

CONSEJO LATINOAMERICANO DE CIENCIAS SOCIALES (CLACSO)

Mundos del trabajo, flexibilidad y comercio justo en Ecuador

Trabajo final

**Betty Espinosa
FLACSO Sede Ecuador**

2007

Resumen

En este artículo se explora el tipo de trabajo que se realiza actualmente en organizaciones de comercio justo, en el contexto de la apertura de mercados y la globalización de la economía. Los compradores europeos han modificado sus hábitos y motivos de compra, y las organizaciones de comercio justo en Europa realizan esfuerzos crecientes por mejorar la calidad y estandarización de la marca y de los productos de comercio justo. El conjunto de estos cambios, como veremos, cuestiona el mundo doméstico en el que se producían las artesanías y otros productos en países del Sur y le induce a asumir pruebas de mercado e industriales ajenas a su naturaleza. Los cambios en la noción de precio justo han generado a su vez cambios profundos en la concepción de trabajo. Esa noción es portadora de una inestabilidad intrínseca debido a que asocia dos términos cuyo origen y naturaleza son diferentes: el precio y la justicia y que genera tensiones en la práctica cotidiana de las organizaciones de comercio justo. Comenzamos dando cuenta del mercado de trabajo en Ecuador y el sitio que tienen en este contexto las actividades denominadas “informales”. Discutimos las nociones de trabajo decente, comercio justo y flexibilidad; y planteamos la necesidad de ampliar el concepto de trabajo a partir del convencionalismo y, más específicamente, de la sociología pragmática de Luc Boltanski (1991; 1999). Para dar cuenta a la vez de los esfuerzos de los actores, pero también de sus profundas dificultades, recurrimos al estudio de dos organizaciones de comercio justo en Ecuador y los productores independientes de Otavalo, que se han vertido casi completamente hacia el mercado externo a partir de la dolarización de la economía en el año 2000.

Palabras clave:

Comercio justo, Ecuador, convencionalismo, sociología pragmática, artesanías, flexibilidad, trabajo, Boltanski.

INDICE

| | |
|--|----|
| Resumen | 1 |
| Introducción | 2 |
| Mercado laboral en Ecuador y marco regulatorio | 4 |
| Mercado laboral | 5 |
| <i>Estructura productiva</i> | 7 |
| <i>Remuneraciones</i> | 11 |
| <i>Desempleo, subempleo y estrategias de inserción</i> | 12 |
| Normativa laboral y flexibilidad en Ecuador | 19 |
| Problemática | 22 |
| Marco de análisis | 23 |
| Discusión de conceptos | 23 |
| <i>Trabajo decente</i> | 23 |
| <i>Flexibilidad laboral</i> | 25 |
| <i>Comercio justo</i> | 27 |

| | |
|---|-----------|
| La noción de mundos plurales para ampliar el concepto de trabajo en el marco del comercio justo | 30 |
| Trabajo, flexibilidad y comercio justo en Ecuador | 33 |
| Los casos de estudio seleccionados | 35 |
| Mundos del trabajo y compromisos en comercio justo | 39 |
| <i>Compromiso entre el mundo cívico y el mundo doméstico</i> | 40 |
| <i>Compromiso entre el mundo cívico el mundo mercantil y el mundo industrial</i> | 43 |
| <i>Compromiso entre el mundo mercantil y el mundo doméstico</i> | 45 |
| Conclusiones | 46 |
| Anexos | 49 |

Mundos del trabajo, flexibilidad y comercio justo en Ecuador

Betty Espinosa*

Resumen

En este artículo se explora el tipo de trabajo que se realiza actualmente en organizaciones de comercio justo, en el contexto de la apertura de mercados y la globalización de la economía. Los compradores europeos han modificado sus hábitos y motivos de compra, y las organizaciones de comercio justo en Europa realizan esfuerzos crecientes por mejorar la calidad y estandarización de la marca y de los productos de comercio justo. El conjunto de estos cambios, como veremos, cuestiona el mundo doméstico en el que se producían las artesanías y otros productos en países del Sur y le induce a asumir pruebas de mercado e industriales ajenas a su naturaleza. Los cambios en la noción de precio justo han generado a su vez cambios profundos en la concepción de trabajo. Esa noción es portadora de una inestabilidad intrínseca debido a que asocia dos términos cuyo origen y naturaleza son diferentes: el precio y la justicia y que genera tensiones en la práctica cotidiana de las organizaciones de comercio justo. Comenzamos dando cuenta del mercado de trabajo en Ecuador y el sitio que tienen en este contexto las actividades denominadas “informales”. Discutimos las nociones de trabajo decente, comercio justo y flexibilidad; y planteamos la necesidad de ampliar el concepto de trabajo a partir del convencionalismo y, más específicamente, de la sociología pragmática de Luc Boltanski (1991; 1999). Para dar cuenta a la vez de los esfuerzos de los actores, pero también de sus profundas dificultades, recurrimos al estudio de dos organizaciones de comercio justo en Ecuador y los productores independientes de Otavalo, que se han vertido casi completamente hacia el mercado externo a partir de la dolarización de la economía en el año 2000.

Palabras clave:

Comercio justo, Ecuador, convencionalismo, sociología pragmática, artesanías, flexibilidad, trabajo, Boltanski.

* Economista y socióloga, profesora investigadora de FLACSO Sede Ecuador. Es doctorante en la Universidad Católica de Lovaina (Bélgica), donde trabaja con R. Cobbaut, Th. Périlleux, P.-J. Laurent y J. De Munck. Coordinó el Programa de Políticas Públicas en FLACSO Ecuador entre el 2002 y el 2004. Fue responsable del eje “Trabajo y mercado laboral” en el Congreso que celebró los 50 años de FLACSO en América Latina, reunido en Quito en octubre 2007.

Introducción

Nos encontramos en un proceso inédito de internacionalización de las empresas, en el que la forma concreta de la actividad económica se somete a la lógica de intercambio de capitales e informaciones. Se ha dado paso a la formación de nuevas estructuras de mercado, acompañadas de nuevos dispositivos organizacionales para diseñar, producir y vender productos y servicios. La telemática que resulta del desarrollo combinado de las telecomunicaciones y de la informática, ha viabilizado la globalización del sistema financiero mediante la aceleración y la securitización de los sistemas de pago (Cobbaut, 2007: 1). Esta evolución ha permitido el surgimiento de tres fenómenos paralelos: i) la ‘financiarización’ de la economía, ii) la evolución de la gobernanza de las empresas hacia esquemas hasta ahora inéditos de repartición del riesgo entre el capital y el trabajo, y iii) un tipo totalmente nuevo de segmentación del mercado de empleo (Aglietta, Cobbaut, 2003).

De acuerdo con Beaucourt (1996), los nuevos modelos de organización tienen una relación directa con las formas económicas, es decir con las reglas y las representaciones que definen lo que es un conjunto productivo eficaz. En este marco, las organizaciones actualmente conciben su desarrollo interno ligado a tres ejes: 1) la lógica de costos y de diferenciación que a pesar de su carácter antagónico deben ser tomadas en cuenta al mismo tiempo para responder a las exigencias del mercado; 2) la lógica de eficiencia y de innovación que demanda de los trabajadores a la vez eficiencia y flexibilidad; 3) las empresas deben conciliar la movilidad de recursos con el mantenimiento relativo del empleo.

El retorno del liberalismo y la crisis del keynesianismo son las dos caras complementarias de este proceso. Las políticas de desregulación constituyen la receta común en el ámbito económico: liberación de precios, reducción de la intervención pública, aligeramiento de las reglamentaciones. En este marco, el compromiso fordista de trabajos fijos e indefinidos, congruente con las políticas de pleno empleo, ha cedido el paso a la flexibilidad laboral y a la precariedad. En Europa, la crisis amenaza al Estado social y se verifica de manera financiera en un déficit de los ingresos frente a los crecientes gastos sanitarios y sociales (P. Rosanvallon, 1992).

América Latina no escapa a estos procesos y presiones provenientes de la globalización. Las políticas de sustitución de importaciones de los años 60 y 70, a partir de la crisis de la deuda en el 1982 fueron reemplazadas por políticas de ajuste y de apertura de mercados en los años 90 y los 2000. En este contexto, algunos países de la Región han firmado acuerdos bilaterales de libre comercio con Estados Unidos. Sin embargo, también se puede apreciar en años más recientes cómo algunos países de la Región asisten a la aplicación de políticas híbridas que combinan un renovado fortalecimiento del Estado con instrumentos diseñados en la primera generación de políticas estatales de los años 60 y 70 y en la segunda generación que se da a partir de los 80. El Ecuador de los 90 e inicios de los 2000 observó una creciente mediación mercantil en el aprovisionamiento de bienes y servicios que anteriormente fueron mayoritariamente de competencia estatal como la salud, la educación y la seguridad social. Las funciones del Estado se redujeron en este período. Sin embargo, el gobierno que se inició en enero 2007, de Rafael Correa, ha propuesto revertir esa situación, siguiendo la tendencia de otros países de América Latina, aunque es todavía prematuro anticipar los resultados.

Por otra parte, también hay que tomar en cuenta que Ecuador presenta características específicas que intervienen en la lectura y construcción de la problemática. En concordancia con el desarrollo del Estado social¹ de los países europeos, pero en niveles marcadamente minoritarios y restringidos, en décadas pasadas se desarrolló un régimen de bienestar que trató de ampliar el acceso a servicios sanitarios, de educación básica y de seguridad social. Pero es ampliamente visible la coexistencia de modos de producción capitalistas y no capitalistas, así como de prácticas culturales diversas, como por ejemplo la coexistencia de servicios de salud académica y prácticas de salud tradicional. En cuanto a las condiciones de trabajo, en Ecuador la precariedad nunca dejó de estar ampliamente presente y parece profundizarse con la nueva racionalidad económica de los cambios en el sector formal. La flexibilidad laboral se introdujo en la última década a través de la autorización para el funcionamiento de las empresas privadas de colocación o de tercerización (1998), la introducción de los contratos por horas en el marco de la Ley de Transformación Económica (2000), la ley de trabajo por horas y su reglamento (2005). El recurso a estos dispositivos estaría provocando un deterioro de las condiciones laborales en el sector formal, ya que las contrataciones no incluyen todos los beneficios de ley y coberturas sociales.

Los jóvenes, por su parte, según un estudio realizado en Quito (Espinosa, Esteves, 2006), perciben en general mayores exigencias del mercado de trabajo, algunas de las cuales parecieran contradictorias. Si bien piensan que en el mercado de trabajo se valora la juventud, se les demanda también buena formación y experiencia previa, a la vez que estos factores de nada sirven si no se tienen los contactos sociales y personales adecuados. Además están conscientes de que deben esforzarse continuamente por mejorar su formación y capacitación para mantener y mejorar su nivel de “empleabilidad”; en este sentido, el mercado de trabajo es percibido como escenario de sucesivas pruebas. Se encuentra una tendencia creciente a emprender actividades independientes, lo que no se ve desligado de un trabajo inicial bajo dependencia con el propósito de adquirir experiencia y ahorrar.

En el sector salud de Ecuador, una investigación sobre la flexibilidad laboral (Espinosa, 2005), demuestra importantes diferencias entre el sector público y privado, las mismas que se han profundizado en la última década, lo que parece estar incidiendo -junto a otros factores- en una creciente presencia del sector privado en detrimento del sector público. En la base de estas diferencias se encuentran distintas concepciones para organizar el trabajo, así como prácticas diferentes de control e incentivos. De hecho, el sector privado ha incorporado con mayor facilidad y rapidez mecanismos de flexibilidad laboral para controlar y mejorar la eficiencia en los resultados. Pero quedan dudas sobre la calidad en este nuevo contexto, puesto que el personal que está sujeto a modalidades flexibles de trabajo se encuentra en situación de inestabilidad que le genera angustia y poco compromiso con proyectos institucionales de mediano y largo plazo, así como con actividades cooperadoras con otros profesionales de la salud.

En este contexto, en esta investigación nos planteamos analizar y reflexionar sobre lo que está ocurriendo en las organizaciones de comercio justo con respecto a las relaciones de trabajo. Estas organizaciones llamaron particularmente nuestra atención porque generalmente declaran tener propósitos y procedimientos *alternativos* en la

¹ El Estado providencia descrito por P. Rosanvallon (1992).

construcción de un tejido cooperativo entre actores individuales y colectivos, lo que difiere sustancialmente de una concepción ortodoxa de organización fundamentada en individuos autónomos y racionales que maximizan su bienestar individual. Estas organizaciones parten de planteamientos fundamentados en la equidad, el respeto de los derechos, la confianza,... que pueden ser o no congruentes con respecto a las prácticas de eficiencia que se imponen para mantener la existencia de una organización en el contexto de la globalización y la flexibilidad del trabajo. Paralelamente y debido a los mismos principios de actuación, las personas construyen formas específicas de concepción de las relaciones laborales pero también plantean respuestas concretas ante la problemática.

Esta investigación indaga las prácticas y dispositivos desarrollados por las organizaciones de economía solidaria con respecto a las relaciones laborales. Nuestro propósito es aportar al debate que se ha abierto en los últimos años en torno a las concepciones diversas de *flexibilidad* y mundos del trabajo. Se han seleccionado tres estudios de caso en Ecuador, dos de los cuales responden a objetivos de comercio justo y otro que se puede catalogar como situado en el mercado convencional. Para contextualizar esta problemática se recurre tanto a una revisión de las transformaciones legales como a información estadística del mercado laboral en el país. Se realiza un trabajo exploratorio de los alcances y límites de los conceptos de flexibilidad y de comercio justo. La flexibilidad se encuentra ligada al surgimiento, desarrollo y actual crisis de la relación y contrato salarial. El comercio justo, identificado con las acciones de organizaciones sin fines de lucro o no gubernamentales, apunta a mantener principios de un antiguo régimen de manera alternativa. Las relaciones entre estos dos conceptos, en un primer acercamiento, parecen contradictorias y por esto nos interesó explorar los diferentes mundos que se encuentran en tensión a partir de sus principios, y los mecanismos y procesos de producción de acuerdos entre ellos.

En la primera sección se presenta una imagen del mercado laboral en Ecuador, así como el marco regulatorio de las relaciones de trabajo, lo que nos permitirá situar la problemática que estudiamos en el contexto del país. En la segunda sección exploramos las discusiones sobre trabajo, sobre flexibilidad laboral y sobre comercio justo, con el propósito de introducir la necesidad de reflexionar sobre mundos plurales que coexisten en la acción colectiva. En la tercera sección se presentan los casos que hicieron posible nuestro análisis sobre el trabajo en comercio justo, luego se discuten los hallazgos a partir del marco conceptual convencionalista, y finalmente se concluye sobre los difíciles compromisos que implica ser flexible en comercio justo.

Mercado laboral en Ecuador y marco regulatorio

Según la OIT, a nivel mundial se constata un aumento del déficit de trabajo decente, ya que se observan incrementos del desempleo abierto, de la informalidad y una disminución de las tasas de ocupación. En el caso de Ecuador se puede verificar esta tendencia creciente del déficit del trabajo decente, que resulta de la aplicación progresiva de la normativa tendiente a propiciar la flexibilidad laboral, que se refleja en los datos del mercado laboral del país, a partir de los cuales abordamos la problemática del aumento del trabajo en acciones alternativas como en comercio justo que es el eje de este artículo.

Mercado laboral²

Ecuador tiene una población de 12.156.608 habitantes, según el último censo realizado en el año 2001. La pobreza por Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) afecta al 61,3% de la población y el 31,9% se encuentra en situación de extrema pobreza³. El 37,5% de la población es económicamente activa (PEA)⁴. La PEA masculina en el año 2001 alcanzó el 69,6% del total de esta población. El 62,3% de la PEA es urbana. Desde el inicio de los años 80 se observa un notable incremento de la tasa global de participación femenina que refleja un mayor ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo.

PEA DE 12 AÑOS Y MÁS SEGÚN SEXO

| Año | Población Total | PEA | % PEA | PEA Hombres | Hombres en % de la PEA | PEA Mujeres | Mujeres en % de la PEA |
|------|-----------------|-----------|-------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|
| 1982 | 8.060.712 | 2.375.427 | 29,5 | 1.876.283 | 79,0 | 499.144 | 21,0 |
| 1990 | 9.648.189 | 3.327.550 | 34,5 | 2.449.384 | 73,6 | 878.166 | 26,4 |
| 2001 | 12.156.608 | 4.553.746 | 37,5 | 3.169.470 | 69,6 | 1.384.276 | 30,4 |

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001 – INEC, SIISE Versión 3.5

Actualmente la población ecuatoriana cuenta con mayores niveles de educación que hace veinte años. La escolaridad promedio de la población de 24 años y más pasó de 5,1 en 1982 a 7,3 años promedio en el 2001. Sin embargo, menos de la mitad de la PEA cuenta con educación secundaria, mientras que una cuarta parte apenas tiene educación primaria. La PEA según grupos de edad por nivel de instrucción refleja que a medida que aumenta la edad disminuye el nivel educativo alcanzado por las personas⁵. Así mientras que solo el 29% de las personas de 60 y más años han completado la secundaria, este porcentaje sube al 56% para los jóvenes de entre 15 y 28 años.

PEA POR GRUPO DE EDAD SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN, 2006⁶

| Grupo de edad | Nivel de instrucción (en %) | | | | | Total % |
|------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------|------------|--------------|
| | Ninguno y alfabetización | Preprimaria y primaria | Secundaria y postsecundaria | Superior y postgrado | No informa | |
| de 10 a 14 años | 1,1 | 61,0 | 37,6 | | 0,3 | 100,0 |
| de 15 a 28 años | 0,3 | 17,6 | 55,9 | 26,2 | 0,0 | 100,0 |
| de 29 a 44 años | 0,6 | 22,2 | 48,4 | 28,8 | 0,0 | 100,0 |
| de 45 a 59 años | 2,0 | 33,8 | 38,2 | 26,1 | 0,0 | 100,0 |
| de 60 y más años | 6,1 | 48,9 | 28,7 | 16,3 | | 100,0 |
| Total | 1,2 | 25,4 | 47,1 | 26,3 | 0,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

Sin embargo, la mayor escolarización de las nuevas generaciones no les garantiza un acceso de mejor calidad al mercado de trabajo. Pierre Bourdieu identificó este fenómeno como la devaluación de la educación, según la cual a medida que se generaliza un determinado nivel de instrucción debido a la masificación en el acceso y el incremento de los egresados, dicho nivel académico pierde importancia económica y

² Para la elaboración de esta sección se utilizaron dos fuentes principales: 1) Censo de Población y Vivienda – INEC 2001, SIISE Versión 3.5; 2) Encuesta de Empleo Urbana (EEU) del Banco Central del Ecuador y FLACSO-Ecuador.

³ Censo de Población y Vivienda – INEC, 2001 SIISE Versión 3.5.

⁴ La PEA se define como la población trabajadora de 12 años y más, SIISE versión 3.5.

⁵ Para el primer grupo etáreo (tramo de 10 a 14 años) hay que considerar que debido a su temprana edad aún no han culminado la educación secundaria.

⁶ En la Encuesta de Empleo Urbana, la PEA se define como la población trabajadora a partir de 10 años.

social; consecuentemente, la exigencia y también las expectativas se trasladan a niveles académicos superiores.⁷ Si bien esto es positivo para la sociedad ya que se incrementa el nivel educativo de la población, a nivel individual esto significa que una persona debe “cursar más años de estudios formales para acceder a ocupaciones o para obtener salarios similares a los que en la generación precedente se alcanzaban con menos escolarización”; consecuentemente, el proceso de devaluación de la educación se traduce en una reducción del nivel de bienestar (Franco, 2002: 133-134). Hay una desvalorización debida a un efecto de inflación escolar, un título que obtienen cada vez más personas por este mismo hecho entra en proceso de devaluación pero también porque es accesible a gente ‘sin valor social’⁸.

De acuerdo con las encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo del INEC, entre 1988 y el 2001 el mayor incremento en las tasas de participación laboral se dio en el grupo de edad comprendido entre 18 y 24 años que aumentó en 15.4 puntos porcentuales frente a un incremento de 10 puntos para todos los otros grupos etáreos, con excepción de las personas de 65 años y más. Si bien los jóvenes de 18-24 años han incrementado su oferta de trabajo, éstos se han enfrentado a serias dificultades para insertarse de manera efectiva en el mercado laboral ya que este grupo étareo es también el que presenta las mayores tasas de desempleo.

Los cambios provocados por la globalización hacen del conocimiento y la información un factor productivo esencial y se exige una fuerza de trabajo con alta formación capaz de adaptarse a los rápidos cambios tecnológicos a lo largo de su vida laboral. Esta situación ejerce mayor presión sobre los jóvenes, ya que se enfrentan a un mercado de trabajo más restringido y caracterizado por la flexibilidad e inestabilidad laboral, pero que a la vez, les exige mayores esfuerzos de educación con respecto a lo que habría sido en el pasado. Actualmente, los jóvenes para poder ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo y no caer en situación de pobreza deben al menos completar la educación secundaria. Incluso para acceder a puestos de trabajo de baja calidad, por ejemplo ser barrendero en un gobierno local, es necesario tener un título de secundaria o cuarto medio (Espinosa, 2006). De acuerdo con la CEPAL, en el año 2000 el “umbral educativo” se situaba en 12 años de educación formal, es decir que debido a la devaluación educativa el nivel requerido se ha trasferido a la “enseñanza media completa o incluso estudios superiores de carácter técnico para que la probabilidad de estar en situación de pobreza sea reducida” (Franco, 2002: 135). Esto demuestra que el Ecuador aún debe realizar grandes esfuerzos para asegurar empleos dignos a su población juvenil. En efecto la tasa neta de escolarización secundaria cubre solo el 44,6 de los adolescentes del país. Las zonas rurales se encuentran particularmente rezagadas ya que en éstas solo el 29% de los alumnos cursan el nivel secundario frente al 55,7% de los jóvenes de las zonas urbanas.

Actualmente no solo se requiere de mayores esfuerzos de formación sino que además ésta debe continuarse a lo largo de toda la vida, pues la flexibilidad laboral ha implicado que las personas sean sometidas constantemente a nuevas pruebas para mantener su nivel de “empleabilidad” (Espinosa/Esteves, 2006). En Ecuador, en el 2006 solo el 5,4% de la PEA asistió a algún curso de capacitación. El porcentaje de hombres fue de 5,8% frente al 4,8% de mujeres. Los trabajadores que tienen mayor acceso a la

⁷ Cfr. P. Bourdieu (1978), Entrevista con Anne-Marie Métaillé, *Les jeunes et le premier emploi*, Paris, Association des Ages, pp. 520-530. Retomado en *Questions de sociologie*, Éditions de Minuit, 1984, pp.143-154.

⁸ Ibid.

capacitación se encuentran en el grupo de edad comprendido entre los 29 a 44 años, le sigue en orden de importancia el grupo de 45 a 59 años. En el 83% de los casos la capacitación recibida se refirió al mejoramiento profesional. A través de la capacitación la mayoría de las personas (80,7%) buscan actualizar sus conocimientos. Del lado de las empresas, existen barreras a la inversión en capacitación tales como la imposibilidad de internalizar las externalidades positivas, y la percepción de que el capital humano es fácilmente transferible y que otras empresas se beneficiarán de las inversiones realizadas. De hecho nos encontramos con este tipo de situación en relaciones laborales en las que el nivel de especificidad de los activos⁹ es bajo, y es por esto relativamente fácil cambiar a un trabajador por otro.

Estructura productiva

Globalmente, la agricultura incorpora a la mayor proporción de la PEA ecuatoriana, no obstante esta rama disminuyó su participación relativa durante la década de los 90. El comercio presenta un gran dinamismo durante el período y aumenta su contribución en 5 puntos porcentuales, mientras que los servicios personales y sociales pierden cierto protagonismo. El sector manufacturero redujo ligeramente su participación. Las actividades como la construcción y el transporte generan menor ocupación pero presentan una tendencia al incremento.

EVOLUCIÓN DE LA PEA POR RAMA DE ACTIVIDAD: ECUADOR 1990-2001

| RAMA DE ACTIVIDAD | 1990 | | 2001 | |
|---|------------------|--------------|------------------|--------------|
| | PEA | % | PEA | % |
| Agricultura, caza y pesca | 1.020.670 | 30,7 | 1.244.686 | 27,5 |
| Minas y canteras | 20.840 | 0,6 | 24.607 | 0,5 |
| Manufactura | 369.650 | 11,1 | 471.548 | 10,4 |
| Electricidad, gas y agua | 12.662 | 0,4 | 13.803 | 0,3 |
| Construcción | 196.769 | 5,9 | 287.735 | 6,4 |
| Comercio, hoteles y restaurantes | 475.404 | 14,3 | 878.465 | 19,4 |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 131.200 | 3,9 | 227.619 | 5,0 |
| Servicios financieros | 81.471 | 2,4 | 163.165 | 3,6 |
| Servicios personales y sociales | 706.396 | 21,2 | 801.103 | 17,7 |
| No especificadas | 312.488 | 9,4 | 414.412 | 9,2 |
| TOTAL | 3.327.550 | 100,0 | 4.527.143 | 100,0 |

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001 – INEC, SIISE Versión 3.5

Las distribuciones según sexo revelan ciertas diferencias en las actividades realizadas por hombres y mujeres. Los hombres trabajan mayoritariamente en las actividades de la construcción, de la industria manufacturera, del transporte e inmobiliarias; mientras que las mujeres dominan en las ramas de enseñanza, servicio doméstico, hoteles y restaurantes y comercio.

PEA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD POR SEXO, 2006

| Rama de actividad económica | PEA en % | Hombres | Mujeres |
|---|----------|---------|---------|
| Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, y pesca | 1,0 | 1,3 | 0,6 |
| Explotación de minas y canteras | 0,3 | 0,4 | 0,2 |
| Industrias manufactureras | 15,5 | 17,5 | 12,6 |
| Suministro de electricidad gas y agua | 0,5 | 0,7 | 0,2 |
| Construcción | 7,9 | 13,2 | 0,6 |
| Comercio al por mayor y menor, y reparación vehículos | 31,8 | 28,5 | 36,5 |

⁹ Este concepto es utilizado por O. Williamson para definir la estructura de gobernanza en las empresas e instituciones.

| | | | |
|--|-------|-------|-------|
| Hoteles y restaurantes | 4,5 | 3,1 | 6,5 |
| Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones | 7,2 | 10,8 | 2,1 |
| Intermediación financiera | 1,6 | 1,5 | 1,7 |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler | 6,5 | 8,2 | 4,2 |
| Administración pública y defensa, seguridad social | 3,7 | 4,8 | 2,2 |
| Enseñanza, actividades sociales y salud | 13,5 | 9,3 | 19,4 |
| Hogares privados con servicio doméstico | 5,9 | 0,7 | 13,1 |
| Organizaciones y órganos extraterritoriales | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

La rama de actividad que presenta la mayor diferencia según grupos de edad es el comercio donde se concentra la mano de obra infantil, con un 62,6% de la PEA de entre 10 y 14 años frente a un promedio de 31,8%. Si combinamos este dato con los indicadores de la población infantil descritos anteriormente, podemos avanzar que la mayoría de niños se insertan en el comercio informal callejero. La proporción relativa de la PEA de jóvenes de entre 15 y 28 años en la rama comercial también es ligeramente superior al promedio de las tres ciudades principales.

PEA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD POR GRUPO DE EDAD, 2006

| Rama de actividad económica | de 10 a 14 años | de 15 a 28 años | de 29 a 44 años | de 45 a 59 años | de 60 y más años |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, y pesca | 1,3 | 0,7 | 1,0 | 1,1 | 2,6 |
| Explotación de minas y canteras | | 0,2 | 0,4 | 0,4 | 0,1 |
| Industrias manufactureras | 10,6 | 16,3 | 15,8 | 14,5 | 14,1 |
| Suministro de electricidad gas y agua | | 0,4 | 0,6 | 0,6 | 0,2 |
| Construcción | 4,2 | 8,8 | 7,2 | 8,0 | 7,8 |
| Comercio al por mayor y menor, y reparación vehículos | 62,6 | 34,2 | 30,1 | 29,0 | 36,9 |
| Hoteles y restaurantes | 4,5 | 5,6 | 4,5 | 3,6 | 2,1 |
| Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones | 2,9 | 5,3 | 7,6 | 9,0 | 7,2 |
| Intermediación financiera | | 2,0 | 1,8 | 1,1 | 0,5 |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler | 0,8 | 7,6 | 6,3 | 6,2 | 4,9 |
| Administración pública y defensa, seguridad social | | 2,6 | 4,1 | 4,7 | 3,5 |
| Enseñanza, actividades sociales y salud | 6,6 | 10,2 | 14,2 | 16,2 | 15,9 |
| Hogares privados con servicio doméstico | 6,6 | 5,9 | 6,3 | 5,5 | 4,2 |
| Organizaciones y órganos extraterritoriales | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

La estructura productiva en cuanto a las categorías de ocupación muestra que los empleados por cuenta propia y los asalariados de las empresas privadas son las categorías que históricamente agrupaban la mayor parte de la población ocupada ecuatoriana, con más de 30% cada una. Durante la última década se observa una tendencia a la reducción de los trabajadores por cuenta propia, que pierden cinco puntos porcentuales, y al incremento de los asalariados privados. Los asalariados públicos reducen su participación relativa durante el período. Seguramente esta pérdida de protagonismo del Estado como ente creador de empleo se explica por la implementación de las políticas de ajuste estructural, las mismas que promovieron una reducción de su tamaño durante la década del 90 y la primera parte de los 2000.

EVOLUCIÓN DE LA PEA POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN: ECUADOR 1990-2001

| CATEGORÍA DE OCUPACIÓN | 1990 | | 2001 | |
|------------------------|------|---|------|---|
| | PEA | % | PEA | % |

| | | | | |
|---|------------------|--------------|------------------|--------------|
| Patrono o socio activo | 218.592 | 6,6 | 412.397 | 9,1 |
| Cuentapropista | 1.311.511 | 39,4 | 1.567.067 | 34,6 |
| Asalariados de municipios y consejos provinciales | | | 73.974 | 1,6 |
| Asalariados de gobierno | 383.974 | 11,5 | 312.572 | 6,9 |
| Asalariado privado | 1.040.339 | 31,3 | 1.525.901 | 33,7 |
| Trabajador familiar sin remuneración | 137.521 | 4,1 | 240.310 | 5,3 |
| Se ignora | 235.613 | 7,1 | 394.922 | 8,7 |
| TOTAL | 1.797.447 | 100,0 | 4.527.143 | 100,0 |

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001– INEC, SIISE Versión 3.5

El análisis según género muestra que existe un mayor porcentaje de patronos y empleados privados hombres que de mujeres. No obstante, las mayores diferencias se dan en las categorías de empleado doméstico y trabajadores no remunerados: el porcentaje de mujeres no remuneradas es casi cuatro veces superior al de los hombres, mientras que un 13% de las mujeres pertenece a la categoría de empleada doméstica, la cual es irrelevante en el caso de los hombre. Estos datos confirman nuevamente la mayor precariedad de la inserción laboral femenina.

PEA POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO, 2006

| Categoría de ocupación en la ocupación principal | PEA (en %) | PEA masculina | PEA femenina |
|--|--------------|---------------|--------------|
| Patrono | 3,8 | 4,8 | 2,3 |
| Cuenta propia | 27,8 | 28,0 | 27,6 |
| Empleado público | 7,7 | 8,0 | 7,4 |
| Empleado privado | 49,6 | 56,1 | 40,5 |
| Empleada(o) doméstica(o) | 5,9 | 0,7 | 13,1 |
| Trabajador sin remuneración | 5,2 | 2,4 | 9,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

El sector privado es el que provee mayores oportunidades para los jóvenes de entre 15 y 28 años ya que el 70% de este grupo de edad es asalariado de dicho sector. Si nos ubicamos desde la perspectiva de los empleadores observamos que el 42,7% de los empleados privados tienen entre 15 y 28 años, le sigue en importancia la categoría de edad de 29 a 44 años, con el 39,5%. Esta preferencia de los empresarios por los jóvenes podría estar asociada a factores tales como: los mejores niveles de educación con el que cuenta este grupo de edad en comparación con las generaciones mayores debido a los avances en los años de escolaridad promedio de la población, y en comparación con los menores por tener mayores probabilidades de haber culminado la enseñanza secundaria; cierta experiencia laboral; características positivas asociadas a la juventud tales como la vitalidad, la mayor adaptabilidad y capacidad de aprender. No obstante, esto también podría explicarse por el hecho de que al ser joven y con poca experiencia, los empresarios les pagan menos. Sin embargo, al parecer los empleadores también optan por personas que podrían tener mayor experiencia ya que el grupo de 29 a 44 años también es representativo.

Contrariamente a lo que acontece en el sector privado, el bajo porcentaje de jóvenes en el sector público refleja que éste ya no tiene un rol importante en la creación de empleo como en décadas pasadas. En efecto el porcentaje relativo de los empleados públicos aumenta en los grupos de mayor edad. La proporción relativa de personas que trabajan

por su cuenta (sin patrón, ni empleados) también se incrementa conforme aumenta la edad.

PEA POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN SEGÚN GRUPO DE EDAD, 2006

| Categoría de ocupación en la ocupación principal | de 10 a 14 años | de 15 a 28 años | de 29 a 44 años | de 45 a 59 años | de 60 y más años | Total |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|--------------|
| Patrono | 0,5 | 0,9 | 4,2 | 5,7 | 7,4 | 3,8 |
| Cuenta propia | 8,0 | 12,6 | 28,6 | 40,4 | 51,4 | 27,8 |
| Empleado público | | 4,1 | 7,5 | 12,3 | 11,0 | 7,7 |
| Empleado privado | 22,6 | 69,9 | 49,9 | 32,0 | 19,8 | 49,6 |
| Empleada(o) doméstica(o) | 6,3 | 5,9 | 6,3 | 5,5 | 4,2 | 5,9 |
| Trabajador sin remuneración | 62,6 | 6,5 | 3,5 | 4,1 | 6,2 | 5,2 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

Si consideramos la estructura de la PEA según grupo ocupacional, tenemos que el 27,7% son trabajadores de los servicios y un 18,2% son trabajadores no calificados. Esto revela que un alto porcentaje de la PEA se incorpora en empleos de baja remuneración que requieren escasa tecnificación y poca preparación. El análisis de la distribución según sexo en los grupos de ocupación, revela ciertas diferencias notorias: los hombres se desempeñan en mayor proporción en labores que requieren de destreza física (oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas; operarios de instalaciones y maquinaria), mientras que las mujeres se vinculan mayoritariamente a los trabajos de oficina, servicios y trabajos no calificados.

PEA POR GRUPO DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO, 2006

| Grupo de ocupación | PEA en % | PEA Hombres | PEA Mujer |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Miembros del ejecutivo, legislativo y directores de empresas | 2,2 | 2,4 | 1,8 |
| Profesionales científicos e intelectuales | 9,9 | 9,0 | 11,3 |
| Técnicos y profesionales de nivel medio | 6,1 | 6,3 | 5,8 |
| Empleados de oficina | 7,7 | 5,3 | 10,9 |
| Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios | 27,7 | 22,1 | 35,5 |
| Agricultores y trabajadores calificados | 0,6 | 0,8 | 0,3 |
| Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas | 17,7 | 24,5 | 8,2 |
| Operadores de instalaciones y máquinas y montadores | 9,9 | 15,2 | 2,5 |
| Trabajadores no calificados | 18,2 | 14,4 | 23,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

La proporción de trabajadores en los servicios disminuye conforme aumenta la edad, con excepción de las personas de 60 años y más. Mientras tan solo el 6,5% de los jóvenes de 15 a 28 años están ubicados dentro del grupo de profesionales científicos e intelectuales. Dicha categoría crece conforme aumenta la edad, alcanzando 13% para el tramo de edad de 45-59 años. Esto indica que los grupos de ocupaciones que requieren niveles educativos altos como “Miembros del poder ejecutivo, legislativos y directores de empresas” y “Profesionales científicos e intelectuales” tienden a concentrarse en los grupos de mayor edad, mientras que los jóvenes se sitúan en el grupo de “Oficinistas” (11,4%) y en los servicios.

PEA POR GRUPO DE OCUPACIÓN SEGÚN EDAD, 2006

| Grupo de ocupación | de 10 a 14 años | de 15 a 28 años | de 29 a 44 años | de 45 a 59 años | de 60 y más años | Total |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------|
| Miembros del ejecutivo, legislativo y directores de empresas | 0,2 | 1,5 | 2,5 | 2,4 | 2,7 | 2,2 |
| Profesionales científicos e intelectuales | 0,0 | 6,5 | 11,1 | 13,0 | 9,9 | 9,9 |
| Técnicos y profesionales de nivel medio | 0,2 | 6,7 | 6,5 | 5,4 | 4,0 | 6,1 |
| Empleados de oficina | 0,5 | 11,4 | 7,6 | 4,3 | 3,0 | 7,7 |
| Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios | 55,1 | 30,5 | 25,3 | 25,8 | 32,4 | 27,7 |
| Agricultores y trabajadores calificados | 1,0 | 0,4 | 0,4 | 0,7 | 2,5 | 0,6 |
| Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas | 14,2 | 16,9 | 17,0 | 19,6 | 19,5 | 17,7 |
| Operadores de instalaciones y máquinas y montadores | 3,3 | 7,7 | 10,7 | 12,0 | 9,3 | 9,9 |
| Trabajadores no calificados | 25,6 | 18,4 | 18,9 | 16,9 | 16,8 | 18,2 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

Remuneraciones

En el 2006, el salario mínimo legal (SML) fue de USD 160. El 37,8% de la PEA recibe un salario igual o inferior a la mitad del SML. Esta situación afecta mayormente a las mujeres, a los jóvenes de hasta 28 años y a las personas de 60 y más años, grupos que presentan porcentajes superiores al promedio de las tres ciudades más importantes del país. El 69% de las mujeres ganan hasta un salario mínimo frente a un 44% de los hombres.

PEA POR TRAMOS DE RENTA PRIMARIA, 2006

| Tramos de renta primaria | PEA Total (en %) | PEA masculina | Mujer femenina |
|--------------------------|------------------|---------------|----------------|
| de 0 a 0.5 SML | 37,8 | 30,5 | 47,6 |
| de 0.5 a 1.0 SML | 17,1 | 13,7 | 21,8 |
| de 1.0 a 1.5 SML | 17,5 | 20,8 | 13,1 |
| de 1.5 a 2.5 SML | 17,7 | 22,3 | 11,5 |
| de 2.5 a 5.0 SML | 8,2 | 10,4 | 5,3 |
| de 5.0 y más | 1,6 | 2,3 | 0,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

La mano de obra infantil (10-14 años) es la que se encuentra en peor situación ya que el 87% de este grupo etáreo recibe menos de la mitad del SML. Esto es coherente con el indicador de la PEA por grupo de ocupación, según el cual el 62,6% de niños trabajadores no reciben remuneración alguna. El porcentaje de personas que ganan más de 2,5 SML tiende a incrementarse conforme aumenta la edad.

PEA POR TRAMOS DE RENTA PRIMARIA POR GRUPOS DE EDAD, 2006

| Tramos de renta primaria | de 10 a 14 años | de 15 a 28 años | de 29 a 44 años | de 45 a 59 años | de 60 y más años | Total |
|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------|
| de 0 a 0.5 SML | 87,3 | 42,1 | 33,2 | 35,4 | 44,5 | 37,8 |
| de 0.5 a 1.0 SML | 11,5 | 19,0 | 16,1 | 16,2 | 18,3 | 17,1 |
| de 1.0 a 1.5 SML | 1,2 | 21,0 | 17,8 | 14,5 | 12,1 | 17,5 |
| de 1.5 a 2.5 SML | 0,0 | 13,9 | 21,5 | 18,5 | 13,2 | 17,7 |
| de 2.5 a 5.0 SML | 0,0 | 3,5 | 9,6 | 12,7 | 9,3 | 8,2 |

| | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| de 5.0 y más | 0,0 | 0,5 | 1,8 | 2,7 | 2,7 | 1,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

Si consideramos el nivel de instrucción, podemos constatar que las remuneraciones aumentan a medida que se alcanzan mayores niveles educativos. Así el porcentaje de personas que ganan más de 1.5 SML es solo de 6,8% para aquellos que no tienen ninguna educación, de 18% para los que cuentan con educación primaria, de 24% para aquellos con educación secundaria y culmina en 44,2% para las personas que han cursado la educación superior. Esto nos indica que el nivel de educación abre mejores oportunidades de empleo. No obstante, puesto que aún un cuarto de la PEA solo tiene educación primaria, es evidente que el mercado ecuatoriano se encuentra muy fragmentado en cuanto al acceso a oportunidades.

PEA POR TRAMOS DE RENTA PRIMARIA SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN, 2006

| Tramos de renta primaria | Ninguno y alfabetización | Preprimaria y primaria | Secundaria y postsecundaria | Superior y postgrado | No informa | Total |
|--------------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------|------------|-------|
| de 0 a 0.5 SML | 49,9 | 36,0 | 38,6 | 37,4 | 45,2 | 37,8 |
| de 0.5 a 1.0 SML | 29,0 | 26,5 | 17,7 | 6,5 | 22,0 | 17,1 |
| de 1.0 a 1.5 SML | 14,3 | 19,5 | 19,7 | 11,9 | 10,4 | 17,5 |
| de 1.5 a 2.5 SML | 6,2 | 14,0 | 17,0 | 23,0 | 10,9 | 17,7 |
| de 2.5 a 5.0 SML | 0,6 | 3,4 | 6,1 | 17,0 | 11,4 | 8,2 |
| de 5.0 y más | 0,0 | 0,5 | 0,8 | 4,2 | 0,0 | 1,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

Desempleo, subempleo y estrategias de inserción

Tanto el desempleo como el subempleo se han incrementado durante la última década. Este problema es estructuralmente más agudo entre los jóvenes y las mujeres, lo que refleja una mayor precariedad y exclusión en la inserción laboral de estos dos grupos sociales. Entre 1988 y 2001 la tasa de desempleo en el Ecuador se incrementó de 6,5% a 10,9%, alcanzando sus mayores tasas durante la crisis de los años 1998 (11,5%) y 1999 (14,4). En comparación con los otros tramos etáreos los jóvenes de entre 18-24 años de edad presentan las más altas tasas de desocupación; para los dos años de crisis dichas tasas alcanzaron un pico de 24,1% y 25,9 respectivamente. El grupo de adolescentes de entre 12-17 años también es fuertemente afectado por el desempleo.

TASA DE DESEMPLEO SEGÚN GRUPOS DE EDAD Y SEXO, PERÍODO 1988-2001

| Edad (años) | Sexo | 1988 (%) | 1989 (%) | 1990 (%) | 1991 (%) | 1992 (%) | 1993 (%) | 1994 (%) | 1995 (%) | 1996 (%) | 1997 (%) | 1998 (%) | 1999 (%) | 2000 (%) | 2001 (%) |
|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 12 - 17 | Hombres | 7,6 | 12,0 | 8,9 | 12,4 | 12,4 | 10,5 | 11,1 | 10,1 | 11,6 | 13,0 | 15,3 | 21,0 | 8,6 | 19,5 |
| | Mujeres | 11,7 | 14,3 | 8,9 | 20,1 | 17,8 | 14,6 | 13,4 | 12,2 | 16,2 | 16,6 | 24,3 | 31,9 | 24,5 | 24,4 |
| | Total | 8,9 | 12,7 | 8,9 | 15,0 | 14,4 | 12,0 | 11,9 | 10,9 | 13,2 | 14,3 | 18,6 | 25,1 | 14,7 | 21,3 |
| 18 - 24 | Hombres | 12,3 | 14,5 | 11,5 | 13,1 | 12,9 | 13,4 | 13,1 | 13,6 | 16,9 | 15,4 | 17,6 | 20,1 | 15,4 | 14,1 |
| | Mujeres | 19,9 | 23,3 | 18,5 | 24,2 | 24,0 | 21,2 | 18,4 | 19,5 | 27,3 | 26,0 | 32,9 | 33,7 | 21,3 | 26,3 |
| | Total | 15,3 | 18,2 | 14,2 | 17,9 | 17,7 | 16,8 | 15,4 | 16,1 | 21,3 | 19,8 | 24,1 | 25,9 | 17,9 | 19,5 |
| 25 - 34 | Hombres | 3,8 | 5,0 | 3,2 | 3,8 | 5,6 | 5,6 | 4,4 | 4,4 | 7,6 | 6,4 | 7,0 | 8,0 | 4,0 | 4,8 |
| | Mujeres | 10,3 | 10,3 | 11,4 | 13,9 | 14,8 | 12,4 | 9,8 | 9,5 | 15,9 | 14,3 | 16,3 | 21,3 | 13,5 | 14,3 |
| | Total | 6,3 | 7,1 | 6,4 | 8,0 | 9,6 | 8,5 | 6,6 | 6,5 | 11,0 | 9,7 | 11,3 | 13,6 | 8,0 | 9,0 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| 35 - 49 | Hombres | 1,5 | 2,1 | 1,7 | 1,7 | 1,6 | 2,8 | 2,8 | 2,3 | 4,1 | 3,1 | 4,5 | 5,8 | 3,1 | 3,0 |
| | Mujeres | 3,5 | 4,7 | 3,8 | 6,9 | 7,4 | 6,5 | 4,6 | 3,8 | 8,0 | 5,7 | 7,5 | 12,5 | 9,5 | 12,8 |
| | Total | 2,2 | 3,1 | 2,5 | 3,7 | 4,0 | 4,3 | 3,5 | 2,9 | 5,7 | 4,2 | 5,8 | 8,7 | 5,8 | 7,3 |
| 50 - 64 | Hombres | 1,6 | 2,5 | 0,8 | 2,2 | 3,6 | 3,0 | 3,5 | 3,2 | 5,5 | 4,3 | 4,7 | 8,2 | 4,5 | 4,6 |
| | Mujeres | 1,0 | 3,1 | 2,0 | 3,8 | 4,0 | 4,4 | 1,9 | 2,7 | 4,4 | 5,9 | 7,7 | 6,9 | 5,1 | 9,4 |
| | Total | 1,5 | 2,7 | 1,2 | 2,7 | 3,8 | 3,5 | 3,0 | 3,1 | 5,1 | 4,9 | 5,7 | 7,8 | 4,7 | 6,4 |
| 65 o más | Hombres | 2,0 | 0,9 | 1,6 | 3,5 | 3,4 | 5,3 | 2,5 | 3,3 | 3,2 | 3,7 | 6,4 | 14,0 | 4,1 | 4,6 |
| | Mujeres | 0,6 | 0,5 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 3,2 | 3,0 | 1,0 | 1,8 | 1,2 | 2,1 | 5,2 | 4,2 | 6,2 |
| | Total | 1,7 | 0,8 | 1,2 | 2,8 | 2,5 | 4,7 | 2,6 | 2,6 | 2,8 | 3,0 | 5,1 | 11,3 | 4,1 | 5,2 |
| Todos/as | Hombres | 4,8 | 5,9 | 4,3 | 5,4 | 5,9 | 6,2 | 5,8 | 5,5 | 8,0 | 7,0 | 4,8 | 10,8 | 6,2 | 7,1 |
| | Mujeres | 9,5 | 11,1 | 9,1 | 13,2 | 13,2 | 11,5 | 9,3 | 8,9 | 14,0 | 12,7 | 16,0 | 19,6 | 13,4 | 16,1 |
| | Total | 6,5 | 7,9 | 6,1 | 8,5 | 8,9 | 8,3 | 7,1 | 6,9 | 10,4 | 9,2 | 11,5 | 14,4 | 9,0 | 10,9 |

Fuente: Encuestas Urbanas de empleo y desempleo – INEC, 2001 SIISE Versión 3.5

La tasa de desempleo de las mujeres duplica la de los hombres, y en el grupo de edad comprendido entre los 25-34 años la tasa de desempleo femenino es alrededor de 2.6 veces superior a la masculina. Esto seguramente se explica por la persistencia de los roles familiares femeninos, que atribuyen a las mujeres las actividades de reproducción doméstica y que al momento de escoger entre un hombre y una mujer hacen que los empleadores opten por los primeros. En efecto, esta situación no puede explicarse por una falta de capacitación de las mujeres ya que de manera general se observa que éstas han alcanzado mayores logros que los hombres en todos los niveles educativos.

TASA NETA DE EDUCACIÓN POR NIVELES EDUCATIVOS Y SEXO, 2001

| Nivel educativo | Total | Hombres | Mujeres |
|-----------------|-------|---------|---------|
| Primaria | 90,1 | 89,9 | 90,4 |
| Secundaria | 44,6 | 43,9 | 45,4 |
| Superior | 11,9 | 11,1 | 12,6 |

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001 – INEC, SIISE Versión 3.5

Es importante señalar que las cifras de desempleo, además de ser subestimadas debido a la forma de medición (por ejemplo si una persona ha trabajado una hora ayudando en un negocio familiar durante la semana de referencia de la medición no es considerada desempleada), han sido fuertemente atenuadas por el fenómeno migratorio. En efecto la emigración internacional fue una de las estrategias utilizadas por las familias para enfrentar la crisis de 1999, reflejada en el congelamiento bancario y la dolarización de la economía.

Si bien las cifras de emigración están subestimadas, ya que no se registra el éxodo informal, el incremento en el número de emigrantes al final de la década de los 90 demuestra que el Ecuador se ha convertido en un país expulsor y que la ola migratoria permitió amortiguar la crisis del país, no solo atenuando las cifras de los indicadores de desempleo y subempleo sino también gracias al flujo de remesas enviados por los emigrantes a sus familiares que fueron clave para que estos no caigan en situación de pobreza. En el año 1991 los ecuatorianos emigrantes enviaron 109 millones de dólares por concepto de remesas, "este monto se duplicó en 1993, ubicándose en 201 millones de dólares, sin embargo este valor apenas representó el 1,3% del PIB. En 1999 la relación remesas/PIB llegó ya a un 6,5%, alcanzando su máximo nivel en el 2000 con 8,3%. Posteriormente las remesas, si bien crecieron en términos absolutos, declinaron a un 5,9% en el 2002" (Acosta et al, 2004). De acuerdo con varios estudios las remesas se

destinan principalmente al sostenimiento diario de las familias, así según las diversas encuestas entre el 50 y 60% de los receptores utilizan dichos recursos en gastos diarios (alimento, vestuario, salud).

Los costos de transacción de la migración conllevan a que la mayor proporción de migrantes provenga de hogares no pobres; en promedio en casi todos los años más del 65% de los migrantes son no pobres. Así la oportunidad de encontrar un empleo en el extranjero es bastante reducida para los sectores más pobres. De acuerdo con el SIISE, “el 24% de los migrantes pertenecía al 40% más pobre de los hogares, en tanto que el 52% vivía en el 40% más rico de hogares. En cuanto al nivel educativo, el 40% de los emigrantes pertenecía a hogares cuyo jefe/a de familia tenía educación secundaria o superior; solo el 9% de ellos/as venía de hogares encabezados por personas sin educación alguna”¹⁰.

EMIGRACIÓN POR TRABAJO- EMIGRANTES SEGÚN AÑO (NÚMERO)

| Desgloses | 1989 o antes | 1990-1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---------------------------------|--------------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| País | 18.214 | 37.734 | 15.544 | 10.492 | 17.989 | 34.379 | 50.688 | 121.112 |
| Mujeres | 6.494 | 11.177 | 4.464 | 4.015 | 7.162 | 18.700 | 23.146 | 47.136 |
| Hombres | 11.720 | 26.558 | 11.079 | 6.477 | 10.827 | 15.678 | 27.542 | 73.976 |
| Situación socioeconómica | | | | | | | | |
| Pobres | 5.880 | 14.027 | 5.094 | 2.765 | 5.287 | 11.428 | 17.055 | 32.156 |
| No pobres | 11.714 | 23.010 | 9.951 | 7.007 | 11.740 | 21.275 | 30.495 | 82.703 |

Fuente: EMEDINHO 2000; SIISE Versión 3.5

Si bien antes de 1995 había más hombres que mujeres emigrantes, la tendencia ha sido a un incremento de la emigración femenina, la misma que entre los años 1996 y 2000 representó el 42,7% de los emigrantes frente al 31% antes de 1995. En lo relativo a los países de destino, en los años 1998 y 1999 la tradicional preferencia por los Estados Unidos (63% de los emigrantes hasta 1997) fue remplazada por destinos como España, y en menor medida Italia, países que en el 2000 recibieron al 61,5% y 10% de los emigrantes, respectivamente.

Al problema del desempleo se añade el de las altas tasas de subempleo¹¹ que reflejan la incapacidad de la sociedad ecuatoriana de crear empleos de calidad. El significativo aumento de la tasa de subempleo invisible entre 1998 y 1999, el mismo que tiene un impacto en la tasa bruta de subempleo, se debe en gran medida a que en 1999 el INEC cambió la forma de calcular este tipo de subempleo. No obstante, durante dichos años también se observa un incremento de cuatro puntos porcentuales en el subempleo visible, así como un repunte del sector informal en el 2000 que reflejan el deterioro de la situación laboral de gran parte de la población.

TASA DE SUBEMPLEO ECUADOR 1988-2001

| Años | Total (%) | Sector informal | Sector Moderno | |
|------|-----------|-----------------|----------------|--------------|
| | | | SM visible | SM invisible |
| 1988 | 45,5 | 38,7 | 2,7 | 4,0 |
| 1989 | 48,0 | 38,5 | 3,6 | 5,9 |

¹⁰ SIISE, Ficha metodológica, Emigración por trabajo.

¹¹ El subempleo incluye a los informales y a los subempleados visibles e invisibles del sector moderno. Los subempleados visibles del sector moderno son los ocupados que trabajan involuntariamente menos de la jornada legal de trabajo (40 horas). Los subempleados invisibles son aquellos que a pesar de trabajar la jornada legal (40 horas o más), perciben ingresos inferiores a los contemplados por la Ley.

| | | | | |
|------|------|------|-----|------|
| 1990 | 49,7 | 39,3 | 1,4 | 9,1 |
| 1991 | 45,7 | 40,3 | 1,8 | 3,7 |
| 1992 | 47,8 | 41,1 | 1,3 | 5,3 |
| 1993 | 47,2 | 40,5 | 2,2 | 4,5 |
| 1994 | 45,1 | 39,4 | 2,0 | 3,7 |
| 1995 | 45,8 | 41,3 | 1,4 | 3,1 |
| 1996 | 43,3 | 39,3 | 1,8 | 2,2 |
| 1997 | 40,4 | 36,2 | 2,2 | 2,0 |
| 1998 | 42,3 | 37,4 | 2,2 | 2,7 |
| 1999 | 56,8 | 35,6 | 6,5 | 14,7 |
| 2000 | 60,4 | 40,2 | 5,8 | 14,4 |
| 2001 | 55,7 | 39,9 | 6,3 | 9,5 |

Fuente: Encuestas urbanas de empleo y desempleo 2001, INEC, SIISE versión 3.5

En la última década el sector moderno de la economía ha perdido protagonismo en la creación de empleos mostrando una ligera reducción de su participación relativa dentro del conjunto de sectores del mercado de trabajo¹². Frente a la incapacidad de la economía de crear empleos adecuados, florecen las ventas callejeras, los micro negocios y otros empleos de baja productividad.

PEA SEGÚN SECTORES DEL MERCADO LABORAL, ECUADOR 1988-2001

| Año | Sectores del mercado laboral | | | |
|------|------------------------------|----------|----------|-----------|
| | Moderno | Informal | Agrícola | Doméstico |
| 1988 | 50,3 | 38,7 | 5,8 | 5,1 |
| 1989 | 50,6 | 38,5 | 6,4 | 4,5 |
| 1990 | 49,0 | 39,3 | 6,4 | 5,2 |
| 1991 | 47,3 | 40,3 | 7,0 | 5,4 |
| 1992 | 47,3 | 41,1 | 6,1 | 5,5 |
| 1993 | 47,6 | 40,5 | 6,7 | 5,3 |
| 1994 | 48,7 | 39,4 | 6,5 | 5,4 |
| 1995 | 47,4 | 41,3 | 5,8 | 5,5 |
| 1996 | 49,9 | 39,3 | 5,9 | 4,9 |
| 1997 | 52,2 | 36,2 | 6,2 | 5,3 |
| 1998 | 49,4 | 37,4 | 6,5 | 6,7 |
| 1999 | 52,1 | 35,6 | 6,2 | 6,1 |
| 2000 | 46,2 | 40,2 | 7,8 | 5,8 |
| 2001 | 47,6 | 39,9 | 6,8 | 5,7 |

Fuente: Encuesta urbana de empleo y desempleo 1988-2001 - INEC, SIISE Versión 3.5

Esta tendencia a la informalización de la economía se confirma en la encuesta de empleo urbana para el período 2003-2006 donde el sector informal incrementa su participación en detrimento del moderno. Esta situación se explica por el deterioro en las condiciones de trabajo de las mujeres, para quienes se puede verificar un desplazamiento del sector moderno hacia el sector informal y el servicio doméstico. Entre los años 2003-2006 la proporción relativa de hombres y de mujeres en el sector informal tiende a igualarse, mientras que en el caso del sector moderno la distancia aumenta con una pérdida de siete puntos porcentuales en el caso de las mujeres. La

¹² Es importante señalar que la categorización del mercado laboral en sector moderno, informal, agrícola y doméstico aún se encuentra en debate y las definiciones operacionales para su medición varían del enfoque teórico adoptado.

mayor diferencia se da en el sector doméstico donde se concentra más del 10% de la PEA femenina y donde la presencia de hombres es casi inexistente.

PEA SEGÚN SECTORES DEL MERCADO LABORAL POR SEXO, PERIODO 2003-2006

| Año | Sectores económicos | % PEA Total | % PEA hombres | % PEA Mujeres |
|------|---------------------|--------------|---------------|---------------|
| 2003 | Sector moderno | 48,1 | 49,5 | 45,8 |
| | Sector informal | 46,7 | 48,8 | 43,0 |
| | Sector agrícola | 0,3 | 0,3 | 0,2 |
| | Sector doméstico | 5,0 | 1,4 | 11,0 |
| | Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 2004 | Sector moderno | 49,9 | 53,3 | 44,5 |
| | Sector informal | 44,2 | 45,1 | 42,8 |
| | Sector agrícola | 0,5 | 0,6 | 0,3 |
| | Sector doméstico | 5,4 | 1,0 | 12,3 |
| | Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 2005 | Sector moderno | 46,0 | 49,6 | 40,5 |
| | Sector informal | 48,3 | 48,9 | 47,4 |
| | Sector agrícola | 0,5 | 0,7 | 0,4 |
| | Sector doméstico | 5,1 | 0,8 | 11,7 |
| | Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 2006 | Sector moderno | 45,9 | 50,6 | 39,0 |
| | Sector informal | 48,1 | 48,1 | 48,1 |
| | Sector agrícola | 0,5 | 0,6 | 0,4 |
| | Sector doméstico | 5,5 | 0,7 | 12,5 |
| | Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2003-2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO Ecuador

La PEA por sectores económicos y grupo de edad revela que los niños de entre 10 y 14 años tienen una inserción laboral muy precaria ya que el 85% de éstos trabaja en el sector informal caracterizado por su baja productividad, remuneraciones insuficientes y por la falta de cobertura social. En relación con las exigencias educativas del mercado de trabajo, hay que señalar que es importante elaborar políticas tendientes a mantener a la población infantil en el sistema educativo con el fin de que los niños alcancen el umbral educativo necesario para no hipotecar su futuro.

% PEA SEGÚN SECTORES DEL MERCADO LABORAL POR GRUPOS DE EDAD, AÑO 2006

| Grupo de edad | Sector moderno | Sector informal | Sector agrícola | Sector doméstico | Total |
|------------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------|
| de 10 a 14 años | 8,8 | 85,2 | 0,5 | 5,5 | 100,0 |
| de 15 a 28 años | 51,4 | 43,0 | 0,2 | 5,4 | 100,0 |
| de 29 a 44 años | 47,8 | 45,9 | 0,3 | 6,0 | 100,0 |
| de 45 a 59 años | 41,9 | 52,3 | 0,7 | 5,1 | 100,0 |
| de 60 y más años | 31,1 | 62,9 | 1,9 | 4,2 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

Otra evidencia del deterioro de la calidad del empleo durante la década de los 90 es la fuerte reducción en el porcentaje de la PEA afiliada al Seguro Social. Entre 1988 y el 2001 la proporción de la PEA que contaba con seguridad social se redujo en 14 puntos porcentuales, esta tendencia se agudizó en 1998 y 1999, años que marcaron la mayor crisis del país.

PEA AFILIADA Y/O CUBIERTA POR EL SEGURO SOCIAL*

| Años | Total (%) | % Hombres | % Mujeres |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 1988 | 38,7 | 40,4 | 35,7 |
| 1989 | 37,4 | 39,3 | 34,2 |
| 1990 | 35,0 | 36,4 | 32,5 |
| 1991 | 33,8 | 35,5 | 31,1 |
| 1992 | 34,4 | 36,8 | 30,9 |
| 1993 | 33,4 | 35,0 | 30,9 |
| 1994 | 34,0 | 34,7 | 32,9 |
| 1995 | 33,2 | 33,8 | 32,3 |
| 1996 | 35,7 | 36,7 | 34,1 |
| 1997 | 34,8 | 34,8 | 34,8 |
| 1998 | 29,8 | 30,6 | 28,7 |
| 1999 | 28,8 | 30,0 | 27,1 |
| 2000 | 26,9 | 26,6 | 27,3 |
| 2001 | 24,5 | 25,3 | 23,5 |

Fuente: Encuesta urbana de empleo y desempleo 1988-2001 - INEC, SIISE Versión 3.5

* No incluye las personas cubiertas por el Seguro Social Campesino

De acuerdo con la encuesta de condiciones de vida de 1999, la PEA cubierta por el Seguro Social Campesino era de 7,7%. Si nos referimos a la población en general, según la misma fuente de datos, solo el 17,7% de la población ecuatoriana estaba cubierta por algún tipo de seguro.

La tendencia a la precarización del mercado de trabajo podría evidenciar una mayor utilización de las formas flexibles de contratación resultantes de las reformas a la legislación laboral. La utilización de estos mecanismos estaría provocando un deterioro de las condiciones laborales y una mayor explotación de la fuerza de trabajo, ya que las contrataciones por tres meses estarían siendo utilizadas como una estrategia para el no reconocimiento de las horas extras, seguro social y otros beneficios legales. Según la Encuesta de empleo urbana, la situación respecto a la seguridad social se sigue deteriorando, ya que la proporción relativa de la PEA que no cuenta con ningún tipo de seguro se incrementó en más de cuatro puntos porcentuales entre el 2003 y el 2006, llegando a una situación en que más del 72% de la PEA urbana no está asegurada.

La PEA por grupos de edad revela que la mano de obra infantil (10 a 14 años) está completamente desprotegida. El 80% de los jóvenes de entre 15 a 28 tampoco están asegurados, lo que refleja una mayor precariedad en la inserción laboral de este grupo etáreo respecto al promedio nacional de las tres principales ciudades del país (Quito, Guayaquil y Cuenca).

PEA POR GRUPO DE EDAD SEGÚN TIPO DE SEGURO (en %), PERÍODO 2003 – 2006

| Año | Grupos de edad | IESS obligatorio | IESS voluntario | Seguro de salud privado | Seguro de vida | Seguro de cesantía | Otro seguro | Ninguno | Total |
|------|----------------|------------------|-----------------|-------------------------|----------------|--------------------|-------------|---------|-------|
| 2003 | 10 a 14 años | 0,1 | | 0,2 | | | | 99,7 | 100,0 |
| | 15 a 28 años | 21,7 | 0,4 | 0,8 | 0,1 | 0,0 | 0,8 | 76,2 | 100,0 |
| | 29 a 44 años | 30,7 | 1,2 | 1,6 | 0,1 | 0,0 | 1,4 | 64,8 | 100,0 |
| | 45 a 59 años | 34,2 | 2,5 | 1,0 | 0,1 | 0,2 | 1,1 | 60,9 | 100,0 |
| | 60 y más años | 26,5 | 2,9 | 0,5 | 0,1 | 1,6 | 0,5 | 67,9 | 100,0 |

| | Total | 28,1 | 1,3 | 1,2 | 0,1 | 0,2 | 1,1 | 68,1 | 100,0 |
|-------------|---------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|--------------|
| 2004 | 10 a 14 años | 0,0 | 0,0 | 1,1 | | | 0,5 | 98,3 | 100,0 |
| | 15 a 28 años | 20,0 | 0,3 | 1,2 | 0,2 | | 0,9 | 77,5 | 100,0 |
| | 29 a 44 años | 31,1 | 1,1 | 2,3 | 0,3 | | 1,6 | 63,6 | 100,0 |
| | 45 a 59 años | 32,9 | 1,8 | 1,1 | 0,2 | 0,0 | 1,3 | 62,8 | 100,0 |
| | 60 y más años | 27,3 | 1,7 | 0,8 | | 0,2 | 0,9 | 69,0 | 100,0 |
| | Total | 27,5 | 1,0 | 1,6 | 0,2 | 0,0 | 1,3 | 68,4 | 100,0 |
| 2005 | 10 a 14 años | 0,7 | | 0,6 | | | 0,4 | 98,4 | 100,0 |
| | 15 a 28 años | 18,5 | 0,3 | 0,6 | 0,1 | | 1,0 | 79,5 | 100,0 |
| | 29 a 44 años | 27,5 | 0,7 | 1,0 | 0,1 | 0,0 | 1,7 | 68,9 | 100,0 |
| | 45 a 59 años | 30,0 | 1,6 | 0,8 | 0,2 | 0,2 | 1,5 | 65,8 | 100,0 |
| | 60 y más años | 29,1 | 1,7 | 0,6 | 0,4 | 0,4 | 1,2 | 66,6 | 100,0 |
| | Total | 25,0 | 0,8 | 0,8 | 0,2 | 0,1 | 1,4 | 71,7 | 100,0 |
| 2006 | 10 a 14 años | 0,0 | 0,0 | 0,2 | | | 1,2 | 98,6 | 100,0 |
| | 15 a 28 años | 17,7 | 0,2 | 0,6 | 0,1 | | 1,1 | 80,1 | 100,0 |
| | 29 a 44 años | 26,9 | 0,6 | 0,9 | 0,1 | 0,0 | 1,8 | 69,6 | 100,0 |
| | 45 a 59 años | 28,3 | 1,9 | 0,7 | 0,1 | 0,2 | 2,0 | 66,9 | 100,0 |
| | 60 y más años | 31,1 | 1,7 | 0,8 | 0,1 | 0,5 | 0,7 | 65,1 | 100,0 |
| | Total | 24,3 | 0,8 | 0,8 | 0,1 | 0,1 | 1,5 | 72,3 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2003 a 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

Actualmente, un tercio de la PEA trabaja entre 35 y 44 horas semanales, proporción que estaría dentro del rango de la jornada legal de trabajo (40 horas). En el período 2003-2006, la proporción relativa de personas que trabajan más de 50 horas se redujo en ocho puntos porcentuales en beneficio de la PEA que trabaja entre 45 y 50 horas semanales. Si bien esto constituye una tendencia positiva, el 51% de la PEA aún trabaja más de 44 horas semanales. Entre las razones invocadas en el 2006 para trabajar más de 40 horas semanales, el 90% de las personas declararon que se trataba de su horario normal de trabajo, por lo que a éstas no se les estaría reconociendo horas extras.

PEA SEGÚN HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA POR SEXO, PERÍODO 2003 – 2006

| Año | Sexo | menos de 15 horas | de 15 a 34 horas | de 35 a 44 horas | de 45 a 50 horas | más de 50 horas | Total |
|-------------|--------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|--------------|
| 2003 | Hombre | 3,3 | 9,4 | 29,9 | 22,1 | 35,2 | 100,0 |
| | Mujer | 8,4 | 17,6 | 31,7 | 17,0 | 25,4 | 100,0 |
| | Total | 5,2 | 12,5 | 30,6 | 20,2 | 31,5 | 100,0 |
| 2004 | Hombre | 2,0 | 9,4 | 30,5 | 26,1 | 32,0 | 100,0 |
| | Mujer | 5,8 | 17,7 | 35,2 | 18,7 | 22,5 | 100,0 |
| | Total | 3,5 | 12,6 | 32,3 | 23,3 | 28,3 | 100,0 |
| 2005 | Hombre | 1,9 | 8,3 | 31,9 | 30,2 | 27,6 | 100,0 |
| | Mujer | 5,8 | 16,9 | 38,5 | 20,4 | 18,4 | 100,0 |
| | Total | 3,5 | 11,7 | 34,5 | 26,4 | 24,0 | 100,0 |
| 2006 | Hombre | 1,6 | 8,5 | 30,7 | 31,6 | 27,6 | 100,0 |
| | Mujer | 5,0 | 18,7 | 37,4 | 21,4 | 17,4 | 100,0 |
| | Total | 3,0 | 12,6 | 33,4 | 27,5 | 23,5 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2003 a 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

La proporción relativa de mujeres que trabajan menos de 15 horas semanales prácticamente triplica la de los hombres, mientras que en el rango de 15 a 34 horas semanales el porcentaje de la PEA femenina duplica la masculina. Al contrario en los rangos de 45 horas y más domina el trabajo masculino sobre el femenino. Si

consideramos los grupos etéreos, el grupo atípico es el de la población infantil que tienden a trabajar menos horas por semana, seguramente porque estos niños tratan de combinar trabajo y estudios, insertándose, como lo demuestran los indicadores antes descritos, en los trabajos más precarios del mercado laboral.

PEA SEGÚN HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA POR GRUPO DE EDAD, PERÍODO 2003 - 2006

| Grupo de edad | menos de 15 horas | de 15 a 34 horas | de 35 a 44 horas | de 45 a 50 horas | más de 50 horas | Total |
|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-------|
| de 10 a 14 años | 31,4 | 41,6 | 17,4 | 6,1 | 3,5 | 100,0 |
| de 15 a 28 años | 3,2 | 12,4 | 35,8 | 27,4 | 21,2 | 100,0 |
| de 29 a 44 años | 2,2 | 11,0 | 32,3 | 29,0 | 25,5 | 100,0 |
| de 45 a 59 años | 2,5 | 12,5 | 32,9 | 28,0 | 24,0 | 100,0 |
| de 60 y más años | 4,5 | 19,4 | 33,1 | 20,9 | 22,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta de Empleo Urbana (EEU) 2006, Banco Central del Ecuador, FLACSO-Sede Ecuador

Normativa laboral y flexibilidad en Ecuador

A partir de que México en el año de 1917 incluyó en su Constitución el artículo 123 referido a un conjunto de beneficios sociales como la jornada de ocho horas, la protección de menores y mujeres, el descanso semanal, el descanso por maternidad, el salario mínimo, la igualdad de remuneración, la protección del salario, los derechos sindicales y la protección contra el despido injustificado (Bronstein, 1998), el proceso de desarrollo de la legislación se aceleró en América Latina y también en Ecuador en el marco de la emergencia de Estados sociales. El proceso de constitución del derecho laboral en Ecuador arranca con la fijación de salarios mínimos registrados en el Código de Policía en 1880. En 1916 se dictó la ley sobre la jornada laboral de ocho horas. En 1928 se instituyó en el país el contrato de trabajo y en 1938 se promulgó el Código del Trabajo. Con este mismo espíritu se desarrollaron más tarde las normativas sindicales.

A partir de los 80 la crisis de la deuda externa contribuye a la crisis de la concepción de Estado social en América Latina, la misma que en los 70 ya había entrado en crisis en Europa y los países industrializados. Es en este marco que a inicios de los 90 se introduce en el país el discurso y diversas normas de flexibilidad laboral con el propósito de responder a preocupaciones sobre la eficiencia de las instituciones públicas y privadas. Se ha introducido un conjunto de reformas al Código de Trabajo que modifican la relación laboral, el salario e indemnizaciones y la organización del trabajo¹³:

- Ley de Maquila y Trabajo a Tiempo Parcial (1990) y Ley de Zonas Francas (1991) que se dieron paralelamente a la eliminación de los beneficios provenientes de las Leyes de Fomento Industrial.
- Ley 133 (1991) que modificó la estabilidad de los trabajadores, los salarios, las condiciones de indemnización por despido intempestivo, el derecho de organización de los trabajadores y la negociación colectiva.
- Ley No. 4 para la transformación económica del Ecuador, más conocida como Ley Trole I (2000) que apuntó a lograr una mayor flexibilidad de la relación de trabajo, puesto que las anteriores leyes no facilitaron lo suficientemente el cambio que se esperaba, con el propósito de crear un contexto legal que

¹³ En el Anexo 1 se encuentra una explicación detallada de estos cambios a la regulación laboral en Ecuador.

facilitara el desarrollo económico. Se instituye el contrato de trabajo por horas y el establecimiento de la unificación salarial.

- Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana o Ley Trole II (2000) introduce nuevas reformas sobre la jubilación patronal, el contrato a prueba, la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas, las indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo, así como sobre diversos aspectos de las relaciones colectivas.
- Decreto 2166 sobre servicios de intermediación laboral (2004), establece la prestación de servicios de intermediación laboral a través de las denominadas tercerizadoras aplicable en la contratación de personal para servicios temporales, complementarios y de duración indefinida.
- Decreto 2638 (2005) referido a la contratación por horas, que excluye a este tipo de contrato de la mayor parte de obligaciones instituidas en el código laboral, y que autoriza a las empresas a tener hasta un 75% de contratados bajo esta modalidad.

Esta serie de reformas al Código de Trabajo debilitaron la relación salarial, la misma que sin haber nunca llegado a extenderse mayormente en Ecuador, se ha ido restringiendo a través del contrato a tiempo parcial, el contrato por horas, la modificación en el tiempo del contrato de prueba y mediante las modificaciones de la regulación de los contratos eventuales, los de intermediación laboral o tercerización, que posibilitan la existencia legal de contratos eventuales en detrimento del contrato por tiempo indefinido.

La introducción del contrato por horas es una de las modificaciones más importantes al sistema de contratación. Mediante ésta, el empleado y empleador convienen el valor por hora, sin goce de garantías de estabilidad; se trata de un contrato de duración indefinida que no tiene indemnización por despido, en el que se elimina la obligación de pago al fondo de reserva, de cuotas al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y al Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo (IECE). La única obligación patronal que se mantiene es la relativa al pago de cuotas patronales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), aunque no se establecen las reglas que posibiliten el acceso. Según la OIT, el contrato a tiempo parcial, que tiene una duración inferior al de tiempo completo, constituye una “ruptura” del principio de equilibrio y derecho a una protección igual en razón del tiempo trabajado. Esta reforma genera un desequilibrio entre los trabajadores por horas y los integrados a tiempo completo o medio tiempo. Evidentemente estas reformas han contribuido a la reducción de los costos laborales, sin embargo la rotación de personal puede generar incrementos en los costos ligados a la curva de aprendizaje, así como por el nivel de implicación con la organización. Por otro lado el hecho de que estos trabajadores no consten en la nómina afecta los derechos laborales colectivos ya que disminuye la posibilidad de organización sindical y de negociación colectiva.

La extensión de la duración del contrato a prueba de tres a seis meses en las empresas que amplían sus espacios de producción puede generar incitaciones para que la contratación sea realizada bajo esta nueva modalidad y postergar la entrega de beneficios. No hay que olvidar que el período de prueba tenía como fin permitir que las partes “ensayaran la relación laboral” y como tal no constituía un tipo de contrato sino una fase del contrato. La polifuncionalidad de los trabajadores puede pactarse al inicio del contrato o posteriormente. El trabajador que realiza dos o más tareas recibe una

remuneración superior a los que realizan una sola función, lo que significa finalmente una mayor diferenciación con respecto a los trabajadores menos calificados.

Los objetivos de la flexibilidad en cuanto a las remuneraciones se refieren al logro de costos competitivos en el mercado, así como al establecimiento de mecanismos para incentivar la productividad individual y colectiva ligando los salarios a los resultados de producción, es decir al rendimiento. En este marco la flexibilización se inició con un proceso de unificación salarial, que tuvo como propósito racionalizar y simplificar la composición de los salarios, pues anteriormente se habían introducido diversas bonificaciones y formas de cálculo que complejizaban la gestión salarial. Además se prohibió la indexación, es decir los aumentos sistemáticos sobre la base del tipo de cambio o de costo de la canasta básica de alimentos, que habían constituido medidas negociadas con los sindicatos en el contexto de la inflación. Mientras tanto, las nuevas normas de reparto de utilidades pusieron el tope de US\$ 4.000 por trabajador para mejorar el desempeño financiero de las empresas a través del logro de mayores utilidades y el incremento de la base imponible para el impuesto a la renta. De esta manera se disminuyeron los beneficios en los contratos por tiempo indefinido, se simplificó la forma de pago y se introdujeron cambios en la forma de negociación individual y colectiva.

La indemnización por despido intempestivo a los trabajadores cuya remuneración es mayor a los US\$500 mensuales se disminuyó por cada año de servicio con el propósito de reducir el costo del despido en forma proporcional a los años de antigüedad. A más años se asigna menos indemnización proporcional, lo que encarece relativamente el costo de despedir a los de menor antigüedad o con menos remuneración, pero facilita el despido a aquellos más viejos y más antiguos. Según la OIT (2001), se atribuye al empleador la responsabilidad de cumplir obligaciones y beneficios de un sistema de previsión social. Bajo estas circunstancias se tiende a distorsionar no sólo el valor de los costos salariales y no salariales sino que esta des-responsabilización de los empleadores deviene un elemento adicional que actúa como un desincentivo para una mayor estabilidad en el empleo.

La flexibilización del tiempo de trabajo ha tenido como finalidad aprovechar las capacidades operativas, aumentando las horas de funcionamiento de las unidades productivas. Si la jornada de trabajo tradicional a tiempo completo consistía en jornadas de ocho horas diarias, que semanalmente sumaban cuarenta horas, repartidas en cinco días a la semana y con horarios establecidos, la flexibilización ha adoptado varias formas como el trabajo en fin de semana, el trabajo por horas, la suspensión de la prohibición del trabajo nocturno para mujeres, la eliminación del beneficio de vacaciones para cierto tipo de contratos. Uno de los efectos es la eliminación del pago por horas extras, así como la ruptura de un horario normal de trabajo que rija de manera generalizada en la sociedad.

En lo referente a las relaciones colectivas se identifican problemas generados por las superposiciones legales en las normas reguladoras de la coexistencia del sindicato y del comité de empresa, lo que genera confusión, así como conflictos de poder político entre estas instancias. El Pacto Libre Colectivo de Trabajo, el cambio en el número mínimo de trabajadores para constituir las asociaciones sindicales, los requerimientos para la negociación del contrato colectivo, las reformas respecto de la huelga, la negociación y la revisión del contrato representan nuevas complicaciones para el desarrollo sindical.

Esto se suma a que la creciente informalización del trabajo provocada por la flexibilización ha desarticulado la acción colectiva de los trabajadores.

Estas modificaciones al mercado de trabajo han provocado un proceso de cambio en las estructuras organizacionales así como en las relaciones obrero-patronales. Las nuevas formas de contrato, incluyendo la denominada tercerización o intermediación laboral, modifican sustancialmente el funcionamiento de la organización provocando un cambio estructural tanto de las empresas como de las organizaciones sindicales; la responsabilidad que las empresas mantenían con los trabajadores se debilita o se desplaza a terceros. Con las políticas de tercerización, los antiguos empleados mantienen sus actividades en la mismas empresas pero ya no son parte de éstas ya que nominalmente fueron desplazados a empresas de intermediación en condiciones sustancialmente diferentes, lo que genera tensiones y dificultades entre los trabajadores permanentes y los tercerizados, y modifica la organización de la vida productiva, las relaciones obrero patronales y las relaciones entre trabajadores. La tercerización es una estrategia que transforma en indirecta la relación laboral empleado – empleador, y según un empresario el beneficio radica en que “la tercerizadora puede manejar de otra forma los sueldos y salarios, porque ellos tienen otra base económica que es diferente al mínimo sectorial que tenemos en cada compañía, incluso dentro de la tercerizadora pueden ponerlo con el básico que da el Estado que es 135 dólares”¹⁴.

En síntesis, Ecuador no escapa a los procesos de transformación económica y específicamente a los de la liberalización comercial que dan preeminencia al mercado externo en detrimento del enfoque de derechos laborales. Se ha establecido como necesidad el fomento de la competitividad en los procesos productivos para hacer frente al mercado internacional, por lo que se establecieron modificaciones en los mercados de trabajo como la desregulación de las instituciones laborales, la reducción de costos laborales, la polifuncionalidad y la restricción de la acción sindical. Se plantea que la solución al creciente desempleo, a los problemas de productividad, a los de competitividad, son las reformas laborales. Estas últimas se orientan fundamentalmente a la “desregulación laboral”. Al realizar una lectura transversal de las reformas al Código de Trabajo no es fácil encontrar un principio articulador general, puesto que las nuevas normas se han introducido de manera aislada. Los procesos de flexibilización se han realizado solo en forma jurídica, sin la participación de los sectores involucrados, incluso rompiendo el tradicional recurso al acuerdo tripartito que fue uno de los instrumentos promovidos por la Organización Internacional del Trabajo. En este sentido se requiere emprender un proceso que busque dar coherencia a la legislación laboral con el objeto de eliminar la discrecionalidad, superposición, obsolescencia y contradicción de las normas.

Problemática

Algunos datos nos interpelan: en Ecuador el trabajo asalariado cubierto por la seguridad social es de 24.3% de la PEA (EEU, Banco Central/FLACSOEcuador, 2006), mientras un 72.3% no tenía ningún tipo de cobertura de seguro; el sector moderno de la economía se refería al 45.9% de la población en el 2006 (ibid); para ese mismo año el porcentaje de PEA en relación salarial alcanzaba el 57.3% sumando los sectores público

¹⁴ Entrevista a empresario en Quito, 2005. El salario mínimo a enero de 2008 es 200 dólares.

y privado (ibid). Paralelamente se encuentra en proceso de degradación, al menos legal, la relación salarial que ya era restringida.

Como se puede observar, en el tratamiento de datos estadísticos existe una diferenciación entre la economía formal, -es decir aquellas actividades de producción e intercambio que se integran dentro de las estructuras y normativas previstas en el modelo económico y avaladas por la acción del Estado-, y otros tipos de economía, que sin tener una única denominación son ejercidas en la práctica cotidiana por diversos actores sociales con una lógica distinta a la esperada desde la racionalidad del modelo económico y del Estado. Para referirse a este fenómeno, se han acuñado diferentes expresiones: economía informal, pequeña producción popular urbana, economía sumergida, economía invisible, economía de subsistencia, economía popular, economía del trabajo, etc. No siempre, estos diferentes términos aluden exactamente al mismo fenómeno pues establecen diversos cortes en la realidad, pero todos se refieren a un universo de iniciativas y experiencias que movilizan las personas en búsqueda de una solución autónoma de sus propias necesidades (Razeto, 2005).

Estas distintas concepciones y formas de relación estarían configurando diversos mundos del trabajo¹⁵ que coexisten en la realidad ecuatoriana. Fuera de la cobertura del Estado social, los mundos del trabajo están integrados, además de empleadores y asalariados, por una gran variedad de actores económicos y de agentes productivos que recurriendo a diferentes combinaciones de trabajo y capital, dan lugar a una sociedad marcada por la heterogeneidad y la diversidad.

En este contexto, nos cuestionamos por aquellas otras concepciones y relaciones de trabajo que persisten paralelamente al sector formal, así como sobre las estrategias y acuerdos que les permiten subsistir económica y socialmente. Para ilustrar la problemática del trabajo en estos otros mundos recurrimos al análisis de caso de organizaciones que trabajan en comercio justo.

Marco de análisis

Discusión de conceptos

Trabajo decente

Las actuales condiciones económicas han producido cambios sustanciales en el mundo del trabajo, como la modificación de las relaciones entre sus actores y la disminución de la importancia de la mediación entre ellos para buscar equilibrios a través de negociaciones tripartitas que incluían al Estado.

¹⁵ Estos mundos fueron contruidos a partir de los discursos de jóvenes en América Latina. Estos jóvenes movilizan distintos sistemas de equivalencias y contienen repertorios de objetos, de personas y de formas de prueba: industrial, microempresas, lo público, trabajo doméstico, trabajos agrícolas, trabajo independiente y migración. La identificación de estos mundos en que trabajan los jóvenes, permitió visualizar distintos contextos que deben enfrentar para su inserción y desarrollo, así como la heterogeneidad de lógicas de acción en contextos productivos. La idea de mundos distintos hace referencia a los planteamientos de L. Boltanski (1991; 1999), aunque las denominaciones aquí contruidas a partir de los estudios cualitativos con jóvenes no corresponden totalmente a las ciudades/mundos planteados por Boltanski. Cfr. B. Espinosa (2006), "Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina desde la perspectiva de los jóvenes", in J. Weller (ed). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, CEPAL/GTZ, Santiago de Chile, pp. 31-46.

La promoción del trabajo decente se ha constituido en el eje articulador del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a partir de 1999: “la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente¹⁶ y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (1999: 4). En la perspectiva de la OIT, la promoción del trabajo decente constituye una estrategia para lograr que la globalización sea más viable, justa y durable y que se dé importancia a la participación y representación de los trabajadores. Algunos autores definen esta estrategia como la cláusula social de la globalización. No obstante es claro que la OIT, organización clave de la época fordista, ha perdido espacio en beneficio de la Organización Mundial de Comercio (OMC) que es actualmente el organismo que acompaña los procesos de apertura comercial y globalización. De esta manera se observa la contradicción entre el aumento en la ratificación de Convenios de la OIT por parte de los países de la región, mientras caen la tasa de afiliación sindical y la proporción de asalariados involucrados en conflictos colectivos (OIT, 2002).

La OIT ha definido cuatro objetivos estratégicos para el seguimiento del trabajo decente: 1) principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) oportunidades en materia de empleo y de ingresos; 3) protección social, y 4) diálogo social y del tripartismo. Las acciones de la OIT, que tradicionalmente han estado vinculadas a las condiciones de los trabajadores formales de empresas de los diversos sectores estructurados de la economía, se han reorientado para abordar adicionalmente los crecientes niveles de desocupación e informalización del empleo. La OIT actualmente incorpora en sus quehaceres a aquellas personas que no están integradas al mercado de trabajo formal, asalariados no reglamentados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a domicilio, con el objeto de establecer las condiciones para un trabajo decente asegurado que implica un trabajo incorporado al desarrollo, con protección social, dentro de un marco de derechos, así como un trabajo productivo con acceso a obtención de ingresos y por otro lado la posibilidad de establecer un real diálogo social que garantice la participación y legitime el establecimiento de políticas económicas y sociales.

La OIT realiza un seguimiento básicamente de: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La OIT en referencia a sus objetivos sobre el empleo busca actualmente constituirse en una oficina que trabaje sobre la información y análisis del empleo, para constituirse en una de las fuentes de referencia internacional de empleo, y contribuir de esta manera al debate público que oriente la política pública incorporando preocupaciones sociales a la formulación de la política macroeconómica. La OIT ha adoptado también un enfoque más pluralista en un proyecto internacional sobre la protección social encaminado a ampliar su alcance, llamado Estrategias y técnicas contra la exclusión social y la pobreza (STEP).

Adicionalmente la OIT se ha propuesto intervenir en los debates sobre el trabajo asociativo y voluntario de carácter no estructurado para decidir la conveniencia de fomentar un trabajo de cuidados *decente*, debidamente protegido y remunerado, de tal

¹⁶ La noción de trabajo decente fue dada a conocer por primera vez en la conferencia de 1999 de la OIT.

forma que quienes reciban y entreguen este trabajo estén debidamente protegidos. La OIT en este propósito parte de la premisa de que este tipo de trabajo en su mayoría es desarrollado por mujeres y podría generar situaciones de explotación y servicios mal pagados, agravados por la exigencia moral de la situación que impulsaría a trabajar muchas horas en condiciones muy duras. Esto plantea a la política social y de mercado laboral el problema de cómo evitar tal situación y la de dispensar cuidados adecuados en beneficio de quienes los necesitan y de quienes los prestan. Sin embargo, la OIT reconoce que es también necesario el mantenimiento de la solidaridad, la responsabilidad familiar y amistad para que éstos no se vean menoscabados por un abordaje puramente mercantil o estatal. Una economía dinámica requiere de un sistema de protección social que pueda acompañar ese dinamismo y permita a estas personas desarrollarse en el trabajo, en su familia y en la sociedad.

Las formas flexibles de empleo así como las nuevas tecnologías de determinación de riesgos en salud y la información genética contribuyen a individualizar los problemas en detrimento de anteriores concepciones y soluciones colectivas, mientras que las diferencias crecientes en los estatutos de los trabajadores parecen haber contribuido a una disminución de la solidaridad entre ellos. Por otro lado, según la OIT, ha surgido el sentido de asociación en la sociedad civil, que se distingue claramente dos grupos. El primero incorpora a personas del sector no estructurado de la economía que se encuentran en transición al sector estructurado, como son los trabajadores por cuenta propia y los microempresarios, los trabajadores a domicilio, y los trabajadores que han iniciado procesos de organización. El segundo está constituido por la emergencia de las organizaciones no gubernamentales (ONGs) que son actores importantes en la cooperación, y a menudo respaldan iniciativas de carácter voluntario con el propósito de fomentar mejores condiciones del trabajo.

En este contexto, a partir del año 2001 la OIT ha construido un índice de desarrollo del trabajo decente, para identificar avances y retrocesos, éste ha sido enriquecido constantemente con nuevos indicadores que incluyen las cuatro dimensiones del trabajo decente que se refieren al cumplimiento de las normas, la calidad del empleo, la protección social y el diálogo social. Los países registran una mejora si aumenta la ratificación de convenios del trabajo, si disminuye la tasa de desempleo y progresa la calidad de los puestos de trabajo (se reduce la informalidad), si sube el poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos, si cae la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, si se incrementa la cobertura de protección social y el número total de horas efectivamente trabajadas, y si aumenta el grado de sindicalización y disminuye el porcentaje de trabajadores involucrados en conflictos colectivos.

Flexibilidad laboral

Para las organizaciones en general, públicas y privadas, la flexibilidad laboral es una especie de panacea que se traduce en una multiplicidad de estrategias de gestión, que constituyen una mutación en las prácticas organizacionales no sin incidencia en las representaciones y significaciones de las personas. En una acepción general, la flexibilidad es la aptitud para adaptarse a los cambios ligados a las fluctuaciones de la demanda o a las condiciones de la producción y de la competencia; ajustes rápidos y continuos a situaciones no previsibles. Algunos ven en la flexibilidad una forma privilegiada de mantener la competitividad y de enfrentar la creciente complejidad de

los mercados, mientras para otros no es más que una estrategia de aumento de las ganancias mediante la reducción de costos en detrimento de los derechos de los trabajadores.

R. Boyer¹⁷ a partir de una lectura de la problemática de la flexibilidad del trabajo en Europa en términos de cambios en la relación salarial, señala que la flexibilidad es un término que presenta elementos conceptuales que en principio no se encuentran relacionados y que incluso pueden verse como antagónicos. Un primer concepto está ligado a la mayor o menor adaptabilidad de la organización productiva, a través de equipos capaces de responder a una demanda incierta y fluctuante; la fábrica flexible y automatizada que puede responder a la variabilidad tanto en volumen como en diseño es el caso aquí idealizado. Un segundo concepto se refiere al principio de jerarquía de las calificaciones, que tiene que ver con la aptitud polivalente de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo. Una tercera definición es de naturaleza jurídica y concierne la movilidad de los trabajadores, lo que requiere de un aligeramiento de las reglamentaciones ligadas a la contratación y que puede reflejarse en las facilidades de despido o en la variación de la duración diaria o anual de trabajo en función de la demanda de productos. Un cuarto sentido hace alusión a la formación de salarios al ligarlos a la situación económica de la empresa o del mercado de trabajo. En una quinta acepción, se busca la flexibilidad a partir de la cobertura social en el marco de un Estado mínimo, que lo que tiende es a la formación de dos grupos distintos de asalariados.

Se encuentran diversos puntos comunes entre numerosos investigadores que se interrogan sobre la emergencia de un nuevo modelo de organización que rompe con la concepción fondista, el burocratismo y la sociedad industrial. A. Desreumaux (1996) plantea la emergencia de un modelo postburocrático. M. Crozier (1989; 1994) advierte la necesidad de desarrollar una gestión post-industrial fundamentada en prioridades distintas de aquellas que caracterizaron el taylorismo y el fordismo. Aubert y De Gaulejac (1991) dan cuenta de una sociedad postmoderna cuyo fundamento sería el sistema gerencial por oposición al sistema disciplinario –descrito por M. Foucault¹⁸– sobre el que se asentaba la sociedad industrial. P. Louart (1996) observa la emergencia de nuevas formas organizacionales a través de la reaparición de formas ya observadas en otros momentos de la historia, la hibridación de formas para constituir conjuntos heterogéneos, modelos provenientes de disciplinas diferentes, la asociación de partes estables y otras móviles. C. Beaucourt (1996) se cuestiona sobre los aspectos sociológicos y psicológicos de las nuevas configuraciones, dado que los trabajadores requieren dar sentido a las organizaciones que contribuyen a construir y reconstruir con su labor. A. Gorz (1988) habla de las metamorfosis del trabajo a raíz de la crisis de la racionalización selectiva y parcial del industrialismo, y propone pasar de una sociedad productivista o sociedad de trabajo hacia una sociedad del tiempo liberado en la que lo cultural prevalezca por sobre lo económico.

Boltanski & Chiapello (1999) afirman que se puede hablar de la existencia de una nueva configuración ideológica que acompaña estos cambios en la producción y la economía, que encuentran eco en la subjetividad de las personas, en sus deseos de autonomía, libertad, creatividad y el rechazo a trabajos opresivos, los mismos que entran en tensión con la expectativa de seguridad y estabilidad. La flexibilidad implica una agudización

¹⁷ R. Boyer (1986), pp. 235-240.

¹⁸ M. Foucault, *Surveiller et punir*, 1975.

de la individualización dado que la polivalencia, la intermitencia de los diferentes trabajos, la maleabilidad de los horarios disminuyen las posibilidades de establecer lazos durables entre las personas. En este punto es sugerente el concepto de “desterritorialización” planteado por Pagès et al (1979), que se refiere al “conjunto de mecanismos que consisten en cortar al individuo de sus orígenes sociales y culturales...y donde es la organización la que impone sus tiempos”. Se establecen asimismo nuevas formas de intercambio simbólico entre el trabajo y las personas. Las imágenes de la flexibilidad y de los mundos del trabajo son duales. Por una parte se trata de reducir los costos psicológicos a través de imágenes valorizantes de las situaciones flexibles, pero también hay resistencias y enfrentamiento de estrategias.

En el Ecuador, la flexibilización puede verse desde varias posiciones; algunos sectores especialmente empresariales y estatales, ven en ella una alternativa que dinamiza la generación de puestos de trabajo. Los trabajadores, especialmente los agremiados, la ven como una amenaza para la seguridad laboral, una abdicación del principio protector expresado en el derecho del trabajo¹⁹. Entre los nuevos trabajadores la flexibilidad se percibe como mayor posibilidad de acceso al mercado laboral, aunque a veces en condiciones de precariedad. Finalmente, hay quienes ven en la flexibilidad laboral una alternativa para acceder a empleo sin abandonar otras actividades individuales como estudios, cuidado de la familia, de la salud,...²⁰.

Comercio justo

Es indispensable situar de manera más precisa el comercio justo y sus organizaciones con respecto a nociones como aquellas de la economía social y, más específicamente, de la economía solidaria.

La economía social se considera como un “tercer sector”, distinto de los sectores público y privado. En la literatura especializada, sobre todo en la tradición anglosajona, se las aborda como *non profit organizations (NPO)*, *sector independiente* u *organizaiones voluntarias*²¹, mientras en América Latina se las denomina con frecuencia organizaciones no gubernamentales. La economía social reúne las asociaciones, las empresas cooperativas y las mutuales o mutualistas. La mayor parte de las teorías económicas, situadas en las “teorías estándar ampliadas” según Favreau (1989), explican la existencia de este tipo de organización a partir de las fallas del mercado o del Estado. Es así como Weisbrod (1977) percibe las NPO como *productores privados de bienes públicos*. Fama et Jensen (1983) llaman la atención sobre los subsidios que estas organizaciones reciben como forma de financiamiento, así como sobre el hecho de proveer servicios públicos o cuasi-públicos a un costo menor de lo que lo haría el sector público, lo que constituye desde su perspectiva una « distorsión de la competencia”.

La hipótesis de racionalidad sustancial optimizadora que subyace a estas teorías plantea numerosos problemas de lectura. Esta hipótesis conduce a instaurar una jerarquía entre

¹⁹ Históricamente el derecho del trabajo surgió como consecuencia de la libertad de contratación entre personas con desigual poder lo que conducía a distintas formas de explotación. Cfr. R. Castel (1995).

²⁰ Se toma como referencias para esta afirmación las opiniones vertidas en la revista Gestión. N° 70. Abril 2000. Sobre la Flexibilidad laboral en el Ecuador, entre otros se pronuncian el Ministro de Trabajo, un dirigente sindical, un representante de los empresarios y analistas económicos.

²¹ J. Defourny, L. Favreau, J.-L. Laville (1998), p.11.

organizaciones mediante la cual aquellas que se pueden designar como de economía social no constituyen sino una respuesta al fracaso de los arreglos del mercado o del sector público y que, por tanto, pueden “volver” al ámbito público o del mercado en un momento posterior. Además se les atribuye un rol residual y de esta manera se construye una visión dual al oponerlas a las organizaciones gubernamentales o a aquellas con fines de lucro.²² Una segunda consecuencia importante de esta lectura a través del prisma de la racionalidad es que se llega a definir las organizaciones únicamente como “nexos” o espacios de contratos entre individuos (Favreau, 1989). Esta concepción reduce la realidad social a una suma de individuos que reaccionan a mecanismos incitativos para maximizar su utilidad individual.

Defourny et al. (1998), por su parte, señalan la existencia de la economía social ligada a la historia de la cuestión social en Europa. En efecto, su línea cooperativa se desarrolló en un inicio entre las clases obreras que luchaban por mejorar sus condiciones muy precarias de vida. A partir de esta constatación, el autor resalta una primera dimensión de la economía social que es aquella ligada a la condición de *necesidad* por la que se busca responder a las fallas de la economía dominante, en particular a los deseos no cubiertos por el mercado. Una segunda dimensión que explica la movilización social consiste en el deseo de pertenencia a un mismo grupo, a un destino común, por el cual se forja una *identidad colectiva*. La economía social nace de los movimientos que pretenden construir, a través de actividades económicas, relaciones sociales de solidaridad. Finalmente, refiriéndose a A. Touraine (1973) se incluye una tercera dimensión que es la de un *proyecto* que da sentido a esa identidad, a ese querer vivir en comunidad.²³ Según Defourny et al. (1998), los rasgos distintivos de la economía social son, consecuentemente: a) *finalidades* que apuntan a cumplir funciones sociales y no a servir los intereses de aquellos que detienen el capital, en el sentido en que la actividad busca asegurar a la vez la viabilidad económica y la utilidad social; b) *actores y beneficiarios* que pasan por dificultades; c) *estructuras de reglas* orientadas a la participación y que no reparten el poder en función del capital detenido; d) *actividades* de carácter empresarial en el sentido en que la producción de bienes y servicios se desarrolla para asegurar el autofinanciamiento al mismo tiempo que se busca el apoyo de los poderes públicos.²⁴

En lo que concierne a la economía solidaria, ésta sería según Defourny una parte más específica de la economía social, desarrollada sobre todo en países del sur y que sigue de cerca los motivos de emergencia de la economía social en países industrializados.²⁵ Según Defourny, una característica que definiría la economía solidaria sería que la comunidad se encuentra « menos fundada sobre la identidad cultural específica que sobre una condición social mayoritaria y sobre una pertenencia territorial precisa »²⁶. De hecho, para estos autores, la economía solidaria representaría una parte de la economía social que asumiendo los límites ligados a una economía de mercado se distingue cualitativamente de ésta por la búsqueda de objetivos sociales y económicos y por un modo de gestión asociativo. Si las empresas lucrativas tienen tendencia a dejar que recaigan sobre los individuos o las colectividades públicas sus funciones de utilidad social, las empresas asociativas las internalizan. La economía solidaria « busca reforzar

²² Cfr. A.-C. Provost (2003).

²³ J. Defourny, L. Favreau, J.-L. Laville, op. cit., p. 30-33.

²⁴ Ibid., p. 29

²⁵ Ibid., p. 32

²⁶ Ibid., p. 33.

simultáneamente la pertenencia social a una comunidad y la creación de empleo cuestionando de esta manera la lógica de adaptación al modo de producción mercantil»²⁷. A diferencia de las empresas capitalistas, las iniciativas en economía solidaria no están ligadas al factor capital, sino que se organizan alrededor del factor trabajo, el mismo que puede tomar diversas formas: la familia, la comunidad, un grupo de trabajadores o una sola persona que disponga del conjunto de factores productivos²⁸.

El acento de la economía solidaria se dirige a las actividades portadoras de relación social. Se proponen actividades que refuerzan un “impulso recíproco” gracias a una hibridación de recursos humanos (asalariados y voluntarios), financieros (subvenciones públicas, cotizaciones y donaciones, venta de servicios)²⁹. En un ambiente ampliamente monetarizado y capitalista, la economía solidaria busca poner en evidencia la necesidad de “solidaridades próximas” oponiéndose, según R. Castel³⁰, a las solidaridades más abstractas de las instituciones de economía social que producen una mutualidad anónima³¹.

Creemos importante rescatar el carácter profundamente alternativo de este tipo de organización que desde un inicio se oponen a la lógica económica fundada en la imagen del *homo oeconomicus*, tal como lo describe J.P. Dupuy (1992): «una especie de ficción filosófica, un mito científico del origen», caracterizado por su libertad, su autonomía, su conducta racional mediante la cual asigna los recursos escasos de los que dispone y que es capaz de clasificar por orden de preferencias una canasta de recursos a los que puede tener acceso. El comercio justo se constituye como una respuesta³² a los efectos desestructurantes de una economía cada vez más competitiva. A través de las redes de comercio justo se busca remunerar mejor el trabajo de los productores del Sur, agrupados en cooperativas.³³

Según Razeto (2005), la *economía popular* se origina en la situación de pobreza y marginalidad en que se encuentran grandes grupos sociales, sobre todo en América Latina. Los grupos marginados de la economía formal se ven en la necesidad de desplegar estrategias de sobrevivencia, realizando actividades económicas informales y por cuenta propia para obtener los ingresos que les aseguren la satisfacción de sus necesidades básicas. Según este autor la economía popular constituye un proceso de activación y movilización económica del mundo popular. Estas formas de funcionamiento económico surgirían de la combinación de recursos y capacidades laborales, tecnológicas, organizativas y comerciales de carácter tradicional con otras de tipo moderno, cuyo resultado es una heterogénea multiplicación de actividades orientadas a asegurar la subsistencia y la vida cotidiana. Es decir que la economía popular estaría constituida de procesos de intercambio que operan en los intersticios que se abren en el mercado, aprovechan beneficios y recursos proporcionados por los servicios y subsidios públicos, se insertan en experiencias promovidas por

²⁷ Ibid., p. 35.

²⁸ J.- L. Laville (2007), *L'économie solidaire : une perspective internationale*. Ed. Hachette littératures, Paris.

²⁹ D. Demoustier (2001), p. 114-115.

³⁰ R. Castel (1995).

³¹ D. Demoustier, op. cit., p. 115.

³² Otras respuestas con el mismo objetivo constituyen la generación de nuevas cooperativas que agrupan profesionales como los artistas para beneficiarse de economías de escala y defender su independencia, así como las asociaciones de consumidores. Cfr. D. Demoustier, op. cit., p. 90.

³³ Ibid., p. 91.

organizaciones no-gubernamentales, e incluso a veces logran reconstruir relaciones económicas basadas en la reciprocidad y la cooperación, como formas más tradicionales de organización económica.

La economía popular en sus varias manifestaciones, contendría, según Razeto, importantes elementos de solidaridad, la cultura de los grupos sociales más pobres es más solidaria que la de los grupos sociales de mayores ingresos. Siguiendo a Razeto, la experiencia de la pobreza, de la necesidad experimentada como urgencia cotidiana de asegurar la subsistencia, lleva a muchos a vivenciar la importancia de compartir recursos, de formar comunidades y grupos de ayuda mutua y de protección recíproca. El mundo popular, de acuerdo con Razeto, hace economía "a su modo", con sus valores, con sus modos de pensar, de sentir, de relacionarse y de actuar. Cada persona o familia, al disponer de pocos recursos, necesita de los cercanos que enfrentan igual necesidad para complementar la fuerza de trabajo, los medios materiales y financieros, los conocimientos técnicos, la capacidad de gestión y organización y, en general, la dotación mínima de factores necesarios para crear una pequeña unidad económica que les permita una operación viable. En las ferias populares, entre los artesanos pobres, entre los pequeños negocios y sus clientelas locales, se identifican fácilmente elementos significativos de solidaridad.

Una parte de estas organizaciones económicas parecen ser portadoras de una racionalidad económica especial, de una lógica interna sustentada en un tipo de comportamientos y de prácticas sociales en que la solidaridad ocupa un lugar y una función central. Estas experiencias demuestran que existen abundantes beneficios que pueden obtenerse mediante la asociación y cooperación entre personas y actividades económicas individuales y pequeñas. Operando juntos estos actores logran desplegar actividades de mayor envergadura, alcanzar mayores niveles de producción, acceder a mejores precios en el abastecimiento de insumos, complementar cadenas productivas, sustituir intermediarios, acceder a créditos mediante garantías cruzadas, intercambiar experiencias, etc.³⁴

Por lo expuesto hasta aquí, parecería que tanto la economía solidaria como la economía popular se refieren a praxis económicas alternativas a la economía de mercado dentro del sistema capitalista, pero además a praxis completamente flexibles desde la perspectiva de las relaciones de trabajo. De hecho, esas formas de solidaridad espontánea responden a las necesidades que serían cubiertas por el sistema de seguridad social en las relaciones formales de trabajo.

La noción de mundos plurales para ampliar el concepto de trabajo en el marco del comercio justo

La noción de trabajo ha estado ligada al desarrollo del capitalismo y se ha referido casi exclusivamente a la relación salarial y al problema del empleo, a pesar de que en América Latina la mayoría de la población activa nunca tuvo acceso a un trabajo en el sector formal de la economía. En este contexto, este estudio se refiere al trabajo realizado por pequeños productores independientes que venden sus productos (no su fuerza de trabajo) a organizaciones de comercio justo o directamente a los consumidores. En este marco, más evidentemente que en otros, el problema no está en

³⁴ Razeto (2005).

escoger únicamente entre soluciones logísticas, sino entre valores que se encuentran en competencia.

En este contexto, para comprender esta problemática recurrimos a la pragmática sociológica que tiene tres características: 1) aproximación a la acción ordinaria de los actores involucrados; 2) concepción secuencial de la acción que lleva a incluir como parte de la normalidad cotidiana las rupturas y pasos entre diversos “mundos” en un mismo día, 3) el reconocimiento de las capacidades de los actores para expresar sus críticas, justificarse, llegar a acuerdos,... Más concretamente recurrimos a la « economía de las magnitudes » de L. Boltanski y L. Thévenot (1991) que aborda la pluralidad de mundos del trabajo, puesto que compartimos con estos autores la idea de que la acción nunca se organiza de acuerdo con un único principio o una sola forma de racionalización. La acción sería más bien el resultado del encuentro entre “mundos” distintos cuyas relaciones se construyen y reconstruyen constantemente.

Boltanski y Thévenot describen los principios de justicia en torno a la constitución de seis mundos o ciudades (cités) a partir de obras de filosofía política occidental, dado que en esos textos se han explicitado modelos de lo que se considera *justo* y que los actores toman como referencias para sus acciones. Los principios superiores se pueden observar con mayor claridad en momentos de disputa, en los que los actores se sienten obligados a explicitar sus principios de acción. Los principios superiores también constituyen *principios de evaluación* que sirven para establecer clasificaciones y categorizaciones, es decir que dan orden a las personas y a las cosas. Cada principio superior es una especie de “modelo” y da lugar a una escala de medida. Por ejemplo, la eficacia productiva, que es el principio superior del mundo industrial, es un criterio que permite establecer un orden entre las personas, las maquinarias y los hechos. Según este principio se clasifican las personas y las maquinarias en más o menos eficaces y/o productivas, y en este contexto se considera totalmente justo ofrecer recompensas por estos resultados. En caso de desacuerdo, es también a partir de indicadores de la eficacia y el desempeño productivo que se puede llegar a establecer quién tiene la razón. Pero debido a la *pluralidad* de modelos de justicia, los principios pueden enfrentarse y tener que buscar compromisos intermedios. Por ejemplo, la *solidaridad espontánea* entre las personas puede ser concebida como una combinación entre una convención cívica y una doméstica.

De acuerdo con Boltanski & Thévenot (1991), los principios de justicia tienen que ser sometidos a *pruebas* que son momentos de evaluación y dan lugar a legitimaciones, diferenciaciones claras entre mundos y clasificaciones al interior de un mismo mundo. Ese orden proveniente de la prueba pasa a constituir el orden interno *justo* entre sujetos y objetos. En estas pruebas se explicitan los valores de cada uno de los mundos y por esto a cada mundo le corresponde una prueba específica. Por ejemplo, en el mundo mercantil la prueba es cerrar un negocio, mientras que en el mundo académico la prueba es el análisis técnico; en el mundo de la opinión la prueba es el (re)conocimiento de los demás. En el mundo de la inspiración lo que se valora es la singularidad y la prueba consecuentemente es la creatividad. Dentro del principio cívico la prueba es un proceso de elecciones porque el valor que subyace es la voluntad general. En el mundo

conexionista la prueba gira en torno al lanzamiento de nuevos proyectos. De la misma manera en cada mundo se pueden encontrar repertorios de sujetos y objetos específicos.

Retomamos a continuación un cuadro de Amblard et al (1996) que sintetiza las dimensiones del análisis de los mundos comunes de Boltanski y Thévenot (1991), el mismo que ilustra de manera sintética las categorías que nos servirán para analizar nuestros casos de estudio.

Los "mundos comunes" de Boltanski y Thévenot

L. Boltanski & L. Thévenot (1991), *De la justification – Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, nrf.

| | Inspiración | Doméstico | Opinión | Cívico | Mercantil | Industrial |
|---------------------------------------|---|---|---------------------------------|---|----------------------------------|---|
| Principio superior común | Incompatible con la medida | Relaciones personales, jerarquía, tradición | La opinión de los demás | Preeminencia de las colectividades | Competencia | Objeto técnico y método científico, eficacia, desempeño |
| Estado de grandeza | Espontáneo, insólito, escapa a la razón | Condescendiente, prudente | Afamado, conocido | Representativo, oficial | Deseable, valor | Buen desempeño, funcional |
| Dignidad | Amor, pasión, creación | Facilidad, sensatez | Deseo de ser considerado | Libertad | Interés | Trabajo |
| Repertorio de los sujetos | Niños, artistas | Superiores, inferiores, ascendientes,... | Estrellas | Colectividades | Competidores, clientes,... | Profesionales |
| Repertorio de los Objetos | Espíritu, cuerpo | Precedencia, regalos,... | Nombres, marcas, mensajes | Formas legales | Riqueza | Los recursos |
| Fórmula de inversión (precio a pagar) | Riesgo | Deber | Renuncia al secreto | Renuncia a lo particular, solidaridad | Oportunismo | Inversión, progreso |
| Relación de grandeza | Singularidad | Subordinación, honor | Identificación | Adhesión, delegación | Posesión | Maestría |
| Relaciones naturales | Soñar, imaginar | Educar, reproducir | Persuasión | Reunión para una acción colectiva | Relaciones de negocio, interesar | Funcionar |
| Figura armoniosa | Imaginario | Familia, medio ambiente | Audiencia | República | Mercado | Sistema |
| Prueba | Aventura interior | Ceremonia familiar | Presentación del acontecimiento | Manifestación en favor de una causa justa | Negocio concluido | Test |
| Modo de expresión del juicio | Genialidad | Apreciación | Juicio de la opinión pública | Verdicto de la votación | Precio | Efectivo, correcto |
| Forma de la Evidencia | Certeza de la intuición | Ejemplo | Exito, ser conocido | Texto de la ley | Dinero, beneficio | Medida |
| Estado de pequeño | Rutinario | Descarado, Vulgar | Banal, Desconocido | Dividido, aislado | Perdedor | Ineficaz |

Tomado de: Amblard et al (1996), *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Paris, Ed. Seuil, p. 88.
Traducción propia.

Consideramos que en comercio justo la concepción de *lo justo* pone en tensión los mundos cívico, mercantil, doméstico, industrial y de la inspiración:

Una concepción *cívica*. Las acciones de las organizaciones no gubernamentales dedicadas al comercio justo que estudiamos se fundamentan en principios de una concepción *cívica*. La eficacia de la organización se define en términos de equidad, igualdad, solidaridad, acceso a los bienes y servicios por parte de los más pobres, respeto de las condiciones de trabajo y de los salarios mínimos del país o de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en definitiva de ayuda para que ciertos actores puedan mejorar sus condiciones de vida. La evaluación de las decisiones se refiere en este sentido al respeto de los derechos de las personas, inscritos en las leyes y/o forjadas y aceptadas en el medio de las organizaciones sociales y las ONGs.

Una concepción *mercantil*. La producción de todas maneras tiene que venderse. Las decisiones están consecuentemente ligadas a las opiniones de los clientes que no son solo aquellos que comparten los principios del comercio justo, sino también de los compradores convencionales. Aquí la evaluación reposa y se mide a través de los precios de los productores competidores y sustitutos, de los gustos de los clientes en cuanto a diseños y colores de moda.

Una concepción *doméstica*. Se observa que en este tipo de organización de comercio justo, son también importantes los afectos, la proximidad, la acogida, el espíritu familiar, e incluso la compasión. Se valora el saber-hacer acumulado por la experiencia. En este sentido la evaluación se refiere también a la confianza y la red social lograda entre los actores.

Una concepción *industrial*. La evaluación se refiere también a los criterios dictaminados desde arriba de la cadena de producción, especialmente cuando se trata de la exportación de productos: la presencia de inversiones, de equipamientos, de procedimientos específicos, las cantidades, los diseños. La evaluación constituye el respeto a las normas y está sujeta a estándares y modelos, para lo cual se desarrollan medidas específicas dependiendo del producto, por ejemplo la resistencia de las cerámicas.

Una concepción *de la inspiración*. La producción de artesanías se opone a toda medición. La evaluación de los objetos se juzga por la creatividad y la singularidad logradas.

Las tensiones entre criterios diferentes de justicia son evidentes y ponen a prueba la forma de elaboración de acuerdos y compromisos. En este punto seguimos a Boltanski & Thévenot (1991), quienes describen tres situaciones: 1) las controversias en un mismo mundo que encuentran una solución acudiendo a los principios superiores comunes y a través de la ejecución de las pruebas pertinentes; 2) la yuxtaposición de diferentes mundos en una misma situación, sin conflicto pero en equilibrio provisional, en la que la coordinación se encuentra mediatizada por sujetos u objetos no conflictivos; 3) la controversia o conflicto entre mundos, que se resuelve ya sea por la clarificación en un solo mundo, por un arreglo local, o por un compromiso durable³⁵.

Trabajo, flexibilidad y comercio justo en Ecuador

³⁵ L. Boltanski, L. Thévenot (1991), p. 40, 60, 337-356, 408-421.

En el campo del comercio justo, encontramos tanto en el Norte como en el Sur organizaciones no gubernamentales que actúan como intermediarios entre pequeños productores del Sur – a menudo agrupados en cooperativas o grupos informales de producción – y consumidores en el Norte y Sur que comparten o no principios de solidaridad con los productores. Es a través de este tipo de organizaciones que el café Max Havelaar, la miel Maya, los productos OXFAM y numerosos productos artesanales y agrícolas de América Latina llegan a desplazarse en la misma Región así como hacia Europa y América del Norte.

Este tipo de relación aparece a comienzos de los años 60. En el origen se encontraban preocupaciones crecientes en cuanto al lugar de los países en desarrollo en el comercio internacional, especialmente la problemática de los términos de intercambio desigual. Estas preocupaciones condujeron a que estos países propongamos la creación de un dispositivo en Naciones Unidas y dieron lugar a la Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), que se reunió por primera vez en Ginebra en 1964 y que mantiene cada cuatro años. Además se creó el Grupo de los 77 –que actualmente cuenta con 131 miembros³⁶. Paralelamente la iglesia católica reaccionó también en 1967 a través de la encíclica sobre el desarrollo de los pueblos *Populorum Progressio*, que hace una llamado a promover “un verdadero desarrollo que no sea la riqueza egoísta y amada por sí misma, sino la economía al servicio del hombre”³⁷. Esta última declaración tuvo un impacto particularmente importante en América Latina y se encuentra en la base de diversos proyectos de implicación de la iglesia al sector del desarrollo.

En Ecuador, la primera organización de este tipo fue el Fondo Ecuatoriano Populorum Progressio (FEPP), fundado en 1970. Luego algunas organizaciones sin fines de lucro han intentado por diversos medios generar “alternativas” de producción, comercialización y servicios financieros para apoyar a pequeños productores agrícolas y de artesanías. Este tipo de organización adopta criterios de definición tales como: un precio mínimo o precio justo pagado a los productores, la disminución de la cadena de intermediarios, el respeto de las condiciones mínimas de trabajo según la definición del país o de la Oficina Internacional de Trabajo (OIT), la contribución al prefinanciamiento de la producción y, de ser necesario, la asistencia técnica a la producción.³⁸

Estas organizaciones se han reagrupado a nivel internacional desde fines de los años 80 en cuatro asociaciones³⁹: 1) International Fair Trade Association (IFAT)⁴⁰, que reúne unas 300 organizaciones de productores de países en desarrollo y las organizaciones que los apoyan en el Norte y el Sur; 2) Fair Trade Labelling Organizations (FLO), organización internacional de la etiqueta comercio justo que agrupa las iniciativas de etiquetaje provenientes de 14 países europeos, de América del Norte y Japón; 3) European Fair Trade Association (EFTA), que agrupa una docena de centrales de compra importadoras en 9 países europeos; 4) Network of European World Shops (NEWS), que reúne las asociaciones nacionales de las Tiendas del Mundo, unas 2.700

³⁶ UNCTAD (1995).

³⁷ Papa Paul VI (1967).

³⁸ P. Johnson (2003), p. 2.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ La sigla corresponde a su antigua denominación “International Federation for Alternative Trade”.

en 13 países. En 1991, estas cuatro organizaciones se reunieron en la red internacional FINE (FLO, IFAT, NEWS et EFTA).

Sin embargo, esta forma institucionalizada de apoyo ha sido objeto de recientes críticas por parte de los productores que no ven en ellas sino nuevas barreras a la entrada de los mercados, puesto que –según ellos- lo que se impone ante todo son las preocupaciones del Norte, especialmente la transparencia de información al consumidor⁴¹.

Una constatación que nos cuestiona de manera especial es el abanico de cambios a los cuales estas organizaciones se ven confrontadas actualmente en el marco de la globalización de la economía. De esta manera se pueden constatar relaciones entre las decisiones macroeconómicas, especialmente aquellas que se impulsan a partir de la Organización Mundial de Comercio (OMC), y las decisiones de las organizaciones a nivel micro. Estas organizaciones tejen actualmente redes cuyos límites no excluyen las organizaciones convencionales con el objetivo de optar por estrategias de crecimiento y de diversificación. Así han ingresado en las redes convencionales de comercio y trabajan a la vez con pequeños productores, ya sea en esquemas de cooperación de larga duración o a través de relaciones de corto plazo.

En los puntos siguientes hacemos una caracterización de los tres casos que se incluyeron en este estudio y que nos permitieron acceder a información para el capítulo 4. Aunque en los dos casos organizacionales, el ámbito de intervención se da en diversas actividades productivas (artesanías, productos industriales, productos de base, turismo,...), para nuestros análisis hemos tomado únicamente las acciones relacionadas con la producción y comercialización de artesanías y productos agrícolas de exportación, que es también la actividad central de nuestro tercer caso. También hay que indicar que a nivel directivo, el MCCH y el FEPP se encuentran ligadas y que en muchas ocasiones han emprendido proyectos conjuntos.

Los casos de estudio seleccionados

Fondo Ecuatoriano Populorum Progressio (FEPP)

A inicios de los 70 se funda el Fondo Ecuatoriano Populorum Progressio, inspirado en la encíclica homónima del Papa Pablo VI y en elementos provenientes de la Teología de la Liberación. El fundador y figura emblemática del FEPP fue Monseñor Cándido Rada fallecido en 1995. En la actualidad, el Grupo Social FEPP es auspiciado por la Conferencia Episcopal Ecuatoriana. Según sus estatutos (1998), su misión se circunscribe a “la promoción integral de los sectores populares ecuatorianos, en el espíritu del Evangelio, en la doctrina social de la Iglesia católica.....” (art 2).

En el documento de difusión *Quiénes somos y qué hacemos* (2005), el FEPP establece como prioridad de su accionar el establecimiento de mercados justos y dinámicos (p. 7 punto 3 estrategias para la acción). Junto con el afán de profundizar en la línea de los mercados justos -que lleva a la integración del FEPP a la organización mundial The internacional Fair Trade Association- el FEPP toma como criterios fundamentales el de los eslabonamientos de las tareas productivas que fomenta y el desarrollo sustentable.

⁴¹ V. Bisailon (2005), p. 5-7.

El informe anual de la situación y gestión del Grupo FEPP (2004) indica que la organización incluye a 65.000 familias campesinas, indígenas, afroecuatorianas y urbano populares del Ecuador. Cuenta con “las contribuciones técnicas y financieras de casi un centenar de entidades ecuatorianas y extranjeras que se preocupan por el desarrollo de los pueblos” (p.3) En ese año su presencia se halla en 21 provincias, 86 cantones y 245 parroquias, en actividades como “formación humana, social y profesional; apoyo a la organización popular; crédito y asistencia técnica para la producción agropecuaria, agroindustrial, forestal y artesanal; obras de infraestructura de bienestar comunitario; acceso a la tierra y a los medios de producción; finanzas populares; vivienda ,agua potable y de riego; salud; alfabetización; provisión de insumos, semillas y herramientas; informática; sostenibilidad ambiental; comercio dentro y fuera del país...” (p.3)

Se establece en forma explícita que el FEPP busca fortalecer su Red Nacional de estructuras financieras locales relacionadas con CODESARROLLO, Regionales y Empresas del Grupo FEPP (principales estrategias para la acción 2000-2005, 2004: 4). Así como promover procesos educativos a través de su “Escuela de Formación Empresarial Mons. Cándido Rada” la cual está dirigida a sectores populares. Otra estrategia importante que conviene citar en extenso es la siguiente: “Fortalecer y apoyar las capacidades y estructuras locales, públicas y privadas, para una activa participación de las organizaciones populares en los procesos de descentralización, desarrollo local, creación de empleo y establecimiento de mercados justos y dinámicos”.

Como ya fuera referido, un punto básico de su accionar actual consiste en el impulso de los encadenamientos de los procesos productivos. De esta forma el FEPP cuenta con empresas productoras, comercializadoras, importadoras y financieras que trabajan en red. En el año 2004, el FEPP contaba con 120 proyectos en ejecución, por un monto cercano a los 10 millones de dólares, apoyados desde 78 instituciones nacionales e internacionales. Casi la mitad de ese capital se recibió por concepto de donación y el resto como crédito. Los resultados que se resaltaron en ese año fueron: acceso a tierras para 5.212 familias; 1.536,036 árboles sembrados; 1,593.25 hectáreas agroforestales cultivadas; 398 familias beneficiadas con viviendas en el área rural; 2052 niños/as de jardines y escuelas recibieron atención y tratamiento médico, odontológico, psicológico. Las oficinas regionales cuentan con una cartera de US\$ 3.049.608 con un número de 1761 créditos vigentes. La Cooperativa de ahorro y crédito CODESARROLLO cuenta con una cartera de US\$ 18.034,024, con 9862 créditos vigentes.

Fundación Maquita Cushunchic Comercializando como Hermanos (MCCH)

Maquita Cushunchic Commercialicemos como Hermanos (MCCH) es una organización no gubernamental (ONG) fundada en marzo de 1985. Esta organización constituye una respuesta institucional al problema del desarrollo y específicamente de los términos de intercambio desigual. Actualmente tiene una estrategia que se fundamenta en la exportación de productos artesanales y de base a través de la red de comercio justo, pero también recurre a la red convencional de comercio internacional de mercados específicos como el del cacao. Maneja anualmente alrededor de 17 millones de dólares (MCCH, 2007) y sus ramas de actividad son:

- Exportación de productos agrícolas, especialmente del cacao de fino aroma que constituye el más importante de sus ingresos por ventas. Esta es una división

relativamente nueva en la organización, pero en los últimos años se ha convertido en la más importante al representar alrededor del 70% de sus ventas.

- Desarrollo de artesanías. MCCH trabaja con diversos productores de alrededor de 5.000 productos artesanales. Estos productos se venden en el mercado local e internacional. Esta división se encuentra en fase de decrecimiento. MCCH debe enfrentar diversos problemas: diversidad y calidad de los productos, respeto de los acuerdos de calidad, cantidad y plazos por parte de los productores, así como cambios en los patrones de consumo de productos de comercio justo (compras en supermercados y predominancia de la calidad como variable de decisión de compra en detrimento de opciones políticas que en décadas anteriores fueron importantes).
- Operador de turismo local
- Producción de productos agroindustriales
- Red de comercialización de productos de base a través de una cadena de tiendas localizadas en zonas rurales y urbano marginales.
- División “proyectos de desarrollo durable” a través de la formación y el apoyo organizativo.

La Fundación MCCH, se reconoce como agente promotor del *movimiento de la socioeconomía solidaria*⁴², la construcción de este movimiento implica la agrupación de distintos tipos de organizaciones en el ámbito nacional,⁴³ en torno a los principios del comercio justo. Este movimiento a su vez se relaciona con organizaciones internacionales de comercio justo como la RELACC a nivel latinoamericano, y el IFAT en su nivel más amplio. Para definir las principales características de la socioeconomía solidaria, de acuerdo con el MCCH, podemos citar algunas de las premisas que se plantean en algunos de sus documentos y publicaciones:

- Desarrollo económico desde un enfoque de desarrollo integral
- Re-valoración del trabajo humano (economía informal, economía popular, economía del trabajo, 50% de la PEA, 20% del PBI en AL y EC).
- Identificación y optimización de las formas de cooperación y solidaridad. Solidaridad “desde abajo”, solidaridad global
- Enfoque de desarrollo local desde el trabajo, la cooperación, la solidaridad.
- Involucramiento de actores en torno a la responsabilidad social
- Perspectiva de globalización de la solidaridad
- Niveles micro, meso, macro y global (descentralización).

Los ejes metodológicos sobre los que el MCCH plantea la difusión de la socioeconomía solidaria serían:

⁴² La socio economía solidaria, presente de diversas maneras en las comunidades y grupos que trabajan con el MCCH, se concibe como un proceso de superación de las diferencias, fragmentaciones e inequidades existentes tanto en la producción, el intercambio y la distribución de alimentos y otros bienes, incorporando progresivamente a las y los productores al control de sus medios y sus beneficios.

⁴³ El movimiento de la socioeconomía solidaria se orienta a facilitar a las personas el acceso a los bienes y recursos para que tengan una vida satisfactoria en sus diferentes ámbitos, para alcanzar esta meta, su propuesta social parte de las *organizaciones de base...* para lograr mayores resultados locales en torno a afinidades y necesidades comunes se agrupan varias organizaciones de base conformando las *organizaciones de segundo grado*, éstas a su vez se organizan en base a líneas comunes de productos y de incidencia en el ingreso familiar, para lograr oportunidades en el mercado y se constituyen en *organizaciones de tercer nivel* con cobertura en varias provincias. Tomado de: Memoria institucional MCCH 2005. Pág. 7

- Educación popular, a cuyas fortalezas apela la Escuela del MCCH para lograr sus objetivos de formación en liderazgos locales.
- Mercado con ética, planteamiento que en el MCCH vertebra todos los esfuerzos destinados a afectar estructuralmente las condiciones de producción y realización de las economías campesinas y urbano populares con las cuales el MCCH se asocia.
- Solidaridad social, paradigma ético, religioso y socio político sobre el que el MCCH fundamenta su existencia y su intervención⁴⁴.

En cuanto al trabajo y a la generación de empleo, el MCCH señala que el desafío contemporáneo es superar la *sociedad salarial* a través de la reinención del trabajo, repensando y ampliando el derecho al trabajo y las formas de recompensarlo. El MCCH pretende buscar en la cotidianidad iniciativas económicas autónomas y redes de solidaridad informales fuera del mercado.

Comerciantes de Otavalo

Los indígenas de Otavalo⁴⁵ han tratado de revertir la historia de injusticia y racismo forzando el reconocimiento a través del desarrollo de talentos, de su oficio de tejedores. Han cortado la dependencia de su entorno a través de la diversificación de relaciones yendo ellos mismos a otros mercados nacionales e internacionales, desarrollando redes familiares de migración para comercializar sus artesanías en Europa, Estados Unidos o Asia. Sostienen con insistencia que fuera del país pudieron encontrar “el respeto, la consideración, la admiración, el interés por lo que son”⁴⁶. Han construido su prestigio a partir del trabajo, pero también a partir de la posesión de objetos de prestigio como casas, edificios, autos...⁴⁷.

En el siglo XX, G. Maldonado (2004) caracteriza tres etapas migratorias. Desde los años 40 hasta los 70, los Otavalos dejaron primeramente sus comunidades rurales para ir a vivir en las ciudades de Otavalo e Ibarra. En aquella época la ciudad de Otavalo estaba habitada básicamente por mestizos y la relación hacia los Otavalos era hostil. Los indígenas nos podían mirar directamente a los ojos de los mestizos ni caminar por la misma acera; debían mirar al suelo y bajar de la acera para dejar pasar a los otros (mestizos)⁴⁸. A pesar de esto, poco a poco las redes familiares posibilitaron la migración hacia estas ciudades donde establecieron talleres de tejido y desde donde iniciaron actividades de comercio con la ciudad de Quito (capital del país) y otras ciudades.

Un segundo momento se sitúa alrededor de los años 50. Los Otavalos comenzaron a viajar hacia otros países de la región de los Andes y de América Latina: Colombia, Perú, Venezuela, Chile, Panamá, Costa Rica, Brasil, Uruguay y las islas del Caribe. En el 70, se puede destacar un tercer momento, cuando los Otavalos pasan las fronteras de América Latina para llegar a América del Norte y Europa en olas migratorias temporales. Poco a poco han llegado a los lugares más lejanos dado que viajar a un país desconocido se convirtió en un signo de prestigio. Los viajes los inicia un miembro de

⁴⁴ Documento de Estrategia. Escuela de SES. MCCH. 2005

⁴⁵ Cfr. este caso con G. Maldonado (2004), *Comerciantes y viajeros: de la imagen etnoarqueológica de « lo indígena » al imaginario del kichwa otavalo « universal »*, FLACSO – Ecuador / Abya Yala, Quito.

⁴⁶ Ibid, p. 46.

⁴⁷ Ibid, p. 26.

⁴⁸ Cfr. G. Maldonado, op. cit.

la familia ampliada y poco a poco lleva consigo a su esposa, sus hijos desde los 7 años, hermanos, primos, tíos.... Estos viajes tienen duraciones variables en meses; los Otavalos regresan para aprovisionarse de mercaderías, para estar presentes en las fiestas de su comunidad, e incluso para las cosechas y momentos importantes de la actividad agrícola que mantienen paralelamente⁴⁹, puesto que su lugar de residencia generalmente continúa siendo la ciudad de Otavalo. Los Otavalos sostienen que fuera del país pudieron encontrar “respeto, consideración, admiración, interés por lo que son”⁵⁰.

En la historia más reciente, el año 2000 constituye un hito importante para el país en su conjunto a partir de la adopción del dólar como moneda nacional para todas las transacciones. En este marco los Otavalos se han enfrentado a un proceso de encarecimiento relativo de los precios del país. Este hecho les ha obligado a diversificar sus actividades comerciales en el exterior para vender productos de otros países tanto artesanales como industrializados, por ejemplo cassettes, discos compactos,... Paralelamente se han reforzado las políticas migratorias en Europa a partir de la adopción del Acuerdo de Schengen (1985), y esto ha conducido a los Otavaleños a desarrollar estrategias de migración definitiva con el propósito de evitar la petición de sucesivos permisos de visa de corta duración.

En la base de estas redes de migración y comercio internacional se encuentran las familias ampliadas. Hombres y mujeres, jóvenes y adultos e incluso niños, cumplen roles y tareas complementarias e interdependientes en la dinámica socio-económica. Algunos parientes participan en el aprovisionamiento de materias primas, otros en la producción de artesanías, sombreros, pantalones, pull-overs, otros en la intermediación para adquirir prendas ya confeccionadas por otros productores y otros en la comercialización en el mercado de Otavalo o en la migración – comercialización internacional. Estos papeles pueden intercambiarse de acuerdo con las necesidades de la producción y la venta.

Mundos del trabajo y compromisos en comercio justo

El consumo de productos de comercio justo, así como de artesanías provenientes de América Latina, ha experimentado profundos cambios a nivel internacional en la última década. En primer lugar, los productos de comercio justo se dirigen crecientemente a los mercados externos en la búsqueda de mejores precios que luego podrán traducirse en mejores pagos a los productores. En segundo lugar, los consumidores europeos acuden cada vez menos a comprar en las tiendas de comercio justo de tipo OXFAM, dado que las grandes cadenas de supermercados han introducido en sus locales la oferta de productos de comercio justo e incluso estas cadenas de distribución de encuentran desarrollando nichos de mercado de comercio justo. Estos cambios han originado múltiples tensiones internas y externas entre los miembros de la organización internacional de comercio justo (IFAT) alrededor de temas como: la desconfianza suscitada por el crecimiento del movimiento y el peligro de banalización de los conceptos de base, los peligros de una política basada en el comercio exterior, las amenazas de recuperación de los conceptos por parte de grandes grupos privados, las dificultades de medición del impacto de las acciones, las dificultades de la gestión de marcas de comercio justo,...⁵¹ En tercer lugar, los consumidores están cada vez menos

⁴⁹ Ibid. 45-59.

⁵⁰ Ibid, p. 46.

⁵¹ C. Gendron (2005), p. 8-10.

dispuestos a comprar objetos simplemente por apoyo al tercer mundo y crecientemente buscan objetos útiles y durables que se adapten a sus condiciones de vida, como por ejemplo prendas de vestir que se puedan poner en la lavadora. Adicionalmente las ventas de artesanías se realizan a través de catálogos y los clientes esperan obtener exactamente el objeto que se presenta en las fotografías, homogeneidad que no es posible lograr a través de procesos artesanales de fabricación. Los productores ven en estos cambios el endurecimiento de las barreras a la entrada de los mercados, puesto que – según ellos – lo que se impone en estos procesos son ante todo las preocupaciones del Norte, específicamente la transparencia de la información al consumidor⁵² y la calidad.

Hay que aclarar que en los casos analizados nos encontramos con procesos artesanales realizados por individuos o familias. Contrariamente al sector formal de la economía, en la que se impone desde fuera la flexibilidad para lograr competitividad, en nuestros casos podemos apreciar la tendencia a presionar por la introducción de procesos industriales para competir en precios y los parámetros esperados por los clientes.

La historia de nuestros casos de estudio da cuenta de diversos compromisos entre los mundos propuestos por Boltanski (1991 y 1999), en los que se han dado alianzas y conflictos también diversos.

Compromiso entre el mundo cívico y el mundo doméstico

A fines de los años 80 el MCCH tuvo como objetivo la disminución de la cadena de intermediarios en el comercio de productos industrializados de consumo básico, tales como el arroz, el azúcar, la sal, el aceite, el trigo,... Se constituyeron grupos de distribución que buscaban beneficiar a la población urbano-marginal de Quito con precios más bajos. Grupos de voluntarios se constituyeron en central de compras para centralizar la demanda de los diferentes grupos y para negociar los precios ante los grandes distribuidores. Se sacaba ventaja de las economías de escala en la compra de grandes cantidades de producto, que luego serían vendidos al detalle sin integrar en el costo final los costos de transacción. Llegaron a conformar 120 de estos grupos de distribución. Este ahorro era posible gracias a una mano de obra voluntaria, así como gracias a la utilización de recursos logísticos “gratuitos” tales como el espacio físico de las parroquias y el transporte subsidiado por la iglesia o filántropos ligados a ella. Las primeras experiencias, fundamentadas básicamente en la confianza entre esas organizaciones y las familias, dieron lugar a pérdidas dado que algunas familias no pagaron a tiempo sus deudas. Fue entonces cuando empezaron a constituirse las estructuras administrativas para responder de mejor manera a la comercialización.

Posteriormente se estableció una relación entre esas comunidades y los grupos de distribución ya organizados en Quito. Los productores rurales podían de esta manera llegar directamente a los consumidores de la ciudad con productos agrícolas tales como maíz y otros granos⁵³. Hay que señalar en este marco la condición de desigualdad que existe en los términos de intercambio entre el sector rural y el sector urbano, así como los grandes beneficios de los intermediarios de este tipo de transacciones en detrimento de los pequeños productores. Estos son generalmente indígenas que difícilmente logran cubrir los costos directos de producción en los que su trabajo es muy poco remunerado. La experiencia del MCCH se desarrolló rápidamente para incluir a otros productores

⁵² V. Bisailon (2005), p. 5-7.

⁵³ Cfr. MCCH (1991), *Maquita Cushunchic Démonos la Mano*, Ed. Abya Yala, Quito.

provenientes de diversas provincias. MCCH además buscó el financiamiento de la cooperación internacional para la construcción de bodegas centrales y molinos. La canasta de productos y las relaciones entre parroquias, comunidades indígenas y barrios urbano marginales se multiplicaron y diversificaron. El MCCH llamó a esta iniciativa como los mercaditos, espacios de comercialización abiertos a toda la población que se organizaban semanalmente en diferentes barrios de Quito. MCCH mantenía la estrategia de disminución de la cadena de intermediarios.

Para ofrecer atención continua en cada barrio, el MCCH abrió una cadena de tiendas denominadas “tiendas comunitarias CCH”. Con este propósito, cada organización popular debía contar con un capital de inversión. Las organizaciones rurales llegaban a Quito para vender sus productos y al mismo tiempo aprovechaban para comprar otros productos en esas tiendas. El MCCH estaba ya presente en siete de las 22 provincias. Las organizaciones comunitarias socias llegaron a 42, algunas de las cuales constituían movimientos sociales importantes del país⁵⁴. Las organizaciones y el MCCH decidieron organizar reuniones mensuales para reflexionar y compartir experiencias; prontamente esta instancia pasó a ser anual. En este marco un poco más complejo, el MCCH gestionaba por una parte productos de base comprados a las industrias y, por otra parte, productos agrícolas comprados a pequeños productores rurales. La estrategia de precio justo se mantenía sobre la base de la reducción de la cadena de intermediarios. Para el segundo tipo de productos, el precio justo constituía un precio promedio establecido por acuerdos directos entre consumidores y productores, reduciendo también la intermediación. Los productores obtenían un precio de venta máximo, al mismo tiempo que los consumidores obtenían un precio de venta mínimo.

En 1988 la tasa de inflación subió a 85.71%⁵⁵. El MCCH no estuvo exento de las consecuencias de esta escalada inflacionaria. Habían cortado los créditos y a fin de año presentaron pérdidas en sus balances. Algunas organizaciones socias se separaron del MCCH. Para 1990, el MCCH realizó las primeras exportaciones de artesanías a Italia en búsqueda de mejores precios para las productoras. Los primeros compradores fueron organizaciones ligadas a la red de comercio justo en Europa: Cooperazione Terzo Mondo y Commercio Alternativo, las dos adheridas a IFAT y EFTA Europe⁵⁶. Al mismo tiempo el MCCH abrió el programa de exportación de cacao con la ayuda de la cooperación internacional. Las organizaciones de base también comenzaron a pensar en alternativas de exportación de otros productos como el café y el maíz. El MCCH abrió un fondo de ahorro y crédito, el “fondo solidario” en el que se pagaba una tasa pasiva más alta que otras cooperativas y bancos privados. De esta manera, el MCCH aseguraba la liquidez y disponibilidad de fondos para invertir en las nuevas iniciativas de exportación.

En este contexto se introdujo un nuevo método para obtener un *precio justo*, el mismo que se practicaba al mismo tiempo que las anteriores fórmulas. Esta vez se daba prioridad al punto de vista de los productores de artesanías. El MCCH, preocupado por

⁵⁴ Por ejemplo: Organizaciones indígenas de Chimborazo (MICH), Cotopaxi (MIC) y Tungurahua (MIT); Jatún Ayllu; Sistema de Escuelas Indígenas del Cotopaxi (SEIC), OPIP de Pastaza, OCAMEs de Muisne, Rocafuerte, Borbón y Atacames,... Cfr. P. Crespo Coello & R. Moncayo Román (2004), *Solidaridad... ¡sí!, calidad... ¡con mayor razón!, Aprendizajes institucionales de la experiencia MCCH*, Ed. Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), Quito, p. 9.

⁵⁵ Cfr. Banco Central de Ecuador, boletín anual 1989.

⁵⁶ MCCH (2000), *Mercado ético con calidad y espiritualidad: 15 años*, Ed. MCCH, Quito.

remunerar bien el trabajo de los artesanos, organizó equipos de contadores que visitaban a los artesanos para establecer los costos reales de producción. En estos costos se tomaba en cuenta: los costos de materiales, los costos de mano de obra a un precio aceptable para el artesano, los costos indirectos de fabricación tales como el arriendo, el transporte, las reuniones de capacitación, la alimentación,... Esta vez los compradores potenciales no formaban parte de los acuerdos sobre los precios para obtener un precio promedio. Sin embargo, el mercado interno de Ecuador no estaba dispuesto a pagar un precio casi tres veces más elevado. El MCCH se encontró con un stock sin salida durante meses y recién entonces revisó los precios del mercado. Finalmente debieron vender la mercadería a un precio mucho más bajo que el precio pagado a los proveedores. Se presentaron pérdidas importantes y esta fórmula de *precio justo*, que constituía un acuerdo entre la convención cívica y la convención doméstica, fracasó en el mercado interno. Sin embargo, también este fracaso evidenció la diferencia de precios entre el mercado interno y las exportaciones, las mismas que poco a poco iban a ir ampliando su importancia y dando lugar a nuevos compromisos entre mundos distintos.

Por su parte, el FEPP ha tenido mayor presencia en la ejecución de intervenciones en desarrollo. Un caso ilustrativo lo encontramos en Cacha⁵⁷, provincia de Chimborazo. En 1977, luego de la constatación de una situación precaria de la comunidad, un voluntario italiano sostenido por la iglesia católica, y en acuerdo con las acciones públicas para la región, propone y desarrolla un proyecto de cultura de abejas para la exportación. Esta actividad era completamente extraña para la comunidad, para quienes la abeja era considerada un insecto salvaje y dañino, y la idea del voluntario era percibida como excéntrica y peligrosa. Sin embargo, el proyecto se estableció a través de un proceso de capacitación, una donación financiera de la cooperación italiana para construir la fábrica y para su equipamiento, y el recurso a préstamos del FEPP. El voluntario italiano, según la opinión de los beneficiarios, tenía un rol ambiguo, entre patrón de fábrica y promotor de desarrollo. A su partida, en 1985, el voluntario se aseguró de que el FEPP tomara el relevo en la relación tutelar, a pesar del descontento de los beneficiarios que habían pensado que podrían asumir la planta por ellos mismos. “Fueron los voluntarios italianos y luego el FEPP los portadores del *conocimiento válido* en la sociedad moderna y quienes definían las estrategias y los medios”⁵⁸.

En las manifestaciones por causas justas del FEPP y el MCCH (mundo cívico) se encuentran entremezcladas las relaciones de dependencia y expresiones afectuosas entre las partes (mundo doméstico). Tanto el voluntario como el personal técnico del FEPP se expresaban a menudo en términos de la necesidad de “tener paciencia”. Ellos no esperaban que todo sea cumplido y menos aún en los plazos convenidos. De hecho, los voluntarios italianos esperaron dos años hasta que fuera la misma comunidad la que diera el primer paso de apertura hacia ellos.⁵⁹

En la base de este compromiso entre el mundo cívico y el mundo doméstico se encuentra, por un lado, una relación de dependencia, la idea de la necesidad de tomar bajo tutela a los beneficiarios, considerados débiles o frágiles en formación, experiencia, recursos o conocimientos. “El individuo *maduro* es a la vez juez y parte”⁶⁰. En este punto hay que recordar que la invención del tutelaje está ligada a la historia de la

⁵⁷ Cfr. M. Manosalvas (2004).

⁵⁸ M. Manosalvas, op. cit., p. 51.

⁵⁹ Cfr. M. Manosalvas, op. cit.

⁶⁰ « L'individu mature est à la fois juge et partie », N. Zaccai-Reyners, op. cit., p. 96.

cuestión social, como eje privilegiado de la estructura social-asistencial para luchar contra la inestabilidad de la condición obrera.⁶¹ Las relaciones de desarrollo en esta perspectiva se asemejan a la relación paternal asimétrica, en la que el técnico es quien sabe qué hacer y escoge lo que es conveniente para el beneficiario. Es un tipo de compromiso que encuentra su legitimidad en la competencia de una de las partes de la relación y la confianza demandada de la otra en contrapartida. Pero, por otro lado, son también espacios propicios a la expresión emocional, al afecto entre las partes, una especie “amor al prójimo” que se expresa en diversas ceremonias, lo que es aún más fácil de lograr tratándose de una cooperación de tipo religioso.

El trabajo, ciertamente bajo con una fuerte marca de dependencia y afecto resultante del compromiso entre la convención cívica y la convención doméstica, se construyó como una alternativa a la convención del mercado.

Compromiso entre el mundo cívico el mundo mercantil y el mundo industrial

En 1991 el MCCH se adhiere a la organización internacional de comercio justo, IFAT. En ese mismo año el MCCH organizó el primer encuentro latinoamericano sobre comercio comunitario, que reunió en Quito a 44 delegados de once países. Estos decidieron fundar la Red latinoamericana de comercio comunitario (RELACC), de la que el MCCH ejerce la dirección. Una de las unidades del FEPP, las tiendas CAMARI, forma igualmente parte de esta organización regional, así como del IFAT. Los otros miembros debían establecer en cada país iniciativas similares a aquellas del MCCH. El objetivo era ampliar el intercambio de productos y de experiencias al interior de la región latinoamericana.

Las actividades de producción y comercialización de cacao estaban en pleno crecimiento. En 1993, el MCCH realizó una primera exportación de cacao de fino aroma hacia Europa, para Max Havelaar (comercio justo) y un comprador convencional en Holanda. El MCCH obtuvo en esta venta márgenes de rentabilidad de más del 50%, con lo que podía aumentar el precio al productor. El MCCH organizó un método de incitaciones a los productores para mejorar la calidad el producto. MCCH se basa en una red de organizaciones sociales que sostienen esta iniciativa, así como en productores y comerciantes independientes que le permiten cumplir con los plazos y cantidades requeridos.

A partir del año 2000, luego de la adopción del dólar como moneda de transacción en el país, el MCCH también sufrió de liquidez, y replanteó sus estrategias para hacer frente a este nuevo contexto monetario a través del acento en el comercio exterior. En 2001 el MCCH emprende un proceso de reestructuración interna que lo separó en dos divisiones: las unidades con fines netamente comerciales y las unidades que se orientaban a la intervención social en desarrollo. El objetivo era seguir de mejor manera las exigencias de rentabilidad de las unidades comerciales, así como evitar los subsidios cruzados. Con este propósito se contrataron funcionarios provenientes del sector privado.

En el caso del cacao, el MCCH se encuentra en una « organización de mercado » bastante típica: los precios se fijan en una bolsa de producto localizada en Nueva York.

⁶¹ Cfr. R. Castel (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Arthème Fayard, Paris.

El MCCH puede obtener un alto precio en el mercado internacional sobre la base de la calidad del producto, la misma que se mide a través de empresas de certificación internacional. La mayor parte de exportaciones se orientan al mercado convencional, puesto que la red internacional de comercio justo no tiene la capacidad de absorción de grandes cantidades de este producto. Con respecto a los productores, no todos ellos se encuentran ligados al MCCH en relaciones de larga duración y se observa una predominancia porcentual de relaciones de mercado. El MCCH se ha propuesto intervenir en el mercado de cacao en Ecuador para mejorar la calidad del producto y de esta manera aumentar los precios pagados a los productores. El *precio justo* pagado a los productores constituye en este contexto una más ventajosa distribución de los costos de los recursos que forman el costo de venta en la cadena de producción. MCCH paga a los productores más de lo que lo haría un intermediario privado y asimismo les apoya en el desarrollo de una cooperativa de productores. Se realizan esfuerzos considerables para estandarizar el producto y mantener la certificación internacional de calidad; se organiza la producción, la cosecha, poscosecha y bodegaje; se responde a la demanda de los clientes; y esto se traduce en mayores precios pagados a los productores.

En el caso de artesanías, la demanda internacional se ha tornado hacia una exigencia de estandarización y conceptos de “calidad”⁶² a partir de sus propios puntos de vista, lo que se deja entrever a través de la introducción de los catálogos para vender artesanías, así como la creciente intervención europea en el proceso productivo a través del envío de lineamientos sobre colores de moda para cada temporada. Los compradores del Norte de productos artesanales del Sur cada vez se encuentran menos motivados a la compra por el único compromiso político y/o social. En este contexto, el MCCH ha realizado diversos esfuerzos por introducir cambios en los procesos productivos de artesanías que puedan responder a las nuevas exigencias de la demanda, lo que no siempre es bienvenido de la parte de los productores. En un documento de la Cooperación Suiza para el Desarrollo (COSUDE, 2005) se dice que *“actualmente el MCCH es una institución moderna en el sentido amplio del término; un ejemplo ilustrativo de ello es el haber alcanzado la Certificación de Calidad ISO 9001: 2000 y tenerla como estrategia fundamental para la perdurabilidad institucional; es una de las pocas fundaciones (ONG’s) del país en haberlo logrado. El volumen anual de negocios (Comercio más Proyectos de Financiamiento) del MCCH es de 18 millones de dólares. Trabaja en 16 Provincias, con 142 grupos organizados que corresponden a unos 5.000 beneficiarios.”*

De esta manera el MCCH y parcialmente también el FEPP han optado por un compromiso entre la convención industrial, la convención mercantil y la convención cívica. En este marco, las relaciones interpersonales también han cambiado. La dependencia es menos presente. En el caso de Cacha (FEPP), los productores al querer apropiarse del proyecto se comprometieron durante algunos años en procesos de capacitación en técnicas y administración para finalmente lograr la propiedad de la planta de producción y volverse autónomos. En este proceso ellos pasaron también por una depuración de su organización para excluir a los productores que no estaban

⁶² Para los convencionalistas la calidad constituye también un resultado de la pluralidad de mundos. La calidad de un mismo producto puede medirse a través de diversos y contradictorios elementos. Si tomamos el ejemplo de la restauración, la comida rápida tiene parámetros de calidad (tiempo de servicio y estandarización, lo que hace referencia a principios industriales) muy distintos de lo que significa “calidad” en un restaurante de alta cocina (el tiempo no es tan importante, pero sí el saber-hacer, que apela a la convención doméstica).

suficientemente interesados en comprometerse a fondo. Este tipo de mecanismo de transmisión constituye uno de los objetivos de la mayor parte de la cooperación, puesto que su propia legitimación se apoya en la asimetría de las competencias a partir de las diferencias de formación.

Compromiso entre el mundo mercantil y el mundo doméstico

Un caso que contrasta con los anteriores por tratarse de una iniciativa sin intermediación de organizaciones no gubernamentales, es el de los productores y comerciantes de la ciudad de Otavalo. Los indígenas de Otavalo⁶³ han tratado de revertir la historia de términos de cambio desigual y de racismo forzando el reconocimiento a través del desarrollo de talentos, de su oficio de tejedores. Han cortado la dependencia de su entorno a través de la diversificación de relaciones yendo ellos mismos a otros mercados nacionales e internacionales, desarrollando redes familiares de migración para comercializar sus artesanías en Europa, Estados Unidos o Asia. Han construido su prestigio a partir del trabajo, pero también a partir de la posesión de objetos de prestigio como casas, edificios, autos...⁶⁴.

En el siglo XX, G. Maldonado (2004) caracteriza tres etapas migratorias. Desde los años 40 hasta los 70, los Otavalos dejaron primeramente sus comunidades rurales para ir a vivir en las ciudades de Otavalo e Ibarra. En aquella época la ciudad de Otavalo estaba habitada básicamente por mestizos y la relación hacia los Otavalos era hostil. Los indígenas nos podían mirar directamente a los ojos de los mestizos ni caminar por la misma acera; debían mirar al suelo y bajar de la acera para dejar pasar a los otros (mestizos)⁶⁵. A pesar de esto, poco a poco las redes familiares posibilitaron la migración hacia estas ciudades donde establecieron talleres de tejido y desde donde iniciaron actividades de comercio con la ciudad de Quito (capital del país) y otras ciudades.

Un segundo momento se sitúa alrededor de los años 50. Los Otavalos comenzaron a viajar hacia otros países de la región de los Andes y de América Latina: Colombia, Perú, Venezuela, Chile, Panamá, Costa Rica, Brasil, Uruguay y las islas del Caribe. En el 70, se puede destacar un tercer momento, cuando los Otavalos pasan las fronteras de América Latina para llegar a América del Norte y Europa en olas migratorias temporales. Poco a poco han llegado a los lugares más lejanos dado que viajar a un país desconocido se convirtió en un signo de prestigio. Los viajes los inicia un miembro de la familia ampliada y poco a poco lleva consigo a su esposa, sus hijos desde los 7 años, hermanos, primos, tíos.... Estos viajes tienen duraciones variables en meses; los Otavalos regresan para aprovisionarse de mercaderías, para estar presentes en las fiestas de su comunidad, e incluso para las cosechas y momentos importantes de la actividad agrícola que mantienen paralelamente⁶⁶, puesto que su lugar de residencia generalmente continúa siendo la ciudad de Otavalo. Los Otavalos sostienen que fuera del país pudieron encontrar “respeto, consideración, admiración, interés por lo que son”⁶⁷.

⁶³ Cfr. este caso con G. Maldonado (2004), *Comerciantes y viajeros: de la imagen etnoarqueológica de « lo indígena » al imaginario del kichwa otavalo « universal »*, FLACSO – Ecuador / Abya Yala, Quito.

⁶⁴ *Ibid*, p. 26.

⁶⁵ Cfr. G. Maldonado, *op. cit.*

⁶⁶ *Ibid*. 45-59.

⁶⁷ *Ibid*, p. 46.

En la historia más reciente, el año 2000 constituye un hito importante para el país en su conjunto a partir de la adopción del dólar como moneda nacional para todas las transacciones. En este marco los Otavalos se han enfrentado a un proceso de encarecimiento relativo de los precios del país. Este hecho les ha obligado a diversificar sus actividades comerciales en el exterior para vender productos de otros países tanto artesanales como industrializados, por ejemplo cassettes, discos compactos,... Paralelamente se han reforzado las políticas migratorias en Europa a partir de la adopción del Acuerdo de Schengen (1985), y esto ha conducido a los Otavaleños a desarrollar estrategias de migración definitiva con el propósito de evitar la petición de sucesivos permisos de visa de corta duración. En la base de estas redes de migración y comercio internacional se encuentran las familias ampliadas. Hombres y mujeres, jóvenes y adultos e incluso niños, cumplen roles y tareas complementarias e interdependientes en la dinámica socio-económica. Algunos parientes participan en el aprovisionamiento de materias primas, otros en la producción de artesanías, sombreros, pantalones, pull-overs, otros en la intermediación para adquirir prendas ya confeccionadas por otros productores y otros en la comercialización en el mercado de Otavalo o en la migración – comercialización internacional. Estos papeles pueden intercambiarse de acuerdo con las necesidades de la producción y la venta.

De esta manera en Otavalo se ha tejido un compromiso entre el saber-hacer familiar (convención doméstica) y la respuesta directa al mercado y los ajustes que esto significa para llegar a un precio de mercado (convención mercantil). Sin pasar por una convención cívica, se ha logrado revertir el orden establecido de dependencia e injusticia, forzando el reconocimiento a través del desarrollo de talentos, la voluntad de preocuparse de sí mismo y la reciprocidad.

Conclusiones

Dos organizaciones de comercio justo en Ecuador y los productores independientes de Otavalo se han vertido casi completamente hacia el mercado externo a partir de la dolarización de la economía en el año 2000. Paralelamente, los mercados europeos de productos provenientes del Sur han cambiado sus características. Por una parte los compradores han modificado sus hábitos y motivos de compra. Por otra parte las organizaciones de comercio justo en Europa realizan esfuerzos crecientes por mejorar la calidad y estandarización de la marca y de los productos de comercio justo. El conjunto de estos cambios, como veremos, ha puesto a prueba al mundo doméstico en el que se producían las artesanías y otros productos, y en ciertas ocasiones lo ha desplazado o simplemente se han roto algunas alianzas antiguas como pasamos a explicar.

Una ilustración de las dificultades del mundo doméstico la encontramos en el grupo de mujeres “Sacha Huarmi” que produce cerámicas a través de un proceso tradicional. Estas cerámicas han sido muy apreciadas por su belleza, sin embargo eran frágiles. La exportación de estos objetos por esta razón era imposible, tanto porque no podían resistir los trayectos como porque los compradores europeos requieren cerámicas que puedan utilizarse en un lavavajillas y esto tampoco era factible. En este marco, el MCCH pensó en la introducción de un horno a gas que sustituyera el proceso que las mujeres realizaban a través de un horno a tierra. Esta iniciativa fue acogida y se realizaron las inversiones que podrían permitir obtener un grado de temperatura más elevado que podría luego traducirse en mayor resistencia de las cerámicas. Sin embargo,

a pesar de los aparentes acuerdos iniciales, las mujeres nunca introdujeron el proceso y el horno de gas se encuentra abandonado. Este ejemplo constituye una muestra más del fracaso de ideas que intentan introducir cambios en las concepciones tradicionales. Luego de varios intentos, el MCCH desistió de continuar con sus esfuerzos y la relación con el grupo de mujeres se cortó. Podemos constatar aquí que entre los dos términos de la relación las diferencias se mantienen y constituyen una fuente de asimetría básicamente debido a “una noción de desarrollo que supone valores culturales y un *ethos* diferente de aquel de las comunidades beneficiarias de los procesos de desarrollo”⁶⁸.

Sin embargo, el movimiento de comercio justo a nivel internacional se encuentra realizando grandes esfuerzos por introducir este tipo de procedimientos que puedan permitir que los objetos que se comercializan respondan de mejor manera a las expectativas de los clientes (convención mercantil). Uno de los motivos es mantenerse en un mercado en que las grandes cadenas de distribución han incursionado en el nicho de comercio justo y ofrecen productos de este tipo. Entre los proveedores se encuentran algunas organizaciones de comercio justo, pero también las mismas cadenas de distribución han empezado a sacar sus propias marcas de comercio justo, poniendo en riesgo de banalización el trabajo realizado por el movimiento y sus organizaciones por varias décadas (convención cívica). En este contexto se teme que el concepto pueda ser apropiado por las grandes cadenas y el mismo movimiento trata de ganar esta partida a través de la estandarización de la marca “comercio justo”, lo que requiere de un sistema de calificación y verificación internacional que pueda certificar esta condición en las organizaciones. Asimismo se ha desarrollado ya esta marca para el caso de los productos a través de FLO, Fair Trade Labelling Organizations (FLO), organización internacional que agrupa las iniciativas de etiquetaje provenientes de 14 países europeos, de América del Norte y Japón. Para lograr estos estándares, se imponen cambios en el proceso productivo que puedan asegurar una calidad homogénea de los productos, así como un volumen estable de producción que pueda responder a la planificación internacional de exportaciones e importaciones (convención industrial).

En este marco, el mundo doméstico de producción de artesanías se encuentra cuestionado y en la medida de lo posible es reemplazado crecientemente por la convención industrial y mercantil. En el caso de las artesanías de Otavalo, las presiones por una calidad “estable”, así como por el abaratamiento de costos también están presentes. Los productos artesanales deben competir en un mercado en el que se ofrecen productos chinos a menor precio. Esto ha impactado en la oferta de artesanías de Otavalo, en la que se han introducido algunos procesos industriales, lo que al mismo tiempo que responde a las exigencias del mercado internacional, pone en entredicho la calidad de “artesanal”.

Por otra parte, contrariamente a lo que se observa en el mundo formal de la economía, en donde la flexibilidad laboral se introduce para desmontar algunos logros de la relación salarial que se había desarrollado con la protección estatal⁶⁹, en comercio justo vemos que se da un proceso inverso. De hecho esta forma de producción y de relaciones de trabajo constituyen espacios en los que la industrialización y el Estado no habían ingresado y en donde se mantenían esquemas tradicionales. La fabricación de objetos se

⁶⁸ C. Arcos et E. Palomeque (1997), *El mito al debate: las ONG en Ecuador*, Ed. Abya Yala, Quito, p. 83.

⁶⁹ Cfr. R. Castel (1995) en donde se realiza un levantamiento histórico de la condición salarial.

realizaba de manera artesanal, la calidad en este sentido es altamente variable y ningún objeto puede ser igual a otro.

De cierta manera podemos encontrar una alta adaptabilidad de la organización productiva, que puede integrar ciertos cambios y especificidades para cada cliente, sin embargo estos cambios no pueden ser totalmente controlados como lo serían en un proceso productivo en serie. Los trabajadores que realizan estos objetos tienen aptitudes polivalentes porque la división del trabajo no ha sido una característica de sus procesos. Además estos trabajadores pueden movilizarse sin mayores problemas puesto que las reglamentaciones ligadas a la contratación no existen en estos contextos, lo que puede reflejarse en las facilidades de despido o en la variación de la duración diaria o anual de trabajo en función de la demanda de productos. Los pagos se obtienen en función directa de las ventas y en general las personas que producen artesanías no se encuentran cubiertas por la seguridad social. Todos estos son factores de flexibilidad de acuerdo con los conceptos analizados por Boyer (1986).

Sin embargo este tipo de flexibilidad de las condiciones de producción de artesanías no responde a las exigencias actuales del mercado en cuanto a una producción estable en volumen y calidad homogénea de los productos. En este contexto, hemos visto como las dos organizaciones de comercio justo estudiadas han privilegiado en los últimos años las relaciones con organizaciones de productores que pueden asumir estas nuevas condiciones del mercado. Por otra parte, hemos visto que en Otavalo se han introducido cambios a los procesos productivos, en el sentido de la introducción de procesos semi-industrializados, que han abaratado los costos y permiten la fabricación de mayores cantidades, pero esto también ha puesto en entredicho la calidad fundamental de los productos artesanales. En este sentido, hemos constatado que el mundo doméstico de la producción de artesanías, constituido por un histórico proceso de saber-hacer se encuentra en un proceso de deslegitimación y desintegración por la irrupción del mercado.

El trabajo en comercio justo en este contexto evidentemente se encuentra también en un proceso de cambio. Se imponen crecientemente procesos productivos industriales o semi-industriales que cuestionan la organización familiar del trabajo, así como su condición más creativa y menos rutinaria. Podríamos concluir que cierta dosis de inflexibilidad de la producción industrial se va imponiendo en estos espacios en los que no había ingresado anteriormente.

Anexos

Anexo 1. Síntesis de reformas a las leyes laborales en Ecuador

La Ley de Régimen de Maquila⁷⁰ en 1990 incluyó el artículo 34 que eliminó la estabilidad laboral, ya que establece que los contratos individuales de trabajo de maquilado no gozan de estabilidad, contradiciendo de esta manera al artículo 14 del Código de Trabajo referente a la estabilidad laboral a la que tiene derecho todo trabajador. En el artículo 38 se prevé la posibilidad de que, ante el desabastecimiento de la maquiladora, las partes puedan acordar expresamente la suspensión temporal no remunerada de la relación laboral, deteriorando de esta forma la estabilidad y el salario. En el artículo 50 se crea la modalidad de Contratación a Tiempo Parcial donde el trabajador puede prestar sus servicios lícitos y personales los días sábados domingos y días de descanso en jornadas completas o parciales. En el artículo 51 se elimina la estabilidad para la Contratación a Tiempo Parcial. Esta ley que regula en el Ecuador el contrato de trabajo de maquila, trata de adaptar el Código de Trabajo a las necesidades específicas de esa actividad maquiladora, la misma que es imprevisible ya que depende de una demanda externa.

La Ley de Zonas Francas⁷¹ de 1991 se establece para regular las relaciones laborales entre los usuarios de las zonas francas y sus trabajadores. En el artículo 52 se define que los contratos de trabajo en zonas francas son de carácter temporal, es decir no se someten al Art. 14 del Código del Trabajo. En el artículo 53 se define que los salarios de estos trabajadores deberán ser superiores, por lo menos, en un 10%, a los salarios mínimos que perciban los trabajadores del mismo sector en el país, pero no se manifiesta sobre los beneficios adicionales ni sociales. En el artículo 54 se autoriza la contratación de personal extranjero. Esta ley afecta la estabilidad laboral y el salario, así como los niveles de empleo al facilitar la contratación de personal extranjero.

La Ley 133⁷² de 1991, reformatoria al Código de Trabajo, tuvo como objetivo la reforma a las relaciones obrero patronales para facilitar la inserción en la comunidad comercial internacional con el objeto de alcanzar un equilibrado desarrollo económico y social. Esta Ley modificó la estabilidad de los trabajadores, los salarios, las condiciones de indemnización por despido intempestivo, el derecho de organización de los trabajadores, la negociación colectiva.

En el artículo primero de esta Ley se establece el mínimo de un año de estabilidad para todo contrato. En el artículo 3 se definen los contratos de tipo eventual, ocasional, y de temporada. En el artículo 13 se estipula el pago de la remuneración por día, semana, o mes, se prohíbe el pago por horas, artículo que posteriormente será modificado por el contrato laboral por horas. En el artículo 28 se establecen los contratos de aprendizaje donde la remuneración es menor a la establecida como mínimo por ley, además puede abarcar al diez por ciento del total de trabajadores. En el artículo 35 se modifican las

⁷⁰ Ley No. 90, Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial y de Reformas al Código de Trabajo, Suplemento del RO. No 493 de 3 de Agosto de 1990.

⁷¹ Ley No. 1, Ley de Zonas Francas., RO No. 625 de 19 de Febrero de 1991

⁷² Ley No. 133, Ley Reformatoria al Código de Trabajo, Suplemento del Registro Oficial No 817, Quito, jueves 21 de noviembre de 1991

condiciones de indemnización por despido intempestivo. En el artículo 39 se modifican las condiciones del contrato colectivo y sus relaciones así como la negociación. En los artículos 53 y 55 se amplía de quince a treinta el número mínimo necesario de trabajadores para la constitución de asociaciones sindicales incluidos los comités de empresa. En el artículo 503 se establece que se acogerán a la decisión del Ministro de Trabajo, en los casos de desacuerdo entre las partes. Esta ley cubrió varios temas, pero se centró fundamentalmente en el contrato de trabajo, la indemnización por despido intempestivo, y las relaciones colectivas.

Se define el período de un año como tiempo mínimo de duración del contrato de trabajo de duración determinada, lo cual permitió que los contratos *eventuales, ocasionales o de temporada*, puedan tener una duración menor. Se determina además la posibilidad de celebrar contratos de aprendizaje de oficios en la industria, con un salario inferior al mínimo vital. Se derogan las prohibiciones del trabajo nocturno de la mujer y la referente a su contratación para trabajar fuera del país. La posibilidad de despido intempestivo sin previo aviso aumentó las indemnizaciones debidas al trabajador, pero disminuyó progresivamente según los años de servicios las indemnizaciones de los trabajadores más antiguos y las debidas en caso de despido con preaviso (*desahucio*).

Se incluyeron nuevas disposiciones sobre la negociación de contratos colectivos, el trámite de los conflictos colectivos y el ejercicio de la huelga. El sindicalismo y el pacto colectivo se vieron debilitados, aunque en el artículo 35 de la Constitución Política del Estado están debidamente garantizados ya que menciona:

Del trabajo Art. 35. *El trabajo es un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad una existencia decorosa y una remuneración justa, que cubra sus necesidades y las de su familia; y, se regirá por las siguientes normas fundamentales:*

- a) La legislación del trabajo y su aplicación se sujetará a los principios del derecho social;*
- b) el Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación,...*
- h) se garantiza el derecho de asociación sindical de los trabajadores y empleadores, y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa, conforme a la ley;*
- i) Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley;*
- j) sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio es responsable solidaria del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario;*
- l) para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibe por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo.*⁷³

Con el objeto de lograr una mayor flexibilidad de la relación de trabajo, ya que las anteriores leyes no facilitaron lo suficientemente el cambio que se esperaba, se da paso a las reformas de varios aspectos normativos, entre ellos el laboral, con el propósito de crear un contexto legal que facilitara el desarrollo económico. Se prepara así la denominada Ley para la Transformación Económica del Ecuador, que es conocida por el nombre de Ley trolebús 1, y fue promulgada el 13 de marzo del 2000, en el Suplemento del Registro Oficial No. 34.⁷⁴ En su Capítulo XII introduce las reformas al Código de Trabajo especialmente la creación del denominado “contrato por horas” y el

⁷³ Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Ecuador de 1998

⁷⁴ Ley No. 4, Ley para la Transformación Económica del Ecuador, Suplemento del Registro Oficial No. 34., 13 de marzo del 2000

establecimiento del “régimen de unificación salarial.” En el artículo 85 se define al contrato por hora mediante el cual las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo; este tipo de contrato puede celebrarse para cualquier tipo de actividad. En el valor a pagarse por cada hora de trabajo se entiende que quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo los que se pagan con distinta periodicidad. El empleador no está obligado a pagar el fondo de reserva ni el aporte sobre las remuneraciones de los trabajadores al SECAP y IECE.

En el artículo 119 se explica la remuneración unificada, la misma que se entiende como la suma de las remuneraciones sectoriales más los componentes salariales incorporados. El Estado, a través del CONADES, establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados. En caso de que Consejo Nacional de Salarios no adopte una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, el Ministro de Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado. El Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público (CONAREM), deberá determinar las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y al Código del Trabajo. En el artículo 133 se prohíbe la indexación del salario unificado a la inflación. El artículo 94 añade al Código del Trabajo los artículos relativos a la unificación salarial, que incorpora a las remuneraciones los valores correspondientes al decimoquinto y decimosexto sueldos mensualizados, por lo que estos Componentes Salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado. Se determina el congelamiento del valor de la Compensación por el Incremento del Costo de Vida y de la Bonificación Complementaria. Se prohíbe expresamente la revisión e incremento de la Bonificación Complementaria y de la Compensación por el Incremento del Costo de Vida, y además se prohíbe el establecimiento de cualquier otro sueldo o remuneración adicional. El Salario Mínimo Vital General se mantiene exclusivamente para fines referenciales.

Considerando que la Ley trolebús I no satisfacía las expectativas de la reforma laboral, en el mes de agosto del 2000 el Gobierno dictó una nueva ley general conocida como Ley Trolebús 2 o Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana⁷⁵ que introduce nuevas reformas al Código de Trabajo en su Título 30, especialmente en materia de contratación, jubilación patronal, contrato a prueba, participación en beneficios, indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo, así como en varios aspectos de las relaciones colectivas.

En el artículo 166 se dispone que los empleadores que inicien operaciones en el país, o los que las amplíen, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento de utilidades a trabajadores durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones. En el artículo 67 se definen los contratos eventuales como los que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, como reemplazo de personal, mayor demanda en actividades habituales del empleador, su duración no podrá ser mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días; si los servicios del trabajador se repiten por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. En los artículos 168 y 169 se agrega un literal que

⁷⁵ Ley para la Promoción de la Inversión y de la Participación Ciudadana, Registro Oficial, Quito, 17 agosto 2000.

establece la polifuncionalidad y se expresa la autorización para que el trabajador pueda realizar dos o más actividades de diversa índole bajo las órdenes del mismo empleador. El artículo 172 reforma el concepto de "remuneración", la misma que se prevé que excluya el porcentaje legal de utilidades, viáticos, bonificaciones voluntarias, decimotercera y la décimo cuarta remuneración, el valor no incorporado de los componentes salariales en proceso de unificación hasta que éste concluya, los beneficios de orden social, que proporcione el empleador. En el artículo 173 se especifica que ningún trabajador podrá percibir por concepto de participación en las utilidades anuales, una suma superior a cuatro mil dólares de los Estados Unidos de América. El artículo 182 especifica que solo los casos que tendrán derecho a la indemnización: siempre que el visto bueno solicitado por el empleador sea desechado y el trabajador fuere despedido; y cuando lo solicite el trabajador y le sea concedido favorablemente; las demás causas para la terminación del contrato individual de trabajo no tienen derecho a indemnización.

El artículo 189 indica que *"En ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a dos salarios mínimos vitales, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o a un salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación."* El artículo 226 define la asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo, así en el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa y si no existiera, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores; sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida. El artículo 196 indica que los trabajadores podrán declarar la huelga únicamente si notificado el empleador con el proyecto de revisión del contrato colectivo despidiere a uno o más trabajadores.

El artículo 197 incluye el Pacto Libre Colectivo de Trabajo que dispone que el empleador y sus trabajadores, sin necesidad de que estén legalmente organizados y sin contemplar el número de trabajadores, podrán celebrar en cualquier momento un contrato colectivo, siempre que ambas partes así lo convengan, negociarán y establecerán libremente las condiciones contractuales que regulen sus relaciones obrero-patronales. Este pacto libre deberá ser suscrito por el empleador y los trabajadores individualmente considerados, ante la autoridad competente de trabajo, las partes podrán hacer en cualquier momento las modificaciones que estimen pertinentes al mismo. El Pacto Libre Colectivo de Trabajo no impide el derecho de los trabajadores a constituir un Comité de Empresa y a ejercer los derechos legales correspondientes, pero se deberá respetar el plazo convenido en el Pacto Libre; treinta días antes de vencerse el plazo convenido, podrán revisarlo siguiendo el mismo procedimiento. Esta convención colectiva voluntaria de trabajo deberá mantener los mismos efectos que el contrato colectivo celebrado con un comité de empresa. El artículo 199 se refiere a la revisión del contrato, al igual que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas que constan en el Capítulo I del Título II del Código, no siendo aplicable en lo relativo a las indemnizaciones cuando en el contrato colectivo en revisión estipule indemnizaciones superiores. En el Art. 202 se determina que una vez que se haya declarado la huelga, el Inspector del Trabajo levantará un acta inventario de manera

conjunta con las partes al igual que al finalizar la misma, se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes.

En el 2004 el Decreto 2166 sobre servicios de intermediación laboral⁷⁶ establece que la prestación de servicios de intermediación laboral a través de las denominadas tercerizadoras se aplica para la contratación de personal para servicios temporales, complementarios y de duración indefinida, donde la relación laboral del contrato es con la tercerizadora, de tal forma que la relación laboral entre el empleador y su trabajador es indirecta. En el artículo 6 se define a las sociedades de servicios temporales de tercerización como las que asignan trabajadores a una empresa o persona natural usuaria para cumplir las labores de naturaleza eventual, ocasional, de temporada o por horas. El artículo 9 determina que el número de los trabajadores tercerizados podrán alcanzar hasta el 75% de la totalidad de los trabajadores de la empresa usuaria y un mínimo del 25% de los trabajadores mantendrá relación de dependencia directa con la empresa usuaria y constarán en el respectivo rol de pagos y planillas del IESS.

En el año 2005 el Decreto 2638 se refiere a la contratación por horas⁷⁷, mediante la cual las partes pueden convenir el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo que fue instituida como modalidad de contratación en la ley Trole 1 (2000). En el artículo 1 se define que en la remuneración por hora está incluidos todos los beneficios incluso las vacaciones, lo que contradice al Código de Trabajo sobre los trabajadores en general. El artículo 3 indica que el trabajador contratado por horas no goza de las garantías de estabilidad. El artículo 5 establece la vigencia del contrato laboral por horas, siendo por su naturaleza de duración indefinida, por lo cual, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente y en cualquier momento sin derecho a indemnización alguna, es decir que no goza de las garantías de estabilidad y el empleador no tiene obligación de indemnización. En el artículo 6 se aprueba la coexistencia de trabajadores contratados por hora y otros contratados bajo otras modalidades pero ningún trabajador podrá mantener dos modalidades de contratación simultáneamente en la misma empresa, además se incrementa el porcentaje del 40% al 75% a ser contratados bajo esta modalidad por horas.

⁷⁶ Decreto 2166, Normas que Deben Observarse en la Prestación de Servicios de Intermediación Laboral conocida como Tercerización, Quito. Jueves 14 de Octubre del 2004 -- N 442

⁷⁷ Decreto 2638 , Reglamento para la Contratación Laboral por Horas, Quito, 18 de marzo del 2005, RO N° 547

Bibliografía

- Acosta Alberto, López Susana, Villamar David, Oportunidad y amenazas económicas de la emigración, Ecuador, agosto 2004. http://www.lainsignia.org/2004/agosto/dial_003.htm
- Aglietta, M., Cobbaut, R. (2003), "The financialization of the economy, macroeconomic regulation and corporate governance", in COBBAUT, R. Et LENOBLE, J., Eds. (2003), *Corporate governance. An institutional approach*. Kluwer Law International, Netherlands.
- Airaudi, S. (1994), "Le destin de la globalisation", in *Revue Française de Gestion*, sept-oct, pp. 57-61.
- Amblard et al (1996), *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Paris, Ed. Seuil.
- Arcos, C., *El espíritu del progreso. Los hacendados en el Ecuador del 900*, PUCE-CIESE, Quito.
- Arcos, C. y Palomeque, E. (1997), *El mito al debate: las ONG en Ecuador*, Ed. Abya Yala, Quito.
- Arnsperger C. (2005), *Critique de l'existence capitaliste. Pour une éthique existentielle de l'économie*, Ed. du Cerf, Paris.
- Arnsperger C., Van Parijs Ph. (2003), *Ethique économique et sociale*, (1^e. édition : 2000), Ed. La Découverte, Paris.
- Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1991), *Le coût de l'excellence*, Ed. Seuil.
- Banco Central de Ecuador (1989), *Boletín anual 1989*, Quito.
- Barthes, R. (1985), *L'aventure sémiologique*. Ed. Seuil.
- Baudrillard, J. (1975), *Le miroir de la production*, Ed. Galilée, Coll. Biblio-essais.
- Beaucourt, C. (1996), « La dimension symbolique des configurations organisationnelles », in *Revue Française de Gestion*, janvier-février, pp. 121-131.
- Bernoux, Ph. (1995), *Les sociologies des entreprises*, Ed. Seuil, Points essais, mai.
- Bisaillon V. (2005), "Le commerce équitable au Forum Social Mondial. Porto Alegre – 26 au 31 janvier 2005", in *Bulletin Oeconomia Humana*, Vol 3 # 2, mars 2005, pp. 5-7.
- Boltanski, L (2000), *El amor y la justicia como competencias: tres ensayos de sociología de la acción*, Amorrortu editores.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Editions Gallimard, París.
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris, Gallimard.
- Boudon, R. (1995), *Les méthodes en sociologie*, Presses Universitaires de France, Coll. Que sais-je ?, 10^e éd. corrigée.
- Bourdieu, P. (1978), Entrevista con Anne-Marie Métaillé, *Les jeunes et le premier emploi*, Paris, Association des Ages, pp. 520-530. Retomado en *Questions de sociologie*, Éditions de Minuit, 1984, pp.143-154.
- Boyer, R. (1986), *La flexibilité du travail en Europe*, Ed. La Découverte, Paris, pp. 236-240.
- Bronstein Arturo S. PASADO Y PRESENTE DE LA LEGISLACION LABORAL EN AMERICA LATINA, OIT, junio 1998, San José, Costa Rica,

- Castel, R., (1997), « Présent et généalogie du présent : une approche non évolutionniste du changement », in *Au risque de Foucault*, Ed. Centre Pompidou, Paris, pp. 161-168.
- Castel R. (1995), *Les transformations de la question sociale. Chronique du salariat*. Fayard, Paris.
- Crespo Coello, P. & Moncayo Román, R. (2004), *Solidaridad... ¡sí!, calidad... ¡con mayor razón!, Aprendizajes institucionales de la experiencia MCCCH*, Ed. Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), Quito.
- Crozier, M. & Friedberg, E. (1977), *L'acteur et le système*, Ed. Seuil, Points essais.
- CEPAL (2004), *Desarrollo productivo en economías abiertas*, sitio web www.eclac.cl
- CIDE (2004), “Estudio expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Chile”. Proyecto Regional Integración al mercado laboral CEPAL/GTZ.
- Consultores Asociados, Evaluación de políticas de inserción laboral de jóvenes, Informe final, Chile:
- Defourny J., Favreau L., Laville J.-L. (1998), *Insertion et nouvelle économie sociale. Un bilan international*. Desclée de Brouwer, Paris.
- Defourny J., monzon campos J.L. (eds) (1992), *Economie sociale: entre économie capitaliste et économie publique*, Ed. De Boeck Université, Bruxelles.
- Demoustier D. (2001), *L'économie sociale et solidaire. S'associer pour entreprendre autrement*. Ed. La Découverte et Syros, Paris, pp. 114-115.
- Desreumaux, A. (1996), “Nouvelles formes d'organisation et évolution de l'entreprise », in *Revue Française de Gestion*, janvier-février, pp. 86.108.
- Dupuy J.-P. (1992), *Le sacrifice et l'envie. Le libéralisme aux prises avec la justice sociale*. Ed. Calmann – Lévy.
- Espinosa, B. (2006), “Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo: expectativas de los jóvenes en América Latina”, in Weller, J., *Los jóvenes y el empleo en América Latina*, CEPAL/GTZ, Santiago de Chile, p. 31-46.
- Espinosa, B. (2005), “Flexibilidad laboral en el sector salud de Ecuador, comparaciones público-privado”, mimeo, FLACSO Ecuador.
- Espinosa, B. (1997), « La flexibilité: l'espace et le temps dans les organisations », Universidad de Lovaina, Lovaina-La-Nueva.
- Espinosa, B., Esteves, A. (2006), “Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito”, in Proyecto regional CEPAL-GTZ Integración de jóvenes al mercado laboral FLACSO-Ecuador/CEPAL/GTZ.
- Fama E. F., Jensen M. C. (1983), “Separation of ownership and control”, *Journal of Law and Economics*, Vol. XXVI, N° 2, p. 301-325.
- Fama E. F., Jensen M. C. (1983), “Agency Problems and Residual Claims”, *Journal of Law and Economics*, Vol. XXVI, N° 2, p. 327-349.
- Favreau O. (1989), “Marchés internes, marchés externes”, *Revue économique*, vol. 40, n° 2 (mars), p. 273-328.
- FINE (2001), *Memento du commerce équitable*, Gand.
- FLACSO, Banco Central del Ecuador, Encuesta de Empleo Urbana (EEU) del mes de agosto del 2004
- Foucault, M. (1975), *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard, pp. 136-229.
- Foucault, M. (1984), « Deux essais sur le sujet et le pouvoir », in Dreyfus & Rabinow, *Michel Foucault, un parcours philosophique*, Gallimard, 297-321.
- Gendron C. (2005), “Deux commerces équitables? La voix du Sud au FSM 2005. Compte-rendu des ateliers sur le commerce équitable au Forum social mondial du Porto Alegre 2005”, Rev. *Oeconomia Humana*, vol 3 #2, Chaire de responsabilité

- social e et de développement durable, Université du Québec à Montréal, Québec, p. 8-9.
- Gorz, A. (1988), *Métamorphoses du travail, Quête du sens: critique de la raison économique*, Galilée, Paris.
- Gorz, A. (1990), « Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets ? », *in Le Monde Diplomatique*, juin, pp. 48-52.
- Gorz, A. (1993), « Bâtir la civilisation du temps libéré », *in Le Monde Diplomatique*, mars, pp. 84-86.
- INEC/SIISE (2001), *Censo de Población y Vivienda, Versión 3.5*, Quito.
- Jimbo, G. (2003), « Mercado Laboral ecuatoriano y propuesta de política económica », *Apuntes de Economía No. 36*, Banco Central del Ecuador, Quito
- Johnson P. (2003), « Le commerce équitable, entre transformation et régulation socio-économique », *in Revue Oeconomia Humana*, vol. 1, # 4, Université de Québec à Montréal, p. 2-4.
- Lavaud, J.-P. et Lestage, F. (2006), « Les redéfinitions de l'indianité. Historique, réseaux, discours, effets pervers », dans *Esprit*, n° 321, janvier 2006, p. 42-64.
- Laville, J.- L. (2007), *L'économie solidaire : une perspective internationale*. Ed. Hachette littératures, Paris.
- Lebaube, A. (1995), « Invincible chômage », *in Le Monde. Dossiers & documents*, n° 231, avril.
- Louart, P. (1996), « L'apparente révolution des formes organisationnelles », *in Revue Française de Gestion*, janvier-février, pp. 74-85.
- Maldonado, G. (2004), *Comerciantes y viajeros: de la imagen etnoarqueológica de « lo indígena » al imaginario del kichwa otavalo « universal »*, FLACSO – Ecuador / Abya Yala, Quito
- Manosalvas, M. (2004), *Gestión de proyectos productivos comunitarios: entre la tradición y el mercado; caso de la asociación de apicultores autónomos de Cacha*, FLACSO – Ecuador, Quito, mimeo.
- Meier, Peter (1996), *Artesanos campesinos: desarrollo socio-económico y proceso del trabajo en la artesanía textil de Otavalo*, IOA, Col. Pendoneros, Otavalo.
- MCCH (2007), *Memoria institucional 2006*, Quito.
- MCCH (2005), *Memoria institucional*, Quito.
- MCCH (2000), *Mercado ético con calidad y espiritualidad: 15 años*, Ed. MCCH, Quito.
- MCCH (1991), *Maqita Cushunchic Démonos la Mano*, Ed. Abya Yala, Quito.
- Morin, E. (2003), « En el corazón de la crisis planetaria », dans J. Baudrillard & E. Morin, *La violencia del mundo*, Paidós, Barcelona, p. 51-94.
- Mucchielli, A. (1994), *Les méthodes qualitatives*, Presses Universitaires de France, Coll. Que sais-je ?, 2^o éd. corrigée, juin.
- OIT (1999), *Conferencia Internacional del Trabajo, 87.a reunión, Ginebra. Memoria del Director General: Trabajo decente*.
- OIT, *Las Reformas Laborales y su Efecto Sobre el Empleo*.
- OIT (2001), *Propuestas de la OIT, EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL EN ECUADOR*, Quito, Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2002), *Revista Panorama Laboral*.
- Otero, A.-I. (2004), « Análisis y posicionamiento del comercio justo y sus estrategias: una revisión de la literatura », *Les cahiers de la Chaire – collection recherche # 04-2004*, Chaire de responsabilité sociale et de développement durable, Université du Québec à Montréal, Québec.
- Pagès, M. et al. (1979), *L'emprise de l'organisation*, PUF.

- Papa Paul VI, *Populorum Progressio. Lettre Encyclique de la Sainteté le Pape Paul VI sur le Développement des Peuples*, Vatican, (<http://www.vatican.va>)
- Palau, M. & Caputo, L. (2005), "Informe final. Paraguay. Proyecto Integración de Jóvenes al Mercado Laboral", CEPAL/GTZ.
- Périlleux, Th. (2001), *Les tensions de la flexibilité*, Desclée de Brouwer.
- Provost, A.-C. (2002), *Analyse de la coexistence d'organisations non lucratives, lucratives et publiques dans le secteur des maison de repos : une approche par les logiques de qualité*, Université Catholique de Louvain, Faculté des sciences économiques, sociales et politiques, thèse, # 397/2002, Louvain-La-Neuve.
- Quivy, R. & Van Campenhoudt, L. (1988), *Manuel de recherche en sciences sociales*, Ed. Dunod, Paris.
- Raynaud, Ph. (1996), *Max Weber et les dilemmes de la raison moderne*, Quadrige/Presses Universitaires de France.
- Razeto, Luis (2005), Pobreza, desarrollo social y economía de solidaridad.
- Revista Gestión (2000), *Sobre la Flexibilidad laboral en el Ecuador*, N° 70. Abril,
- Rosanvallon, P. (1992), *La crise de l'Etat-providence*, Ed. Seuil, Points essais.
- Salomón, Frank (1980), *Los Señores Étnicos de Quito en la Época de los Incas*, IOA., Col. Pendoneros, N. 10, Otavalo.
- Sennett, R. (2003), *Respect. De la dignité de l'homme dans un monde d'inégalité*. Ed. Hachette, Paris.
- Singleton, M. (2004), « Indicible, la ruse ? », dans *Les raisons de la ruse*, coll. Recherches, La Découverte MAUSS, Paris, p. 119-151.
- Touraine A. (1973), *Production de la société*, Le Seuil, Paris.
- UNCTAD (1995), *Documentos básicos* [online], Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra, (<http://www.unctad.org>)
- Usunier, J. et al. (1993), *Introduction à la recherche en gestion*, Ed. Economica.
- Weber, M. (1974), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Ed. PLON-pocket.
- Williamson, O. (1975), *Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications*.
- Williamson, O. (1985), *The economics institution of capitalism: firms, markets and relational contracting*, Macmillan, The Free Press.
- Zaccaï-Reyners, N. (2006), « Respect, réciprocité et relations asymétriques. », dans *Esprit*, consacré aux nouvelles figures du soin, n° 321, janvier, p. 95-108.

Material jurídico:

- Ley No. 90, Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial y de Reformas al Código de Trabajo, Suplemento del RO. No 493 de 3 de Agosto de 1990.
- Ley No. 1, Ley de Zonas Francas., RO No. 625 de 19 de Febrero de 1991
- Ley No. 133, Ley Reformatoria al Código de Trabajo, Suplemento del Registro Oficial No 817, Quito, jueves 21 de noviembre de 1991
- Constitución Política de la República de Ecuador . Asamblea Nacional Constituyente, de 1998
- Ley No. 4, Ley para la Transformación Económica del Ecuador, Suplemento del Registro Oficial No. 34., 13 de marzo del 2000
- Ley para la Promoción de la Inversión y de la Participación Ciudadana, Registro Oficial, Quito, a los 17 días del mes de agosto del 2000.

- Decreto 2166, Normas que Deben Observarse en la Prestación de Servicios de Intermediación Laboral conocida como Tercerización, Quito. Jueves 14 de Octubre del 2004 -- N 442
- Decreto 2638, Reglamento para la Contratación Laboral por Horas, Quito, viernes 18 de marzo del 2005 RO N° 547