los pueblos. Por ello, el objetivo de la investigación, ha sido analizar la discriminación laboral a las mujeres indígenas mediante el estudio de normativa, doctrina, jurisprudencia, para determinar su incidencia en la vulneración del derecho al trabajo. Se aplicó el enfoque cualitativo, con el que, a través del análisis de la información documental, posturas de los doctrinarios, documentos jurisprudenciales como sentencias nacionales e internacionales, se aportó con información sobre el problema planteado en la discriminación laboral hacia las mujeres indígenas. Ser indígena y mujer está discriminadamente asociado al trabajo doméstico, sin acceso a derechos. Al finalizar la investigación, se confirmó la discriminación a las mujeres indígenas, inicialmente desde sus mismas comunidades, en las cuales son invisibilizadas por la figura preconcebida de que solo deben dedicarse a las tareas de hogar, crianza de hijos, cuidado de animales y huerta familiar. Las estadísticas son claras al señalar que un 31.2% de mujeres indígenas se dedican a tareas del hogar, de las que apenas 4.3% reciben un sueldo estas labores. En cambio, aquellas mujeres indígenas dedicadas al comercio o trabajo doméstico, el 98.67% reciben un sueldo menor al básico, con jornada laboral de 50 horas semanales, que comparados con los hombres indígenas, crea una brecha del 20% de desventaja para las mujeres indígenas.

Palabras Claves: Derecho al Trabajo; Mujer indígena; Discriminación; Igualdad de género.

Abstract

Over the decades, indigenous peoples, and especially indigenous women, have suffered from new and renewed forms of discrimination and domination, which go against all those initiatives to make the integration of peoples a reality. For this reason, the objective of the investigation has been to analyze labor discrimination against indigenous women through the study of regulations, doctrine, jurisprudence, to determine its incidence in the violation of the right to work. The qualitative approach was applied, with which, through the analysis of documentary information, doctrinal positions, jurisprudential documents such as national and international judgments, information was provided on the problem raised in labor discrimination against indigenous women. Being

indigenous and a woman is discriminated against associated with domestic work, without access to rights. At the end of the investigation, the discrimination against indigenous women was confirmed, initially from their own communities, in which they are made invisible by the preconceived figure that they should only dedicate themselves to household chores, raising children, caring for animals and family gardens. . The statistics are clear when pointing out that 31.2% of indigenous women are dedicated to housework, of which only 4.3% receive a salary for these tasks. On the other hand, 98.67% of those indigenous women dedicated to commerce or domestic work receive a salary lower than basic, with a 50-hour work week, which, compared to indigenous men, creates a gap of 20% disadvantage for indigenous women. .

Keywords: Right to Work; Indigenous woman; Discrimination; Gender equality.

Resumo

Ao longo das décadas, os povos indígenas, e especialmente as mulheres indígenas, sofreram novas e renovadas formas de discriminação e dominação, que vão contra todas as iniciativas para tornar realidade a integração dos povos. Por esta razão, o objetivo da investigação foi analisar a discriminação trabalhista contra as mulheres indígenas por meio do estudo de regulamentos, doutrina, jurisprudência, para determinar sua incidência na violação do direito ao trabalho. Foi aplicada a abordagem qualitativa, com a qual, por meio da análise de informações documentais, posicionamentos doutrinários, documentos jurisprudenciais como sentenças nacionais e internacionais, foram fornecidas informações sobre o problema levantado na discriminação trabalhista contra as mulheres indígenas. Ser indígena e mulher é discriminada associada ao trabalho doméstico, sem acesso a direitos. Ao final da investigação, confirmou-se a discriminação contra as mulheres indígenas, inicialmente de suas próprias comunidades, nas quais são invisibilizadas pela figura preconcebida de que deveriam se dedicar apenas aos afazeres domésticos, criação dos filhos, cuidado dos animais e da horta familiar . As estatísticas são claras ao apontar que 31,2% das mulheres indígenas se dedicam ao trabalho doméstico, das quais apenas 4,3% recebem salário por essas tarefas. Por outro lado, 98,67% das mulheres indígenas dedicadas ao comércio ou ao trabalho doméstico recebem salário inferior ao básico, com carga horária de 50 horas semanais, o que, em relação aos homens indígenas, cria uma lacuna de 20% de desvantagem para as mulheres indígenas. .

Palavras-chave: Direito ao Trabalho; Mulher indígena; Discriminação; Igualdade de gênero.

Introducción

Cuando se habla sobre discriminación, se hace referencia a un fenómeno social que persiste en la actualidad y que llega a manifestarse de múltiples formas, desde el prejuicio social hasta las acciones que conllevan subordinación y explotación hacia el ser humano. Para medir el alcance de la discriminación en la sociedad se consideran tres aspectos: a) las competencias educativas; b) vinculación ocupacional; y, c) nivel de ingreso por remuneración (Horbath, 2008).

Estos aspectos se acentúan de forma especial en grupos vulnerables, como los niños, adultos mayores o grupos indígenas, así como personas en condiciones de pobreza, que dan lugar al aumento de actitudes discriminatorias (Ordóñez, 2018).

En este sentido, es la población indígena que migra del campo a la ciudad, la que llega a ser víctima de múltiples acciones de discriminación, prejuicios, estereotipos y estigmas, sobre todo en ámbitos como el educativo, social, institucional y el laboral, volviéndose un problema sociocultural que deja en evidencia las desigualdades y situaciones de exclusión en la sociedad (Gracia & Horbath, 2019). Entre los principales elementos por los que los grupos indígenas sufren de discriminación se encuentran el color de la piel y rasgos faciales, vestimenta, su lenguaje verbal y gestual (Contreras, 2014).

Para entender la discriminación a la que está sometida la población indígena, habría que retroceder en el tiempo hasta llegar a la etapa colonial, ya que fueron los colonizadores venidos de Europa quienes categorizaron como "indios" a los pobladores de las tierras descubiertas, de tal forma que sometieron a los pueblos originarios a la opresión y diferenciación (Rousseau & Morales, 2018).

A través de las décadas, los pueblos indígenas han sufrido de nuevas y renovadas formas de discriminación y dominación, que van en contra de todas aquellas iniciativas de hacer realidad la integración de los pueblos, que lo único que muestra es que en las formas discursivas se les reconocen todos sus derechos, pero en la práctica la mayoría les son negados (Bello & Rangel, 2002). Actualmente la situación de los grupos étnicos indígenas no es mucho mejor que la de años atrás, persisten la pobreza, marginalidad y exclusión, que han generado olas de migración interna del campo a las grandes ciudades generando conglomerados de habitantes indígenas en las zonas urbanas.

Precisamente arraigada en el colonialismo se encuentra la discriminación sistémica a las mujeres indígenas, en campos como la educación, acceso a la salud o al trabajo, viven en comunidades en donde muchas veces se les niega la participación en aspectos relevantes, tan sólo aquellos señalados al cuidado de casa, del campo, de los animales e hijos (Leth, 2022).

La imposición de roles por parte de la sociedad, determina que las mujeres indígenas estén encasilladas por su condición étnica, en roles subordinados, de sumisión, por lo que las estructuras de poder dentro y fuera de la comunidad, ya sea familiar, económica o cultural, las manipulan para mantener patrones de dominación. Así, por lo general, las mujeres indígenas que buscan desarrollarse en los contextos urbanos, se encuentran con situaciones en donde los sectores económicamente acomodados, abusan del poder y las discriminan a los niveles laborales más bajos (Solís, 2019).

En el Informe sobre la "Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales No. 169. Hacia un futuro sostenible y justo" emitido en el año 2019 por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), indica que solo el 31.5% de las mujeres indígenas tienen oportunidad de trabajar pero en el sector informal, enfatizando en la brecha salarial existente, ya que el sueldo que reciben está 31% por debajo de lo que reciben las mujeres trabajadores no indígenas (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Ecuador es uno de los países de América Latina, en el que cohabitan grupos humanos diversos, reconociéndose la plurinacionalidad e interculturalidad (Asamblea Nacional, 2008), de esta forma las comunidades indígenas han sabido mantener desde antes del período colonial relaciones de familia, económicas y de amistad, pero respetando las características que las identifican y diferencian las unas de las otras (Larrea et al, 2007). En la actualidad existen 34 pueblos indígenas repartidos por el territorio ecuatoriano y según el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) en el censo del año 2010 se señaló que 1'018.176 (7%) de habitantes se autoidentificaba étnicamente como indígena y dentro de este grupo 517.797 (50.86%) pertenecen al género femenino (Pero, 2017). Estas nacionalidades o pueblos mantienen sus prácticas tradicionales, medicina ancestral, conocimientos de agricultura y respeto a la naturaleza.

El género es precisamente uno de los factores que inciden en las relaciones laborales justas y equitativas, ya que existen desigualdades entre hombres y mujeres, pero estas últimas son

sometidas a relaciones laborales condicionantes y con limitaciones si son indígenas (Rivera & Araque, 2019).

Como lo señalan Muñoz y Pangol (2021), las mujeres indígenas ecuatorianas han sido víctimas de discriminación y exclusión no sólo dentro de sus mismos pueblos, sino también en las zonas urbanas, ya que la jerarquización patriarcal no les ha permitido acceder libremente a la educación como uno de los derechos humanos primordiales, que se enfoca en terminar con la violencia estructural sustentada en el género y raza que persiste en la sociedad en la actualidad, e incluso se perciben los casos de acoso, hostilidad, machismo, desigualdades en sueldos, por sólo ser una mujer indígena.

Para Pinto (2019) en el Ecuador continúan los casos de discriminación laboral no sólo hacia las mujeres en razón de su género, sino también a las mujeres indígenas discriminadas por su etnia, su cultura, se ven sometidas a tratos diferenciados en donde las conductas machistas se mantienen, perpetuando la violencia estructural ya que no se permite el acceso laboral de la mujer indígena más allá de los puestos estereotipados a los que supuestamente están llamadas a cumplir, reservando puestos solo para los hombres.

Entre las medidas que en el país se han tomado para terminar con esa violencia estructural hacia la mujer indígena, Albeniz (2016) refiere las políticas afirmativas que se han ido emitiendo e incorporando a la legislación, con el objetivo de lograr la inclusión y el equilibrio en la representación laboral de la mujer indígena. Es así como el ordenamiento jurídico del Ecuador ha sufrido variaciones en cuanto a las garantías de la igualdad laboral de la mujer indígena; sin embargo, los hechos evidencian que hay poca o casi nula voluntad en la sociedad para terminar con la discriminación hacia este grupo humano vulnerable, tal como menciona Batista (2016), los casos de discriminación y desigualdad laboral son considerados como violencia pasiva, que fomentan la intolerancia, las desigualdades, llegando a las agresiones físicas, al rechazo y exclusión.

El reconocimiento de los derechos de igualdad y dignidad de la mujer indígena en el ámbito laboral ecuatoriano no se ha efectivizado con la sola incorporación de la garantía de sus derechos en la legislación nacional, y por eso resulta necesario hacer una aproximación de ella como sujeto y

beneficiario activo del derecho al trabajo, para llegar a determinar las soluciones que conlleven una efectiva igualdad laboral. Por lo que el objetivo de la presente investigación ha sido analizar la discriminación laboral a las mujeres indígenas mediante el estudio de normativa, doctrina, jurisprudencia, para determinar su incidencia en la vulneración del derecho al trabajo.

Metodología

En el presente trabajo investigativo se aplicó el enfoque cualitativo, con el que, a través del análisis de la información documental, posturas de los doctrinarios, documentos jurisprudenciales como sentencias nacionales e internacionales, se aportó con información sobre el problema planteado en la discriminación laboral hacia las mujeres indígenas. De esta forma la investigación se sustentó en la técnica bibliográfica, para obtener información de bases de datos científicos, digitales o electrónicos.

Entre las ventajas que se desprenden de la utilización del enfoque cualitativo se encuentran la facilidad de acceder a revisión de documentos como leyes, normas, doctrina, jurisprudencia, que garantizan el análisis jurídico exhaustivo del problema jurídico. Los métodos que se aplicaron en el proceso de análisis fueron: exploratorio, analítico, inductivo y revisión documental. Al ser una investigación de tipo documental, la recolección de la información se realizó mediante el uso de bases de datos como Google Académico para la búsqueda de normativa, doctrina y jurisprudencia; además, en revistas indexadas como ScieLo, Redalyc, Latindex y la Biblioteca virtual de la Universidad Católica de Cuenca, haciendo uso de palabras claves como mujeres indígenas, discriminación laboral, vulneración derechos laborales, entre otros.

Derecho al Trabajo

Antecedentes

La fuerza del trabajo surge en las primeras civilizaciones, así en el Derecho Romano, se especifica que eran los esclavos quienes tenían que atender a sus amos, aunque el trato que recibían no era nada gratificante, sino por el contrario, vejatorio, discriminatorio e incluso, violento (Suárez, 2015). Al llegar la edad media, los dueños del mundo civilizado ya no son los romanos, sino que asumen el clero y los feudales, los que acaparan tierras y a través de sembrar el miedo religioso, consiguen adquirir riqueza de quienes temerosos de no ser reconocidos o personados por Dios,

entregan todo lo que poseen, tal como en el derecho antiguo, todavía persiste en esta etapa la esclavitud (Hidalgo, 2008).

La edad media finaliza con la Revolución Industrial, surgiendo ya una nueva forma de pensamiento en el ser humano, el cual busca las formas para hacer producir la tierra, incluso viajando a América, en donde hay más oportunidades de progresar que en el viejo continente. En esta etapa es la clase burguesa la que obtiene mayores, se vuelven nuevos ricos, a través de los beneficios de la explotación a las tribus aborígenes americanas e indígenas, les quitan los metales preciosos a través del “poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo” (Hidalgo, 2008, p. 12).

Es Napoleón Bonaparte, como Emperador, el que en el año 1800, ordena la redacción del reconocido Código Civil Francés, documento en el cual se recogen por primera vez pensamientos laicistas, sobre propiedad, garantías de libertad de trabajo, enfatizando la importancia del trabajo individual sobre el colectivo a través de los sindicatos, este código fue aceptado por Consejo de Estado, se promulga y entra en vigencia en el año 1804 (Vásquez, 2004).

Al llegar el siglo XVIII, con la Revolución Francesa, nace el ideal de Estado con su organización en diversos niveles, se hace el reconocimiento de lo que son los Derechos Humanos de las personas, y se consagra definitivamente el derecho individual del trabajo, haciendo una serie de reconocimiento de beneficios a favor del trabajador. Para el año 1940 se establece una nueva rama del Derecho, reconocida actualmente como Derecho al Trabajo (Hidalgo, 2008).

El Derecho del Trabajo en el Ecuador

El Derecho al Trabajo en el Ecuador, también ha ido cambiando a través de la historia y de hitos que han marcado el acontecer de lucha de los trabajadores ecuatorianos, por lo que los logros pueden señalarse de la siguiente manera:

- Desde la etapa de la colonia hasta alcanzar la separación de la Gran Colombia (1830), el derecho al trabajo se caracteriza por no alcanzar todas las disposiciones que sean beneficiosas al trabajador.

- Una vez que nace la República del Ecuador en el año de 1830, hasta la actualidad, se han dado muchos hitos importantes en materia laboral, que se sintetizan de esta forma:
- Decreto No. 24, del 13 de julio del año 192, crea la Inspección General del Trabajo.
- Ley de Contrato Individual es emitida en octubre del año 1928.
- El mismo año se emiten las leyes que precisan la duración de la jornada de trabajo y el descanso a la semana, en estos documentos ya se especifica jornada diaria de 08 horas y 48 semanales.
- Igualmente el mismo año, entra en vigencia la primera laboral en favor de la mujer y menores, en la que se protege a la primera en su etapa de maternidad a través de la estabilidad laboral, recibir el 50% de su sueldo y tiempo de descanso antes y luego del parto; además, prohíbe que los menores de 14 años trabajen en horarios nocturnos.
- La Ley de Contrato Individual de Trabajo se modifica con fecha 21 de enero de 1936 incluyéndose la figura del Visto Bueno, creando por años de servicios las indemnizaciones correspondientes y la prohibición de despedir a más de 2 trabajadores al mismo tiempo.
- La Ley de Protección de Salarios y Sueldos se emite en el Decreto 174 de fecha 06 de abril de 1936.
- El primer Código de Trabajo entra en vigencia en agosto de 1938, en el que se recopilan algunas de las leyes anteriormente descritas, así como aquella normativa que precisa reconozca el derecho al trabajo de toda persona (Porrás, 2013).
- Hacia el año 1978 se hace la inclusión en el código de la intangibilidad de los derechos concedidos a los trabajadores (Rosales, García, & Durán, 2019).

De acuerdo al autor Rosales et al. (2019) a partir de la dolarización del sucre ecuatoriano, acontecido en el año 2000, se hacen reformas a la normativa laboral, con la emisión de las leyes para Transformación Económica del Ecuador reconocidas como Trole I y II, caracterizadas por beneficiar la contratación por horas, terminar contrato laboral sin derecho al pago de una indemnización, se regulan las huelgas y la contratación colectiva; se facilita la contratación eventual, se incluye la tercerización.

Entre los cambios relevantes que se han dado en los últimos años en el área laboral en Ecuador, se encuentra la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en vigencia

desde el año 2015, que en lo fundamental se supone que garantiza el principio de estabilidad laboral, se establece la contratación laboral de forma permanente y estable a través del contrato individual a tiempo indefinido, eliminándose el de tiempo fijo (Arango, 2015). En esta misma ley se forman nuevos contratos laborales: por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. Se configura el despido ineficaz y despido discriminatorio como una forma de darle estabilidad a la mujer gestante y a dirigentes sindicales (Lanas, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), emite instrumentos internacionales de protección al trabajador (individual y colectivo), así como al empleador, destacando principios que rigen el derecho laboral internacional e interno, tales como: irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, principio in dubio pro operario, principio de intangibilidad estabilidad laboral, derechos colectivos (Porrás, 2013).

La “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario” (LOAH, 2020), entró en vigencia en Ecuador en el año 2020 a raíz de la pandemia originada por el coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19), que azotó al mundo entero y ha causado daños irreversibles en la salud de las personas, deterioros económicos a escala mundial y las relaciones laborales sostenidas en el hilo de la inseguridad e incertidumbre por las constantes políticas públicas adoptadas por los gobiernos en el contexto de la pandemia.

La LOAH dispone en su artículo 16 sobre los acuerdos para preservar el empleo, los que podrán celebrarse y suscribirse de forma bilateral entre el empleador y trabajador, para luego ser puestos a consideración del Ministerio del Trabajo, ente encargado de vigilar que dichos acuerdos no violenten ni menoscaben los derechos del trabajador. En este sentido, la relación laboral bajo la perspectiva de esta ley, no podrá afectar al salario básico del trabajador, sea que se modifique la jornada de trabajo, aunque si podrán llegar a un acuerdo sobre las condiciones económicas más convenientes para que el trabajador no pierda su trabajo y el empleador no se vea en la necesidad de cerrar su negocio ante la imposibilidad de cumplir con sus obligaciones (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

En el Art. 17 del mismo cuerpo legal, se especifican las sanciones que serán aplicables en los casos de incumplimiento de los acuerdos alcanzados por las partes, sobre todo en los casos en que se invocan sin justificación alguna las causales de fuerza mayor o caso fortuito para despedir al trabajador, se deberá realizar el cálculo de la indemnización correspondiente, de acuerdo a lo que

se determina en el Art. 188 del Código del Trabajo (CT) multiplicándose adicionalmente por uno punto cinco.

Sobre el Contrato Especial Emergente, Art. 19 (LOAH, 2020) se trata de un contrato de trabajo individual, además se manifiesta que tendrá como plazo máximo de duración un año, renovable por una sola vez por el mismo tiempo. Este tipo de contrato será aplicable en situaciones emergentes como lo ha sido la pandemia por COVID-19; además, de casos en los que los empleadores realicen nuevas inversiones, cambien el giro del negocio o se haga evidente que la demanda de producción está en aumento, por lo que el empleador podrá sujetarse a la normativa de la LOAH en su artículo 19, lo que evidentemente se trata del retroceso de los avances en la contratación laboral y los derechos de los trabajadores.

Se señala en el Art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), la Reducción emergente de la jornada de trabajo, que en casos concretos y específicos justificados de “eventos de fuerza mayor o caso fortuito”, el empleador tendrá la competencia para disminuir la jornada de trabajo hasta el 50%, teniendo derecho el trabajo al sueldo equivalente al porcentaje de las horas trabajadas, que no podrá ser menor al 55%. Con respecto al pago de aportes al IESS, estos también serán calculados de acuerdo a la proporción de las horas que se haya acordado en laborar.

Discriminación de la Mujer, Igualdad de Género y discriminación laboral de la mujer indígena en Ecuador

Discriminación contra la mujer

La discriminación contra la mujer ha sido objeto de disímiles instrumentos internacionales. Es así que, en 1948, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), mediante la declaración de los Derechos Humanos reconoce los derechos y libertades de hombres y mujeres sin distinción de raza, sexo, idioma o religión (ONU, 1948). A partir de este hito histórico surgen varias resoluciones internacionales, siendo la más importante la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) la cual entró en vigor en 1981.

Esta tiene como propósito la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, estableciendo una serie de obligaciones jurídicas para los Estados Partes, con el objetivo de reformular las leyes a fin de que fueran incorporadas las recomendaciones de la misma para combatir la discriminación (Vera, 2020).

La expresión “discriminación contra la mujer”, se entiende, según lo estipulado en el Artículo 1 de la CEDAW, como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En el caso de las mujeres rurales, la Convención establece que los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia. Por tanto, tomarán las medidas necesarias para asegurar su participación en el desarrollo rural y sus beneficios, como asimismo asegurar la aplicación de las disposiciones de la Convención a favor de las mujeres que viven en zonas rurales.

En este sentido, Ecuador es signatario de dichos acuerdos y compromisos internacionales para la protección y promoción de los derechos individuales y colectivos de las mujeres para asegurar que accedan en igualdad de condiciones a los beneficios del desarrollo y el acceso equitativo a los servicios. Los mandatos y compromisos contenidos en los instrumentos internacionales se convierten en normativa de aplicación directa e inmediata para el gobierno del país y todas sus instancias públicas. Según la Constitución, los derechos y garantías establecidos en ella y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008).

La Constitución señala, en relación a los derechos de las mujeres y la no discriminación, que toda forma de discriminación contra la mujer debe ser considerada como una violación de los derechos humanos. Uno de los compromisos del Ecuador con la comunidad internacional, es el de reconocer

y declarar que la violencia contra la mujer es una violación a los derechos humanos y que la violencia basada en el sexo es incompatible con la dignidad y el valor de todo ser humano, por lo que se compromete a tomar medidas para eliminarlas y erradicarlas tanto en el campo público, como en el privado, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Para dar cumplimiento a este principio y a la democracia, desde los procesos de institucionalidad pública que se desarrollan en el país, se han establecido leyes, normativas, medidas, políticas, mecanismos, etc., que incorporan el enfoque de género en planes y programas, brindando asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público para la eliminación de la discriminación de la mujer, implicando la responsabilidad no solo estatal, sino de la sociedad civil en general a través de campañas de comunicación, capacitación, educación dirigidas al cambio de patrones socioculturales característicos y heredados de la sociedad patriarcal. Diversas han sido las medidas y disposiciones estatales con respecto a la igualdad de género y la eliminación de la discriminación de la mujer, siendo el enfoque de género un elemento transversal en las políticas públicas del Ecuador (Vera, 2020).

Igualdad de Género

Para el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) la igualdad de género debe ser entendida como aquella igualdad de los derechos, garantías y protección entre mujeres, niños, hombres, sin que sean víctimas de algún tipo de discriminación o violencia. A pesar de esta definición, la misma UNICEF señala que en la realidad, la igualdad de género, se ha quedado solamente en instrumentos y compromisos, la realidad es que mujeres niñas, adolescentes o adultas, siguen en desventaja en razón de su género (UNICEF, 2023).

La igualdad de género como un derecho otorgado a las mujeres y niñas, ha permitido a través de los alcanzar metas como la igualdad en el acceso a la escolarización, disminuir las estadísticas de los matrimonios precoces en las zonas donde todavía está permitido, en otros que alcancen puestos de alta jerarquía en la política y liderazgo, entre otros.

Es de lamentar que uno de los efectos negativos que ha dejado la pandemia por el COVID-19 sea la reversión de estos logros, ya que las desigualdades se han visto agravadas, comenzando por la educación, salud, seguridad, etc. Las mujeres profesionales en salud se encuentran en primera línea

de atención a las personas con COVID-19 y como cuidadoras de hogar, el primero sin que se le haya otorgado su importancia y al segundo al no estar remunerado. Son muchas las mujeres que se han quedado sin trabajo, de forma representativa los comerciantes independientes, entre los que se puede mencionar a las mujeres indígenas, lo que ha traído consigo mercados laborales con estabilidad insegura, sin un ingreso fijo y equitativo, con riesgo de alcanzar la pobreza (ONU, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel mundial es la principal promotora de la igualdad de género entre hombres y mujeres, de tal forma que, en cualquier circunstancia, el acceso a una oportunidad de trabajo decente, sea un elemento en el que el género no sea el factor negativo.

Por esta razón, la OIT ha emitido cuatro instrumentos internacionales, en los que sostiene su promoción de la igualdad de género:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, número 100, emitido en 1951.
- Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, número 111, emitido en 1958.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, número 156, emitido en 1981.
- Convenio sobre la protección de la maternidad, número 183, emitido en 2000 (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

En este sentido, los convenios se integran a otro tipo de instrumentos emitidos para proteger al derecho del trabajo en igualdad de condiciones, por lo que el trabajo decente es uno de los enfoques principales y objetivo sobre el que se han encaminado los objetivos estratégicos de la OIT, motivando la creación de plazas de empleo, fomentando la seguridad social de todas las personas trabajadoras y sobre todo de la mujer, enfatizando el rol femenino dentro del desarrollo económico de un estado, pero que a la vez debe armonizar su vida laboral, familiar y social.

De forma precisa habría que referir los desafíos en igualdad de género que tienen las mujeres indígenas, ya que dentro de la estructura de las comunidades indígenas, las mujeres no se encuentran en capacidad de ejercer a plenitud todos sus derechos, las mujeres indígenas no disponen de acceso a la educación formal, por lo que se les limita la adquisición de conocimientos; otra forma de mostrar la desigualdad de género se encuentra en la libertad de expresión, puesto que las mujeres líderes de comunidades indígenas tienen pocos o casi ningún espacio en donde hacer oír su voz; además, refieren que necesitan el derecho a la participación efectiva en lugar de una inclusión paternalista, bajo la protección de los Estados u otras instituciones no gubernamentales, incluso mencionan que como mujeres indígenas, sus propias comunidades les niegan el derecho a opinar y participar (FIMI, 2019).

En Ecuador, el Informe presentado por ONU Mujeres y Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y El Caribe (FILAC), sobre las mujeres indígenas, señala que persiste la brecha del acceso a los derechos, debido a la discriminación y exclusión en razón de su etnia. Las mujeres indígenas, además se señala que sufren de limitaciones y barreras en el ejercicio de sus derechos laborales, políticos, salud, educación, vivienda, así como de movilidad, en las que incluso se encuentran los efectos del confinamiento por COVID-19 (ONU Mujeres Ecuador, 2021).

Discriminación laboral de la mujer indígena

Nacionalidades y pueblos indígenas del Ecuador

El territorio que actualmente es Ecuador lo habitan pueblos indígenas originarios de Asia y Oceanía desde hace doce mil años, de forma progresiva se construyeron grandes culturas, principalmente a partir del desarrollo de la agricultura. Luego se dio la conquista por los españoles en el Siglo XVI y establecieron el castellano, cristianismo, formas de vida, principios, valores y prejuicios (Ayala Mora, 2011).

Existen en el país 14 nacionalidades y 18 pueblos indígenas. La población indígena del Ecuador se concentra principalmente en la región de la sierra, en un 68.20% y dentro de ella en las provincias de Chimborazo 17.1%, Pichincha 13.5%, Imbabura 10.1%. En la región amazónica se concentra el 24.06% especialmente en Morona Santiago el 7% y Napo 5.8% donde viven aproximadamente 247.000 personas indígenas de diversas nacionalidades. En la costa llega al 7.56%. De los 32

pueblos y nacionalidades indígenas, se estima que aproximadamente existe más de un millón de personas con un 7% del total de la población nacional, aunque estos datos tienen controversias para algunas organizaciones indígenas, ya que el porcentaje en el país alcanzaría del 30% al 45% (Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas (IWGIA), 2022).

Para Ayala Mora los pueblos indígenas se asientan en todo el territorio nacional, provienen de los pueblos que desde antes de la conquista española ya habitaban estas tierras, por lo que están sujetos a la historia, cultura y organización de sus antepasados (Ayala Mora, 2011). Cada nacionalidad y pueblo indígena de Ecuador posee propias y, por consiguiente, diversas especificidades entre ellas, las que los caracterizan en su singularidad, entre estas se encuentran: su vestimenta, el idioma, comidas típicas, fiestas tradicionales, instrumentos musicales, la medicina ancestral, su forma organizativa, entre otras (Prieto & Briceño, 2021).

La Constitución aprobada en el año 2008, define al Ecuador como un “país unitario, intercultural y plurinacional” (Asamblea Nacional, 2008), reconoce el derecho a mantener, desarrollar y fortalecer libremente su identidad; no ser objeto de discriminación, mantener la posesión ancestral de tierras y territorios, participar del usufructo y conservación de los recursos naturales y la consulta libre e informada sobre la explotación de estos recursos, entre otros derechos (Ayala Mora, 2011).

El Ecuador se caracteriza por tener una diversidad étnica en la cual conviven en igualdad de derechos pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos, mestizos y montubios, cada uno de ellos con diferencias en la percepción de su cosmovisión, su punto de vista sobre la vida, la relación con la madre naturaleza y sus creencias religiosas, que han consolidado sus ideales y que fortalecen la unidad en la diversidad con el reconocimiento social y aceptación mutua entre todos los grupos de la sociedad (Del Popolo, 2018).

Como señala el Instituto Nacional de Estadística y Censo del Ecuador (INEC), la población indígena en el Censo Poblacional del 2010, alcanzaba el 1'018.176 (7%), de los que el 49.14% son hombres y 50.86% son mujeres. Con respecto a la educación, el 14.11% de la población indígena son analfabetos, el 25.6% entre los 20 a 29 años alcanzan a terminar la secundaria y apenas el 10.3% en el mismo rango de edad, logran acceder a la educación superior (Lucero, 2020).

Discriminación laboral de la mujer indígena

En el caso de las mujeres en el ámbito laboral como ya se ha visto, siempre existirán brechas que las discriminen en razón del género, pero esas brechas se vuelven inmensas si además la mujer es indígena. En el caso de México, ser mujer, ser pobre, ser indígena y trabajar en una actividad, que social y culturalmente es considerada de bajo estatus socioeconómico como lo es el servicio doméstico, son las coordenadas que condicionan y contextualizan su situación de explotación, abusos de todo tipo incluyendo sexual, discriminación e invisibilidad social, cultural y jurídica (Chávez-Castillo, 2006); en una sociedad que excluye a las personas que considera inferiores por sus condiciones de vida. En este sentido, de acuerdo con Arrieta (2008) el análisis de las situaciones de discriminación que vive dicho colectivo debe poner el acento en las categorías como la clase social, el género y la pertenencia étnica en la relación laboral entre mujeres generalmente (empleadas y empleadoras), con condiciones de origen étnico y clase social diferente.

Las mujeres indígenas que se emplean en el servicio doméstico tienen graves dificultades para ejercer o demandar sus derechos básicos, en la mayoría de las ocasiones, porque ni siquiera tienen conocimiento de ellos, debido al aislamiento de este sector de la población, la ignorancia y diferentes factores culturales (Fuentes & Echeverría, 2019).

La organización de las mujeres indígenas y rurales en grupos productivos y microempresas pretende ser un mecanismo hacia el empoderamiento, combate a la pobreza, y equidad de género, los tres son Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda para el Desarrollo al 2030 de las Naciones Unidas; en México, dichos objetivos se abordan desde el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, donde además se establece como estrategia transversal la perspectiva de género para ser aplicada en el diseño e implementación de políticas, programas y presupuestos sectoriales, se define como prioridad atender el rezago social de la población en especial de las minorías (Robinson et al., 2019).

Incidencia de la discriminación laboral en la vulneración del derecho al trabajo de la mujer indígena en el Ecuador

Antes de realizar el análisis del punto planteado, es necesario presentar datos con respecto a los indicadores laborales dentro de la población indígena de las mujeres: el 40.3% son trabajadores libres, de los cuales el 31.2% son no remunerados ya que se encargan de actividades laborales familiares como lo es la agricultura y ganadería propia. Con respecto a los ingresos por relación laboral, las mujeres que perciben un sueldo llegan apenas al 4.3%, evidenciándose que el 78.5% de los trabajadores indígenas (sin distinción entre hombres o mujeres) no están afiliados al IESS (Lucero, 2020).

Del grupo de mujeres que laboran y reciben un sueldo, el 98.67% el sueldo es menor al básico, teniendo el 46.67% una jornada laboral semanal de entre 41 a 50 horas, que representa una carga laboral alta, ya que las mujeres indígenas laboran más horas que los hombres (Navarrete y otros, 2022).

Además, de estos datos que evidencian la discriminación laboral que sufren las mujeres indígenas, para hablar sobre la incidencia de la discriminación laboral en la vulneración del derecho al trabajo de la mujer indígena, hay que remitirse a las cifras que ofrece la CEPAL dentro del “Informe Regional. Derechos de las Mujeres Indígenas. A 25 años de la Declaración de Beijing” (FILAC-ONU Mujeres, 2020), sobre la población indígena y su participación en la economía, alcanzando las mujeres indígenas el 74.6% y hombres indígenas el 86.1% en Ecuador. El desarrollo de actividades económicas tradicionales como parte de los pueblos indígenas, se considera fundamental en las economías mundiales, ya que la forma de vida, cultura, su relación con la tierra (agricultura, caza, pesca, etc.), el conocimiento de los recursos naturales de la ruralidad, todo conlleva a contribuir en términos económicos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe (FILAC), 2020).

Con respecto a la equidad de género dentro de las comunidades indígenas en el desarrollo de actividades laborales o económicas, en Ecuador existe una brecha del 20% entre hombres y mujeres, demostrando una gran desventaja en contra de las mujeres indígenas. Las mujeres indígenas tienen más participación en realización de trabajos informales, con un 30% más de presencia que hombres indígenas (FILAC - ONU Mujeres, 2020).

Al desarrollar este tipo de trabajos, las mujeres indígenas se ven sometidas a soportar ambientes precarios de trabajo, no estar aseguradas a la seguridad social, no contar con los beneficios que señala la ley. Tal como señala el informe, la prevalencia de mujeres indígenas dedicadas al trabajo informal, les pone en situación desfavorable incluso comparado con mujeres no indígenas, a nivel nacional y regional (FILAC - ONU Mujeres, 2020).

Además de realizar actividades reproductivas que han sido invisibilizadas y, por ende, no reconocidas (no sólo no remuneradas) durante siglos, las mujeres indígenas continúan siendo víctimas de una serie de prejuicios que les impiden acceder a los mismos salarios, prestaciones y seguridad laboral que los hombres, así como tampoco se les ha otorgado un rol importante dentro de la política ecuatoriana.

De acuerdo con el “Informe Regional. Derechos de las Mujeres Indígenas. A 25 años de la Declaración de Beijing” (FILAC-ONU Mujeres, 2020), la participación de las mujeres en la representación política y comunitaria, ha pasado del 15% en el año 2002 al 31% en el 2019, aunque todavía siguen siendo objeto de persecución política por parte de otros representantes no indígenas, de igual forma, cuentan con poco apoyo desde sus mismas comunidades. A pesar de ello, en las elecciones de febrero 2023, las mujeres obtuvieron cargos importantes, uno de los más relevantes ha sido el que una mujer indígena llegue por primera vez a la Alcaldía de Ambato.

La exclusión de la mujer indígena, en aspectos tan importantes como lo son el económico, social y político, ha contribuido a mantener pensamientos ambiguos, a la vez de estigmas que no contribuyen a garantizar los principios de equidad e igualdad. No se reconoce que las mujeres pertenecientes a los pueblos indígenas ecuatorianos, han sido parte activa en el sostenimiento de la cultura, tradiciones y desarrollo económico de todo el país.

Existen dos factores, que son considerados como los impedimentos para que la mujer indígena pueda acceder a una mejor opción laboral:

- El analfabetismo: la falta de educación, al no saber leer ni escribir, es una de las razones para la discriminación hacia la mujer indígena. Es un problema que no ha sido descartado y mucho menos eliminado de la sociedad ecuatoriana. Aunque este problema, no es tanto por razones económicas, el analfabetismo en la población indígena se debe sobre todo a las prácticas socioculturales y de roles que se mantienen en la actualidad en las comunidades. Las mujeres indígenas son consideradas parte fundamental dentro del desarrollo familiar, por lo que se le encargan el cuidado de la casa, huerta, de los hijos, agudizando el problema de las mujeres al no poder acceder a su derecho humano a la educación. De acuerdo con el INEC, el 26.7% de las mujeres indígenas son analfabetas (Lucero, 2020).
- Idioma o lengua: otro de los condicionantes que se presentan a la mujer indígena para mejorar su nivel laboral, es el idioma o lengua. En el caso concreto de Ecuador, existe diversidad de lenguas indígenas, oficializadas a través de la Constitución de la República, en su artículo 1. Las personas que pertenecen a estos pueblos y nacionalidades, afirman que hablan una lengua indígena, alcanzando un 58.2% de uso en las relaciones sociales y culturales, pero que impiden que se pueda acceder a un trabajo debido a la imposibilidad de comunicarse con quienes se autoidentifican con grupos étnicos no indígenas (Lucero, 2020).

Las mujeres indígenas se ven discriminadas en su derecho al trabajo formal, teniendo que acudir al trabajo informal, subempleo, o a desarrollar actividades de trabajo doméstico, muchas veces infravalorado, sin acceder a la seguridad social.

Conclusiones

El derecho al trabajo, es uno de los derechos que se encuentran especificados en la Declaración de los Derechos Humanos. La fuerza del trabajo ha sido reconocida desde tiempos antiguos, aunque a través de la evolución humana, ha ido reconociendo beneficios para los trabajadores, eliminando prácticas no sólo inhumanas, sino perjudiciales a la clase obrera y trabajadora. El Ecuador como país democrático y constitucional, no ha sido la excepción, también ha tenido etapas hasta alcanzar

el reconocimiento constitucional del derecho al trabajo de todos los ecuatorianos, hombres y mujeres, así como la igualdad y equidad laboral.

La discriminación por género, es una de las problemáticas a las cuales todavía se enfrentan las mujeres, quienes ven como aún son menoscabados o anulados sus derechos en relación con los de los hombres. En el caso de las mujeres indígenas, la discriminación va más allá y alcanza el ámbito laboral, donde es evidente que las brechas entre indígenas y no indígenas es latente. Uno de los pensamientos más ambiguos que continúan en la sociedad, es el de considerar a la mujer indígena como útiles en el desarrollo de actividades domésticas, negándoseles la oportunidad de demostrar sus capacidades y aptitudes para contribuir al desarrollo económico del país, así como en el cumplimiento de cargos con toma de decisiones y accionar político.

- Las estadísticas demuestran que la mujer indígena es víctima de discriminación laboral que vulneran su derecho al trabajo, tenemos que las mujeres indígenas que laboran son un porcentaje mínimo y no reciben un sueldo adecuado sino por debajo del básico, no están aseguradas al IESS y no reciben prestaciones. Ante esta realidad, se consideran como causas dos factores principales: el analfabetismo y la lengua o idioma, que obstruyen el desempeño laboral de la mujer indígena.

Al finalizar este artículo, enfocado en la discriminación e incidencia laboral a la mujer indígena, no sólo se ha analizado el problema, sino también, resaltado que la barrera de la desigualdad social, no es un impedimento para la formación de grandes líderes femeninas dentro de las comunidades indígenas. La desigualdad que para muchos es natural; sin embargo, siempre crea sentimientos variados, por las diferencias y la falta de respeto ante la diversidad del ser y creer de una persona autoidentificada como indígena.

El tiempo enseña que no se trataba de luchar contra quienes ven diferentes a las mujeres indígenas; sino, enseñar a nuestras mujeres indígenas que amen lo que son y demuestren que la desigualdad se supera hasta convertirnos en nuevas generaciones de esperanza, para cambiar la vida, no sólo de nuestros pueblos y nacionalidades, también la vida de todos los seres humanos.

Referencia

1. Asamblea Nacional. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 . Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional.
2. Asamblea Nacional. (22 de junio de 2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. R.O. Suplemento 229. Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional.
3. Ayala Mora, E. (2011). Interculturalidad: camino para el Ecuador. Quito: UASB-Seguro Social Campesino-FENOCIN.
4. Bello, A., & Rangel, M. (2002). La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*, 39-54.
5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe (FILAC). (2020). Los pueblos indígenas de América Latina - Abya Yala y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: tensiones y desafíos desde una perspectiva territorial. FILAC-ONU. https://doi.org/https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45664/51/S2000125_es.pdf
6. Corte Constitucional del Ecuador. (28 de noviembre de 2022). Misión y Visión. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador: <https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/quienes-somos/mision-y-vision-2.html>
7. Del Popolo, F. (2018). Los pueblos indígenas en América (Abya Yala): desafíos para la igualdad en la diversidad. Santiago de Chile: CEPAL. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/11362/43187>
8. FILAC - ONU Mujeres. (2020). Informe Regional. Derechos de las Mujeres Indígenas. A 25 años de la Declaración de Beijing. ONU Mujeres. <https://doi.org/https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2021/03/informeregionalmujeresindigenasderechos%20b25%20%20filac%20onumujerescomprimido.pdf?la=es&vs=1317>
9. FIMI. (2019). Mujeres indígenas construyendo la igualdad de género. Obtenido de Publicaciones: <https://fimi-iiwf.org/>
10. Fuentes, E., & Echeverría, R. (2019). Mujeres trabajadoras domésticas: condición indígena, identidad y derechos en México. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(83), 106-120.
11. Gracia, M., & Horbath, J. (enero - junio de 2019). Exclusión y discriminación de indígenas en Guadalajara, México. *Perfiles Latinoamericanos*, 27(53).

12. Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas (IWGIA). (09 de mayo de 2022). El Mundo Indígena 2022: Ecuador. Obtenido de IWGIA: https://iwgia.org/es/ecuador/4786-mi-2022-ecuador.html#_edn1
13. Hidalgo, G. (2008). Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano, Teoría y Práctica. Quito: FLACSO.
14. Horbath, J. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente. En M. Zabala, Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe (págs. 25-52). Bogotá: Siglo del Hombre CLACSO.
15. Lanas, E. (2015). Reformas al Código del Trabajo introducidas por la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. FORO Revista de Derecho(24), 5-22.
16. Leth, S. (15 de julio de 2022). La violencia contra las mujeres indígenas, un desafío global. Obtenido de IWGIA: <https://iwgia.org/es/noticias/4861-la-violencia-contra-las-mujeres-indigenas-un-desafio-global.html>
17. Lucero, K. (30 de agosto de 2020). Las desigualdades sociales y económicas se perpetúan en la población indígena. Obtenido de Revista Gestión: <https://www.revistagestion.ec/sociedad-analisis/las-desigualdades-sociales-y-economicas-se-perpetuan-en-la-poblacion-indigena>
18. Navarrete, J., Valle, M., & Pambaquishpe, C. (2022). Carga laboral y salud desde la percepción de la mujer indígena. Revista de Investigación en Salud-VIVE, 5(14), 444-455. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistavive.v5i14.159>
19. ONU. (15 de febrero de 2023). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
20. Ordóñez, G. (2018). Discriminación, pobreza y vulnerabilidad: los entresijos de la desigualdad social en México. Región y Sociedad, 30(71).
21. Organización Internacional del Trabajo. (14 de febrero de 2023). La OIT y la igualdad de género. Obtenido de Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI): <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang-es/index.htm>
22. Pero, A. (2017). Nota técnica de país sobre cuestiones de los pueblos indígenas. República del Ecuador. Quito: Invertir en la población rural-FIDA.

23. Porras, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. *Revista del Derecho*.
24. Prieto, M., & Briceño, L. (2021). *Etnohistoria: miradas conectadas y renovadas*. FLACSO-Ecuador.
25. Rivera, J., & Araque, W. (2019). La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: oportunidades y desafíos. *Cuestiones Económicas*, 29(1), 117-132.

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).