

# 34

Fecha de presentación: noviembre, 2022

Fecha de aceptación: enero, 2023

Fecha de publicación: marzo, 2023

## LA IGUALDAD DE GÉNERO

EN LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO Y LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

### **GENDER EQUALITY IN INTERNATIONAL LABOR STANDARDS AND FAIR RECRUITMENT**

Alberto Mauricio Pangol Lascano<sup>1</sup>

Email: [albertopangol@uti.edu.ec](mailto:albertopangol@uti.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5093-4165>

Estefany Carolina Romero Carrera<sup>1</sup>

Email: [estefanyromero@uti.edu.ec](mailto:estefanyromero@uti.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6539-0001>

<sup>1</sup>Universidad Tecnológica Indoamérica, UTI, Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Pangol Lascano, A. M. & Romero Carrera, E. C. (2023). La igualdad de género en las normas internacionales de trabajo y la contratación equitativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 336-345.

#### RESUMEN

A nivel mundial, las universalizaciones de los derechos laborales se encuentran en una etapa de profunda transformación, orientada al fortalecimiento de mecanismos protectores. Los Estados se han comprometido a plantear respuestas a todos estos retos con criterios multidimensionales y enmarcado en el cumplimiento de los derechos fundamentales. Es así como, la OIT a través de la NIT incluyen principios y derechos en el trabajo como condiciones habilitantes que coadyuvan a una mejor condición de vida de la sociedad. Bajo este contexto, la investigación tiene como objetivo analizar la igualdad de género en las normas internacionales de trabajo y la contratación equitativa, a través de un análisis jurídico – comparativo, respondiendo a un enfoque de investigación cualitativo. Los resultados, permitieron evidenciar que, aunque las normas internacionales del trabajo no han sido integradas en su totalidad por la legislación nacional, lo que, vulnera el principio de igualdad de género, pues la mujer sigue siendo discriminada en materia de empleo y ocupación. Además, la globalización ha incidido en la migración de los trabajadores, por lo que, surge el proceso de contratación equitativa, promovida por la OIT, y cuya iniciativa es prevenir los abusos a los trabajadores, de la trata de personas y trabajo forzoso.

**Palabras clave:** igualdad de género, normas internacionales, trabajo, contratación equitativa, NIT, OIT.

#### ABSTRACT

At the global level, the universalization of labor rights is in a stage of profound transformation, aimed at strengthening protective mechanisms. The States have committed to propose responses to all these challenges with multidimensional criteria and framed in the fulfillment of fundamental rights. This is how the ILO through the NIT includes principles and rights at work as enabling conditions that contribute to a better life condition of society. In this context, this research aims to analyze gender equality in international labor standards and fair hiring, through a legal - comparative analysis, responding to a qualitative research approach. The results made it possible to show that, although international labor standards have not been fully integrated into national legislation, which violates the principle of gender equality, since women continue to be discriminated against in terms of employment and occupation. In addition, globalization has affected the migration of workers, which is why the fair hiring process arises, promoted by the ILO, and whose initiative is to prevent abuses of workers, human trafficking and forced labor.

**Keywords:** gender equality, gender equality, international standards, labour, fair recruitment, NIT, OIT.

## INTRODUCCIÓN

Considerando que, el derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales pues, es inherente e inseparable a la dignidad humana, porque este, fundamenta y permite el fortalecimiento de los sistemas económicos y sociales de un país, así como el desarrollo autónomo de las personas, garantizando una vida digna para las mismas. Internacionalmente, este derecho es reconocido como un elemento central y rector de la protección de los derechos humanos. Dentro del Sistema Interamericano este derecho es reconocido en los articulados 1, 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en adelante, “Convención Americana” ó “CADH”

También en, la Declaración Americana de los Derechos Humanos (DADH), en los artículos 14, 15 y 22, existe varios instrumentos en los cuales se proclama el cumplimiento de los derechos al trabajo y la igualdad de género, así se tiene, lo estipulado en la Convención Interamericana (más adelante, “la Convención de Belém do Pará”), para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, y sobre la protección de los derechos de las personas mayores (CIDH & OEA, 2020)

A nivel internacional, se destaca el consenso que se planteó por las Naciones Unidas y que fue adoptado por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en este los diferentes Estados se comprometen a cumplir con los 17 objetivos estipulados para el año 2030, de manera particular, el relacionado con el trabajo decente y crecimiento económico, reconociendo los problemas estructurales, que se reflejan sobre todo a nivel de América, lo que perpetúa las oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo, que, conlleva a una erosión del contrato social básico (Lobato, 2019),

Por lo que, la creación de empleos de calidad constituye un gran desafío para casi todas las economías en el hemisferio.

Para dar cumplimiento a lo estipulado en los derechos humanos, la igualdad de género cumple un rol fundamental, pues se encuentra en el centro de los valores que se promueve en el Sistema de las Naciones Unidas (SNU), en los últimos años se han realizado progresos importantes en el reconocimiento de la igualdad de género, lo que ha permitido la generación de políticas públicas y cambios significativos en las diferentes legislaciones (Clérico, 2018)

A pesar, de todo lo expuesto, la discriminación y la desigualdad siguen vigentes sobre todo para el género femenino, pues se han visualizado casos de violencia en todos los ámbitos: salud, educación, trabajo, incluso, en

la misma formulación de políticas públicas la participación de la mujer ha sido escasa.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el organismo responsable de promover la justicia social, e impulsar los derechos laborales, sobre todo en lo relacionado con la igualdad de género; además su objetivo primordial, es promover la accesibilidad a un trabajo digno y productivo, tanto en hombres y mujeres (Mauno & Kinnunen, 2016);

Entendiéndose, como trabajo digno el que debe desarrollarse en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, enfocado a la promoción de los principios y derechos fundamentales del trabajo, una mayor generación de oportunidades de trabajo igualitario, con una mejor cobertura de protección social y fortaleciendo el dialogo social y tripartito.

Para promover la igualdad de género dentro del campo laboral la OIT, se apoya en convenios internacionales, en base a los cuales se establecen principios y derechos básicos, además, se contemplan casos específicos de ciertos colectivos, en la actualidad a todo lo mencionado se lo conoce como las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), dentro de los convenios relevantes se mencionan los siguientes:

Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951); Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958); Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981); Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000); Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) (OIT, 2017).

Las OIT como organismo responsable de elaborar y controlar las NIT, brinda interés a una participación tripartita (Gobierno, trabajadores y empleadores), por lo que, cuenta con profesionales especializados, que conocen de procedimientos y órganos de supervisión de este organismo. Las Normas Internacionales del Trabajo, representan instrumentos jurídicos, elaborados por los mandantes de la OIT, en el cual, se establecen principios y derechos fundamentales del trabajo. Estas normas son aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), y sus respectivos Estados miembro.

En relación, con los convenios, los países que los ratifican, se comprometen a darle cumplimiento a nivel nacional e informar de manera regular de los resultados de su aplicación. Los ámbitos que abarcan las normas y convenios de las NIT se centran en los derechos humanos fundamentales, la seguridad y la salud en el trabajo, los salarios, el tiempo de trabajo, las políticas y promoción del empleo, la orientación y la formación

profesional, el desarrollo de competencias, las categorías específicas de trabajadores, la administración e inspección del trabajo, la protección de la maternidad y la seguridad social, los pueblos tribales e indígenas y los trabajadores migrantes (Paz & Yip, 2019).

Como ya se ha mencionado, se ha recorrido un largo y difícil camino para el establecimiento de igualdad de derecho, responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres, con la finalidad de mejorar las relaciones laborales. Sin embargo, Plascencia (2013), refiere que la igualdad: "...va más allá de tratar a todos de la misma manera. Para alcanzarla se requiere que el trabajo y los esfuerzos estén encaminados a rectificar los desequilibrios que en materia laboral, social y familiar existen entre hombres y mujeres" (p. 2)

Uno de los elementos importantes dentro de la no discriminación, el trabajo digno, la igualdad de género, es el proceso de contratación equitativa y ética, en donde, éste debe ajustarse al marco de la ley y a las diferentes normas internacionales de trabajo, respetando los derechos humanos. Desde año 2014, se generó iniciativas, enfocadas a la Contratación Equitativa, con la finalidad de mejorar el proceso de migración laboral, la prevención de trabajo forzoso, orientados a la protección de las y los trabajadores de abusos, explotaciones sin dejar de atender las necesidades del mercado laboral.

Con el fortalecimiento de la economía globalizada a nivel mundial, se refleja una creciente migración laboral de las y los trabajadores, con la finalidad de encontrar mejores oportunidades de un trabajo decente, para una mejor condición de vida. La migración se visualiza tanto dentro del mismo país, como fuera de este. Para responder a este problema surge la iniciativa para la contratación equitativa en el año 2014, la misma que, se basa en las normas internacionales de trabajo, las directrices mundiales, combinando el diálogo sobre políticas globales, los conocimientos y la generación de datos con intervenciones sobre el terreno en las que se prueban y aplican herramientas y se generan conocimientos especializados. La finalidad de la contratación equitativa es coadyuvar a prevenir la trata de personas y sobre todo a la protección de los derechos de los trabajadores de prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y colocación.

Ante todo lo expuesto, el objetivo de esta investigación se centra en analizar la igualdad de género en las normas internacionales de trabajo y la contratación equitativa, a través de un análisis jurídico – comparativo.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se sustentó bajo un paradigma crítico – propositivo, porque parte de la comprensión de un hecho social – jurídico y se apoya en el método histórico – social, porque a través de la revisión de la normativa

existente, se relaciona con la realidad vigente y las necesidades sociales actuales, en relación con la igualdad como principio general de aplicación de derechos, dentro de la contratación laboral.

Para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación se procedió a la búsqueda, recolección, análisis y priorización de datos de fuentes de primer y segundo nivel, por esta razón el enfoque con el que realizó es cualitativo - interpretativo, lo que permitió emitir razonamientos fundamentados sobre las variables investigadas, se utilizó un nivel investigativo documental y bibliográfico, ya que, la información se obtuvo de fuentes teóricas, normativas nacionales e internacionales, libros e informes afines al tema de estudio.

Además, los resultados de esta investigación se apoyaron en base artículos científicos, documentos y fichas metodológicas emitidas por Organizaciones Internacionales, donde se destaca: la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y Cultura –UNESCO- la Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL- y la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, organizaciones que han desarrollado los elementos fundamentales en cuanto a la teoría dentro del ámbito del trabajo a nivel internacional.

En base a toda la información recopilada, se aplicó el método hermenéutico - deductivo, que permitió la simplificación de datos y el análisis y síntesis de las regulaciones enmarcadas dentro de los derechos de las y los trabajadores.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El trabajo cualquiera que este sea requiere de un proceso sistemático, pero sobre todo que se consolide dentro lo normado y establecido en las normas internacionales y consolidado dentro de un ordenamiento jurídico, en el cual exista una adecuada relación jurídica, bajo un régimen legal y que se considere el interés patrimonial de la ciudadanía, la igualdad de los seres humanos, respetando el acceso a los derechos de la ciudadanía (Pangol, 2021)

En relación con lo expuesto en el apartado anterior, es claro que, la igualdad corresponde en menor o mayor medida, aquella comparación que se realiza entre personas o grupo de personas, y, a pesar de que aún se refleja un tratamiento diferenciado y ciertas dinámicas de subordinación, que afectan de manera significativa a ciertos grupos sociales, sobre todo a las mujeres, pues, aún no se conforma un parámetro universal del "sujeto de derecho", por lo que, el examen de igualdad jurídico material, difícilmente permite la desactivación entre el principio

antidiscriminatorios y las relaciones sociales de dominación, este es un referente que todavía moldea algunos grupos de personas y los ubica como privilegiados y no. La mayor parte de prejuicios o patrones culturales siguen insertos dentro de los procesos de estructura social, económicos, sociales e históricos que influyen en el acceso al ejercicio de derechos.

Dentro del campo laboral la igualdad se entiende por la capacidad de que tiene todo ser humano, para contraer una determinada obligación de trabajo, en este sentido, dentro del ordenamiento jurídico, reconoce y garantiza que tanto hombres como mujeres tienen el mismo derecho, el ejercicio de facultades y el cumplimiento de obligaciones independientemente del sexo, género, edad, estado civil, raza, creencias religiosas o condición social, este principio tiene coincidencia con el principio de dignidad de las personas, así como con el carácter universal de los derechos fundamentales (Anderson, et. al, 2017).

Dentro de los problemas relevantes que inciden en el desarrollo de la discriminación y desigualdad laboral es una creciente brecha salarial de género, considerando que el salario es aquella cantidad que una persona tiene derecho a percibir por realizar una determinada tarea, el salario se conforma por varios elementos un salario base, y complementos salariales como antigüedad, ayuda familiar, horas extras, sumado a varias retribuciones e importes que por ley se exigen, es decir, los impuestos y aportaciones que son derecho de los trabajadores como seguro social, pensiones, entre otras.

Otros elementos que se consideran dentro del proceso de contratación de un trabajo y que inciden en el fortalecimiento de esta brecha salarial, son el tipo de relación laboral, el tipo de contrato, el porcentaje de jornada, las diferentes regulaciones laborales de cada país e incluso las condiciones socioeconómicas y los conocidos estereotipos de género, que han generado que en muchas ocasiones el mismo puesto de trabajo no tenga las mismas retribuciones y se marque una representativa diferencia salarial entre hombres y mujeres. Dentro de las causas que determinan esta brecha salarial se tiene: empleo a tiempo parcial, peores empleos, trabajos socialmente menos valorados, auto minusvaloración e ignorancia de los empleadores (Cerquera & Arias, 2019), como se describe en la tabla 1.

Tabla 1. Causas de la brecha salarial

Causas	Hechos	Consecuencias	Responsables
Empleo a tiempo parcial	La cantidad de mujeres es mayor a los hombres con jornadas a tiempo parcial. Las mujeres reducen su jornada laboral porque son las responsables del trabajo de casa, cuidado de sus familias e inclusive maternidad. El tiempo parcial es el peor remunerado que un tiempo completo.	Las mujeres reportan menos dinero a su familia.	La desigualdad del reparto de los trabajos no remunerados como es el que la mujer realiza en su hogar. La influencia del rol patriarcal. Las empresas no facilitan ayudas y posibilidades que concilien que la mujer pueda trabajar más horas.
Peores empleos	Las mujeres son las que más desarrollan trabajos peores remunerados. Las mujeres tienen menos posibilidades de obtener trabajos de mayor nivel, lo que incide en discriminación.		Sociedad desigual. Pocas oportunidades desarrollo profesional para las mujeres. Estereotipos de género. Se asocia cargos de responsabilidades a los hombres. Débiles políticas públicas que sancionen la discriminación.
Trabajos socialmente menos valorados	Trabajos de cuidados no remunerados. Trabajos fuertemente feminizados.	Trabajos socialmente poco valorados realizan las mujeres.	Sociedad patriarcal. Progresiva masculinización de empleos. Minusvaloración en el ámbito salarial. Agentes sindicales que deben trabajar por un justo reconocimiento.

Auto minusvaloración	Discriminación de las mujeres	Mujeres negocian menos su salario Aceptan las condiciones que se les ofrece Menos posibilidades de mejorar sus condiciones laborales	Desvaloración de las mujeres Poderes públicos que no promueven el empoderamiento de las mujeres Débil valoración económica de los empleos
Ignorancia	Empleadores públicos y privados no analizan el plan de remuneración Diferencias salariales confusas	Desconocimiento de nuevas medidas	Poderes públicos que no promueven que los empleadores realicen mediciones estadísticas y armonizadas

Fuente: Compilación realizada por el autor de la investigación realizada por Cerquera & Arias (2019). Diferencial salarial por género: un análisis comparativo

Como ya se mencionó, existe una serie de factores que inciden de manera significativa en la vulneración del principio de igualdad de género, pues a pesar de todos los intentos por corregir, todas brechas existentes tanto a nivel internacional como local, esta realidad se mantiene y afecta a los grupos vulnerables, como es en este caso a las mujeres. La mujer debido a las diferentes responsabilidades que debe cumplir tanto a nivel familiar, social y cultural, se ve expuesta a una serie de acciones que vulneran sus derechos, afectando su calidad de vida.

El rol que la mujer debe cumplir como madre, esposa y trabajadora hace que esta se vea limitada a desarrollarse de manera personal y profesional. Dentro del campo laboral la mujer lleva a cabo el trabajo no remunerado de casa y al momento en que asume una responsabilidad laboral diferente se ve obligada a organizar su tiempo y esto limita la jornada de trabajo que puede optar para mejorar su condición económica.

El Derecho Laboral, se fundamenta en la regulación de las obligaciones laborales, en donde, se tutela los derechos de los trabajadores, estableciéndose un marco mínimo de derechos y garantías, para lo que, los diferentes Estados, interviene en particularidades, con la necesidad de equilibrar la desigualdad que existe entre empleadores y trabajadores, con la finalidad de eliminar abusos que en la actualidad son un fuerte conflicto social. Existe una serie de instrumentos o herramientas jurídicas que son aplicables en el momento de contratar un empleado, en virtud, de que los trabajadores son objeto de protección del Estado y representa la parte más

débil de la relación contractual, por lo que, es necesario que exista un contrapeso protector, de orden legal que se oriente a nivelar las condiciones entre el patrono y el empleado (Montalvo, 2020)

Considerando que el trabajo es un derecho que tienen todos los seres humanos, y que los derechos de los trabajadores son de interés público, por lo tanto, estos son irrenunciables, y por consiguiente surge la necesidad de una legislación protectora, que ampare a los empleados, pues por su necesidad se ven abocados aceptar cualquier condición impuesta por su patrono, que es quien establece las condiciones laborales. Por esta razón, las normas de trabajo cuentan con objetivos principales que son consistentes sobre todo en los beneficios para la parte débil de la relación, por lo que, se establecen principios de derecho laboral como pilares fundamentales y postulados fundamentales que rigen y guían su correcta interpretación. Estos principios se integran en el ordenamiento jurídico de las diferentes Constituciones, contemplando lo estipulado en los tratados y convenios internacionales, así como en los Códigos de Trabajo y otras leyes propias que amparan al derecho laboral.

Bajo este contexto, el investigador realiza un compendio relacionado con el derecho al trabajo, salario justo y existencia de lineamientos, en la Constitución de los diferentes países para esto se tiene la siguiente descripción comparativa:

Tabla 2. Análisis comparativo del derecho al trabajo en la Constitución

Países	Derecho al trabajo	Trabajo digno e igualitario	Salario justo	Normas para los contratos
Argentina	X	X	X	
Bolivia	X		X	X
Chile	X	X		
Colombia	X	X	X*	X
Costa Rica	X	X		X
Ecuador	X	X	X	X
México	X	X		X
Nicaragua	X		X**	
Panamá	X	X	X	X
Paraguay	X			X
Perú	X		X	
República Dominicana	X	X		
Uruguay	X	X		
Venezuela	X	X		X

\*Remuneración mínima, vital, móvil y pago oportuno

\*\* Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

Fuente: Compilación de la OEA (2018) Derecho al trabajo y salario. Análisis comparativo de constituciones de los regímenes presidenciales. Georgetown University y Organización de Estados Americanos.

Como se observa en el análisis comparativo realizado, la diferentes Constituciones consideran al trabajo como derecho fundamental y básico que debe ser cumplido, así como, el cumplimiento al trabajo igualitario (salvo en Nicaragua, Paraguay y Perú), en relación con el trabajo justo no todos los países lo tienen estipulado en su Constitución, así como, las normas específicas que deben ser consideradas en los contratos. Esto refleja ciertos vacíos legales que no se encuentran plasmado en la Constitución de algunos, países. En relación, con igualdad de género, no todas las Constituciones lo determinan que debe ser cumplido.

Por otra parte, en el Ecuador, Espinoza (2018), refiere que “existe un problema de paralelismo de género laboral, el que más se destaca es el ámbito salarial, pues es evidente la existencia de una desproporción entre el patrón del empleo y las oportunidades que genera, así como, un vacío en el planteamiento de políticas públicas que regulen esta desigualdad”

A tenor de lo expresado, Almeida (2017), manifiesta que:

... a pesar de que las mujeres tienen mejores niveles educativos ganan un 21% menos que los hombres; las tasas de desempleo son superiores a las de los hombres y tienen sobrecarga de trabajo no remunerado. Además, es evidente que el 61.3% de las mujeres laboran en el sector informal y doméstico, y apenas, el 17.4% se encuentran en el sector formal (p. 7).

Esta realidad evidencia, el problema social existente, en Ecuador y otros países, en relación con la discriminación laboral vigente, a pesar de existir normas, leyes establecidas por organismos internacionales y nacionales, que obligan al cumplimiento de estos derechos. Sin embargo, a raíz de la promulgación de la necesidad de la inclusión de la mujer en las diferentes actividades de la sociedad y la obligación del cumplimiento de sus derechos, permite que ésta tenga un mayor acceso a la educación, y por ende este nivel de preparación ha incidido en una mayor incorporación de la mujer a un trabajo remunerado, así como la ocupación de cargos administrativos, financieros y/o técnicos.

La Organización Internacional del Trabajo, promueve como iniciativas dentro de lo que es la contratación equitativa cuatro pilares esenciales: (p 1) el intercambio de conocimiento a escala mundial enmarcados en la contratación, (p 2) el mejoramiento de las leyes, políticas en relación con la contratación equitativa; (p 3) la promoción de prácticas equitativas; y finalmente, (p 4) el empoderamiento y protección de las y los trabajadores. En base a lo expuesto, la OIT, tienen como finalidad alcanzar el anclaje de las prácticas de contrataciones nacionales y trasfronterizas, con características de transparencia, debidamente reglamentadas, para un adecuado cumplimiento, en donde, se proteja los derechos laborales, la inclusión de principios y derechos fundamentales del trabajo, para la prevención de la trata de seres humanos y el trabajo forzoso, sirviendo esto de base, para la estructuración de políticas de empleo. (OIT, 2021).

Ante lo expuesto, se plantea una estrategia de la Iniciativa sobre la contratación equitativa 2021-2025, en donde, cada pilar plantea una serie de metas (M) que deben ser cumplidas dentro de este proceso de contratación equitativa:

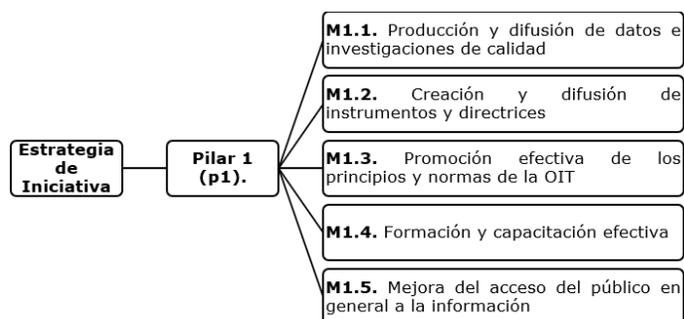


Figura 1 Estrategia de iniciativa -Pilar 1 y sus metas

Fuente: Compilación realizada por el autor tomada del informe de la OIT (2021), Iniciativa para la Contratación Equitativa

Como se observa en la figura 1, el primer pilar enfocado en el mejoramiento e intercambio de conocimientos, sus metas se enmarcan dentro de la necesidad de realizar investigaciones en diferentes áreas temáticas, y los resultados encontrados deben ser debidamente difundidos con instrumentos y directrices innovadores y en base a datos empíricos.

Es importante, también, la promoción de todas las normas y principios que establece la OIT sobre la contratación equitativa, donde se referencia los principios y derechos fundamentales, así como, las directrices de las agendas mundiales, nacionales y regionales. No debe dejarse de lado, la necesidad de formación y capacitación, orientada

a la actualización y adaptación de materiales necesarios, que contribuya el mejoramiento del acceso a la información, a través de datos mejorados, actualizados y que sean debidamente difundidos por los diferentes medios de comunicación.

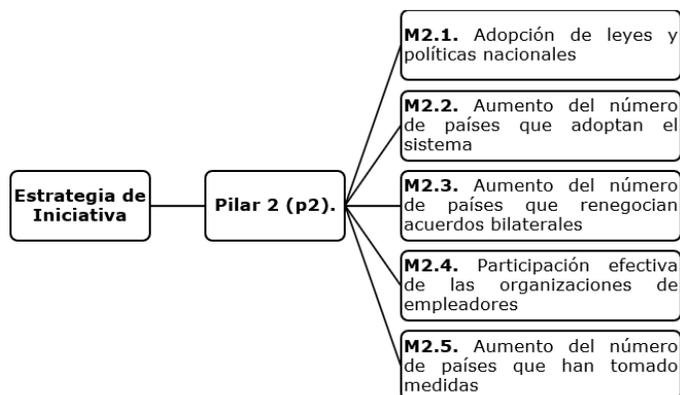


Figura2 Estrategia de iniciativa -Pilar 2 y sus metas

Fuente: Compilación realizada por el autor tomada del informe de la OIT (2021), Iniciativa para la Contratación Equitativa

En la figura 2 que se relaciona con el mejoramiento de las leyes y la promoción del contrato equitativo se tiene como metas importantes la necesidad de adoptar leyes y políticas que permitan una adecuada aplicación de las mismas orientada a la creación de nuevos empleos y sobre todo, a la protección de los trabajadores durante el proceso de contratación; para esto es necesario que mayor número de países adopten este sistema con un adecuado cumplimiento y control que garantice la respectiva vigilancia y se proporcione los medios de reparación efectiva en el caso de infracciones; para esto es necesario incrementar procesos de renegociación de los acuerdos bilaterales conforme las normas y principios de la OIT; para un adecuado cumplimiento de lo expuesto, es pertinente que los organismos de empleadores y trabajadores tengan una activa participación y se visualice un diálogo social bipartito. Para el tercer pilar se refleja las metas que se presentan en la figura 3.

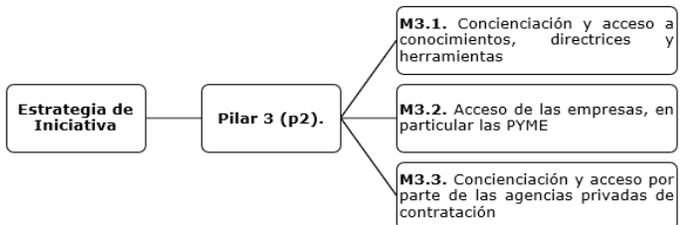


Figura3. Estrategia de iniciativa -Pilar 3 y sus metas

Fuente: Compilación realizada por el autor tomada del informe de la OIT (2021), Iniciativa para la Contratación Equitativa

La figura 3 se enfoca las metas del tercer pilar que se relaciona con la promoción de prácticas empresariales equitativas, en las cuales es importante establecer acciones de concientización, que permitan que empleadores de las redes de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la OIT, conozcan las diferentes directrices y herramienta , con la finalidad de cambiar las prácticas de contratación orientados desde una perspectiva de género y en correspondencia con las directrices establecidas por la OIT. Con esto se pretende que también las PYMES, tenga acceso a estas herramientas y las apliquen.

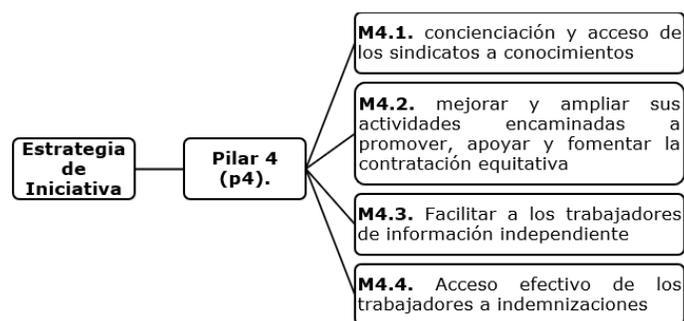


Figura4 Estrategia de iniciativa -Pilar 4 y sus metas.

Fuente: Compilación realizada por el autor tomada del informe de la OIT (2021), Iniciativa para la Contratación Equitativa

En la figura 4 se relaciona con el empoderamiento y protección de las y los trabajadores, en donde, se busca concientizarla necesidad de los sindicatos al acceso a conocimientos, directrices y herramientas con la finalidad de incrementar la representación de las y los trabajadores migrantes, con la finalidad de mejorar y ampliar acciones que permitan la promoción, apoyo y fomento de la contratación equitativa, apoyados de organismos de la sociedad civil; para esto es pertinente, el cumplimiento de los derechos y obligaciones en materia de contratación, acceso a la justicia y la utilización adecuada de medios de reparación, estas vías de reparación deben emplear mecanismo de reclamación y diálogo sobre todo entre la empresa y los sindicatos.

Del compendio realizado, es evidente que la contratación equitativa se encuentra debidamente delineada, sin embargo, no se han plasmado los mecanismos adecuados para su respectivo cumplimiento lo afecta de manera significativa en la vulneración de los derechos de las y los trabajadores, en temas de igualdad, y, trabajo digno.

A pesar de todo para fortalecer el cumplimiento de las metas planteadas, se establecen una serie de convenios orientadas al cumplimiento del contrato equitativo:

Convenio C181 sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Este se caracteriza por:

- Refiere que una agencia de empleo privada es toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más servicios
- Cuenta con una base de datos de trabajadores en todas las ramas de actividad económica
- Se aplica a todas las agencias de empleo privadas, para su adecuado funcionamiento, siempre y cuando se garantice la protección de los trabajadores
- Se debe promover la igualdad de oportunidades, así como el acceso sin discriminación alguna por razones por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.
- Se dispone la necesidad de asegurar a los trabajadores en materia de: (a) libertad sindical; (b) negociación colectiva; (c) salarios mínimos; (d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; (e) prestaciones de seguridad social obligatorias; (f) acceso a la formación; (g) seguridad y salud en el trabajo; (h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; (i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales; (j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales (Information System on International Labour Standards, 1997).

**Convenio C097 sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97).** Este se caracteriza por:

- Existe la obligación de poner a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo y de cualquier otro Miembro, información relacionada con políticas, legislación nacional relacionada con migrantes e inmigración.
- Velar por que los trabajadores migrantes y su familia tengan pleno goce de protección médica y buenas condiciones de vida, higiene, durante el viaje, su llegada y su destino.
- La remuneración, comprendidos los subsidios familiares cuando éstos formen parte de la remuneración, las horas de trabajo, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, las limitaciones al trabajo a domicilio, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional, el trabajo de las mujeres y de los menores.

- Este convenio no es aplicable a trabajadores fronterizos, a la entrada por un corto periodo de artistas y a la gente de mar. (Information System on International, 1949)

**Convenio C143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).** Este se caracteriza por:

- Se debe respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes
- Este convenio nos e aplica a: (a) los trabajadores fronterizos; (b) los artistas y las personas que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país por un periodo de corta duración; (c) la gente de mar; (d) las personas que hayan entrado en el país con fines especiales de formación o de educación; (e) las personas empleadas en organizaciones o empresas que operan dentro del territorio de un país que han sido admitidas temporalmente en dicho país, a solicitud de sus empleadores, para cumplir trabajos o funciones específicos por un período definido o limitado de tiempo y que están obligadas a abandonar el país al término de sus trabajos o funciones.
- No impide a los Miembros celebrar acuerdos multilaterales o bilaterales con miras a resolver los problemas
- Este convenio expira en el tiempo de diez años, desde la fecha que se pone en vigencia (Information System on International Labour Standards, 1975).

Como se observa, la legislación internacional otorga a las y los trabajadores, el derecho a la protección contra el abuso, la explotación, es evidente que las y los trabajadores, tienen el derecho a trabajar en cualquier país, sin embargo, en la actualidad, todavía las leyes y normas existentes, con la contratación en su mayoría, no llegan a proteger a las y los trabajadores, especialmente aquellos que tienen la categoría de migrantes, inclusive cuando existen leyes para su implementación y cumplimiento, están llegan a ser insuficientes. Este panorama es cada vez más complejo, pues, involucra un conjunto de actores se encuentren regulados o no. Al hablar de la contratación pública, las regulaciones aplicar pueden ser únicamente las que se encuentran impuestas. Sin embargo, las contrataciones que se realicen por medio de agencias de empleo privadas, van cada día en aumento y la mayoría de ellas desempeñan un papel positivo que contribuye a la equiparación de la oferta y demanda laboral. No obstante, la existencia de intermediarios y de otros operadores, refleja que estos actúen fuera del marco legal y normativo debidamente, estipulado

Estas acciones de estas empleadoras privadas, incide de manera significativa en una mano de obra no equitativa, que en su mayoría pone en riesgo a los trabajadores para

ser víctimas de trata de personas y de trabajo forzoso, sea en trabajadores nacionales, como migrantes.

Dentro de los referentes investigativos importantes, se destaca la tesis doctoral realizada por Marrugo (2017), quien parte su estudio del problema histórico – cultural que se genera a nivel mundial, en relación con las desigualdades existentes en el mercado laboral, y todo lo que se ha intentado para combatir con esas barreras que impiden la igualdad de oportunidades tanto en hombres como en mujeres. Dentro de los resultados que se destacan se tiene el acceso al empleo por parte del “sexo débil”, lo que incide en el nivel de responsabilidad y poder que se le asigna. Otro elemento que resalta son los conocidos estereotipos culturales que se encuentran fuertemente arraigados y que no han permitido que se fortalezca el trabajo inter y multidisciplinario. Dentro de los factores causales que destaca para que se vulnere el principio de igualdad es la responsabilidad familiar que tiene la mujer vista desde el componente histórico – cultural; y, el nivel de habilidades competencias directivas que tiene el hombre desde una concepción psicológica – social. Por esta razón, destaca el papel activo y dinámico que juegan los poderes públicos, para la generación de políticas que busquen la integración efectiva y transversal de género en cualquier tipo de organización.

## CONCLUSIONES

Los países latinoamericanos han demostrado un creciente y progresivo reconocimiento a los diferentes convenios de la OIT, lo que refleja la importancia que tienen los Estados en el momento de garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, sin embargo, es evidente la existencia de una fractura entre el ordenamiento interno de algunos países y el internacional, lo que debilita la validez de las normas internacionales de trabajo (NIT), dentro del ámbito jurídico – nacional. El proceso de integración de la NIT dentro del ordenamiento jurídico interna de cada nación no se realiza de manera uniforme, pues, cada país lo incorpora en correspondencia y conciliado con su ley nacional y, sus condicionamientos sociales, económico y culturales.

El análisis realizado permitió demostrar la importancia del principio de igualdad constitucional, el mismo que debe ser considerado como uno de los pilares en la aplicación de los derechos fundamentales y dentro del proceso de contratación, el mismo que respaldará los criterios jurídicos que deben ser aplicables a la realidad social, económica y productiva de un país y sobre todo del Estado Ecuatoriano. Sin embargo, es evidente que la sociedad vive enclaustrada en los diferentes fenómenos y estereotipos, visualizando inequidad y discriminación de

género, en donde, la mujer es vulnerada en su derecho de igualdad.

La globalización y la creciente vulnerabilidad laboral ha incidido en la conocida migración laboral tanto dentro como fuera del país, es por esta razón que la OIT ha promulgado la contratación equitativa, como un compromiso importante de la comunidad internacional y que se encuentra reflejado en la Agenda 2030, con la finalidad de establecer procesos equitativos de contratación que contribuya a la protección de los trabajadores especialmente frente a la trata de personas y al trabajo forzoso, y en busca de la reducción de desigualdades y prácticas discriminatorias.

Como se observa en términos de contratación laboral se evidencia dos grandes realidades que siguen latentes en la actualidad en relación con el principio de igualdad, como es la discriminación a la mujer y el abuso que se comete en caso de migración laboral, en los dos casos, refleja injusticias, abusos. En el primer caso, los diferentes roles que debe cumplir la mujer hacen que esta no pueda cumplir con una jornada laboral completa o a su vez reciba una remuneración inferior a la de un hombre; mientras que, en la segunda se tiene trata de personas y práctica abusivas con la influencia de intermediarios informales. Todo esto refleja la necesidad urgente, de replantear políticas, leyes que permitan dar cumplimiento a las NIT, que brinden garantías a estos grupos vulnerables y puedan tener una vida digna como lo exige la Constitución de la República del Ecuador.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, M. (2017). *Justicia económica y equidad de género en Ecuador*. Quito: Friedrich Ebert Stiftung.
- Anderson, D., Binder, M., & Krause, K. (2017). Revisión de la penalización salarial por maternidad: experiencia, heterogeneidad, esfuerzo laboral y flexibilidad del horario de trabajo. *Revisión de ILR*, 56(2), 273-294. doi:doi: 10.1177/001979390305600204
- Organización de Estados Americanos (2018). *base de Datos Políticos de las Américas. Derecho al trabajo y salario. Análisis comparativo de constituciones de los regímenes presidenciales*. Estados Unidos: Georgetown University y Organización de Estados Americanos. <https://pdba.georgetown.edu/Comp/Derechos/trabajo.html>

- Cerquera, O., & Arias, C. (2019). Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 56(2), 109-125. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194259585008/html/>
- CIDH, & OEA. (2020). *Compendio sobre los derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*. España: Comisión Interamericana de los derechos Humanos. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>
- Clérico, L. (2018). Hacia un análisis integral de estereotipos: desafiando la garantía estándar de imparcialidad. *Revista Derecho del Estado*, 41(2), 67-96. doi:DOI:<https://doi.org/10.18601/01229893.n41.03>
- Espinoza, M. (2018). Labor discrimination in Ecuador. *Spaces*, 11(2), 21-35.
- Information System on International. (1949). *C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)*. Ginebra: NORMLEX. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312242:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312242:NO)
- Information System on International Labour Standards. (1975). *C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)*. Ginebra: NORMLEX. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312288:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO)
- Information System on International Labour Standards. (1997). *C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)*. Ginebra: OIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312326,es](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312326,es)
- Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso "Sisnero". *Revista de la Facultad de Derecho*, 46(3), 51-65. doi:<https://doi.org/10.22187/rfd2019n46a9>
- Marrugo, L. (2017). Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social. [Tesis doctoral] Salamanca: Universidad de Salamanca. [https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/137086/DDTTS\\_MarrugoSalasLM\\_Genero.pdf;jsessionid=400FEB35B9AD6C62F839619AB2AFE796?sequence=1](https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/137086/DDTTS_MarrugoSalasLM_Genero.pdf;jsessionid=400FEB35B9AD6C62F839619AB2AFE796?sequence=1)
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2016). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 295-314. doi: <https://doi.org/10.1348/096317902320369721>
- Montalvo, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, 49(2), 7-21. doi:<https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- OIT. (2017). *Guía Práctica sobre el control de la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo con un enfoque en los convenios para la igualdad de género*. San José: Organización Internacional del Trabajo. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/genero\\_NIT.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/genero_NIT.pdf)
- OIT. (2021). *Garantizar una contratación equitativa: logros de la OIT*. Ginebra: organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/fair-recruitment#intro>
- OIT. (2021). *Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT: Estrategia 2021-2025. Hacer el balance y seguir progresando*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_819080.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_819080.pdf)
- Pangol, A. (2021). Rol de las normas internacionales del trabajo en el derecho laboral de un mundo globalizado. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 276-282. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n1/2218-3620-rus-13-01-276.pdf>
- Paz, M., & Yip, R. (2019). *Qué son las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT*. Ginebra: Organización Internacional de Empleadores (IOE). <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/normas-internacionales-del-trabajo>
- Plascencia, R. (2013). *Equality*. Mexico, D.F : National Human Rights Commission.