

Análisis del derecho a la identidad cultural dentro del escenario laboral en la ciudad de Machala

Sisa Pacha Yallico Yumbay

sisayallico@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-6952-3219>

Mónica Eloíza Ramón-Merchán

mramon@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-1191-863X>

Universidad Técnica de Machala,
Maestría en Derecho y Justicia Constitucional,
Machala- Ecuador

RESUMEN

La legislación ecuatoriana, desde la promulgación de su Constitución del 2008, reconoce el derecho a la identidad cultural que a medida del tiempo ha sido objeto de vulneración en distintos escenarios sociales, pero específicamente dentro del escenario laboral, históricamente vivido por las comunidades, pueblos y nacionalidades étnicas y culturales, respectivamente indígenas, afroecuatorianas y montubias, aspecto que generó demandas en materia de protección de los derechos de las diferentes culturas y hecho clave que impulsó a este grupo de personas la conformación de organizaciones en lucha del reconocimiento de sus propias identidades, costumbres, tradiciones y actividades ancestrales, y erradicar todo tipo de acto discriminatorio fundada en su origen de identidad. Bajo ese marco, el objetivo del presente trabajo es establecer el concepto de identidad cultural con énfasis a las distintas ideas y nociones y de conformidad con la normativa nacional vigente, analizar el ejercicio del derecho a la identidad cultural en el sistema de inserción laboral del sector público y privado y su incidencia en la ciudad de Machala a partir de finales del 2021 e inicios del 2022. A través del uso del método analítico, sintético, cualitativo, cuantitativo y el estudio de contenidos fácticos y jurídicos. Los resultados de la investigación, reflejan el registro de la tasa de empleados por etnia cuyos efectos muestran la existencia de desigualdad de participación de los trabajadores que pertenecen a los grupos más vulnerables.

Palabras claves: identidad cultural; derecho; constitución; instituciones públicas y privadas; incidencia.

Analysis of the right to cultural identity within the labor scenario in the city of Machala

ABSTRACT

Ecuadorian legislation, since the promulgation of its 2008 Constitution, recognizes the right to cultural identity, which over time has been violated in different social scenarios, but specifically within the labor scenario, historically experienced by ethnic and cultural communities, peoples and nationalities, respectively indigenous, This aspect generated demands for the protection of the rights of the different cultures and a key fact that drove this group of people to form organizations to fight for the recognition of their own identities, customs, traditions and ancestral activities, and to eradicate all types of discriminatory acts based on their origin of identity. Under this framework, the objective of this work is to establish the concept of cultural identity with emphasis on the different ideas and notions and in accordance with the current national regulations, to analyze the exercise of the right to cultural identity in the labor insertion system of the public and private sector and its incidence in the city of Machala from the end of 2021 and the beginning of 2022. Through the use of the analytical, synthetic, qualitative, quantitative method and the study of factual and legal contents. The results of the investigation reflect the registration of the rate of employees by ethnicity whose effects show the existence of inequality in the participation of workers who belong to the most vulnerable groups.

Key words: cultural identity; law, constitution; public and private institutions; advocacy.

Artículo recibido: 03 marzo 2022

Aceptado para publicación: 20 marzo 2022

Correspondencia: sisayallico@gmail.com

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

INTRODUCCIÓN

Los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, montubias, y el pueblo afroecuatoriano, como las comunas que forman parte del Estado Ecuatoriano, han ido evolucionando en función del derecho Internacional vigente, en donde lastimosamente los actos denigrantes y discriminatorios de los cuales los grupos étnicos y culturales fueron víctimas en repetidas ocasiones hoy en día persisten. Por su parte, la normativa Internacional, exige y obliga al Estado Ecuatoriano en conjunto con su órgano estatal, el respeto por los derechos y garantías a través de la creación de políticas públicas de protección que conduzcan a una aplicación directa e inmediata de los derechos humanos que aseguren el debido y correcto ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos, bajo los compendios de universalidad, identidad, interculturalidad, igualdad, protección, y no discriminación, y sancionando todo acto o práctica que menoscabe el ejercicio de los mismos.

Bajo este marco, el derecho a la identidad cultural se constituye mediante el reconocimiento de un conjunto de creaciones que emanan de grupos u organizaciones sociales culturales fundadas en su lengua, costumbres y tradiciones que permiten diferenciarse de otras, e históricamente consolidado en la idea de que todos somos diferentes e iguales ante la ley. En un sentido más específico, la identidad cultural en esencia se define como un derecho intrínseco de una persona, pueblo o grupo comunitario que habita en un Estado cuyos rasgos o expresiones culturales permiten identificarlos de una comunidad o nacionalidad a la que pertenece, permitiéndose de esta forma la preservación de su cultura y la aplicabilidad de procesos de desarrollo humano integral, llevadero, defendible, sostenible, y el respeto a su cultura, e identidad como tal.

Por tanto, de conformidad con lo expuesto en apartados anteriores, el objetivo general del trabajo se enfoca en dilucidar la interrogante que se plantea al respecto del ejercicio del derecho a la identidad cultural dentro el escenario laboral con relación a las medidas adoptadas no solo por las Comisiones Especializadas permanentes del Poder Legislativo, cuya función no es únicamente la de regular los derechos de los ciudadanos ecuatorianos, y las garantías constitucionales; Sino juntamente con el poder Ejecutivo, garantizar el proceso de inserción laboral de los pueblos, comunidades y nacionalidades dentro de instituciones públicas y privadas en el Ecuador, y en nuestro estudio investigativo en la ciudad de Machala, a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, estimulándose de

esta manera una intervención más activa, transparente y eficiente con alternabilidad en las direcciones no solo en instituciones públicas, sino privadas.

En tal virtud, es pertinente abordar como primer punto aproximaciones al concepto de identidad cultural y por consiguiente un breve estudio de la naturaleza del derecho a la identidad cultural con sustento a los diferentes convenios, leyes y normativa internacional que el Ecuador ha ratificado y posteriormente adoptado en su normativa, en pro del derecho a la identidad cultural de los pueblos, nacionalidades, indígenas, y en general de las diferentes grupos culturales dando aquel valor merecido, al contemplar dentro de su carta Magna, es decir la Constitución que es la norma suprema dentro del ordenamiento jurídico, y el orden jerárquico de las leyes, que el “Estado reconoce en todos sus niveles de gobierno, la protección y el respeto de los derechos las comunas, comunidades, pueblos montubios, afroecuatorianos y nacionalidades indígenas”.

Por otro lado, parte central del trabajo es el desarrollo de antecedentes históricos-jurídicos que describen las dificultades que tuvieron que afrontar las grupos étnico-culturales frente a la obtención y reconocimiento del ejercicio del derecho a la identidad cultural en el acceso de un trabajo digno e inserción de este, bajo buenas condiciones y remuneración. Acontecimiento que a partir del siglo XX marcó un hecho histórico-jurídico en el Ecuador en materia de avance de los derechos humanos, y que lo remonta a la palestra de reconocimiento con la Constitución el 2008, suscrita en Ciudad Alfaro, Montecristi, Provincia de Manabí. Reiterando, en la Constitución del 2008, intrínsecamente los elementos constitutivos del Estado Ecuatoriano, su forma de Estado y Gobierno, que el Ecuador es “Un Estado constitucional de derechos y justicia, enfatizándose en la interculturalidad, plurinacionalidad en todas sus formas, en una sociedad que debe respetar la dignidad de las personas como de las colectividades.

Por último, la recolección de información y datos del registro de la tasa de empleados por etnia que se encuentran desempeñando un cargo dentro de instituciones públicas y privadas a finales del año 2021 e inicios del 2022 con su respectiva interpretación de resultados, que nos permitirán constatar si lo plasmado dentro del ordenamiento jurídico en el Ecuador se cumple, en lo estatuido en referencia a la no discriminación fundada en el origen, identidad cultural, y étnica. Resaltando, sí la nacionalidad ecuatoriana, es el vínculo jurídico, político, nacional y social e inseparable de los pueblos con el Estado,

sin detrimento de las procedencias de las nacionalidades indígenas coexistentes en el Ecuador plurinacional.

Aproximaciones al concepto de identidad cultural

En primer lugar, para poder definir el derecho a la identidad cultural y el alcance del mismo desde un enfoque jurídico y su incidencia en el campo laboral, es preciso contextualizar diversos términos que conjugan al mismo, entre ellos el concepto de identidad, cultura, identidad cultural, diversidad cultural, patrimonio cultural y sobre todo el término cultura popular tradicional, como elemento esencial hacia la identidad cultural. En tal virtud, la identidad es entendida como un fenómeno subjetivo, que parte desde la construcción del “Yo”- como persona y como individuo particular que pertenece a una colectividad, comunidad o sociedad, puesto que, desde una perspectiva sociológica y antropológica, la identidad personal surge de aquella interacción que el individuo realiza con otros individuos que pertenecen al mismo grupo sociocultural.

Aquel sentido de pertenencia al cual se hace mención es gracias a un proceso de categorización, en donde los individuos van desarrollando ciertas particularidades en base al entorno que les rodea y es precisamente todo aquello, lo que permite crear o definir estereotipos o categorías, que permite en base a vivencias compartidas, creencias o rasgos de igualdad la existencia de grupo sociales y culturales. (2010, p. 233)

Por lo tanto, es oportuna la percepción que realiza Zárate Ortiz, cuando sugiere a la identidad como narración social y como medio por el cual sujeto o individuo articula el sentido propio de su existencia con el sentido de la vida en el marco de sus relaciones interpersonales. (2014, p.130)

El ser humano por naturaleza es un ser social, desde la antigüedad se puede apreciar cómo los seres humanos se sienten cómodos al pertenecer a un determinado grupo social o al vivir dentro de comunidades de iguales, lo cual permite adquirir un bagaje de conocimientos a través de la imitación, la enseñanza y en general aquel aprendizaje individual que realiza gracias al proceso de socialización, pues son patrones sociales esenciales que se encuentran en continuo desarrollo y son los que permiten la autorregulación necesaria para que los individuos puedan adaptarse a las expectativas de la sociedad. (Yubero et al., 2005)

La identidad personal y la identidad social son conceptos que están intrínsecamente relacionados, pues la identidad personal depende mucho de la apropiación de costumbres

y tradiciones del origen social- cultural al que pertenece, es decir, de la identidad social que posee el individuo. Y es que dentro de los procesos de configuración de la Identidad tenemos a la autodefinición a partir de la valoración interna, la autodefinición a partir de la valoración externa y por último el autoconocimiento.

Por su parte, Cepeda (2018) señala que la identidad está ligada al lugar de origen del individuo, en donde la comunidad, pueblo o nacionalidad impone de cierta manera sus propias costumbres, tradiciones, leyes o ritos, que con el paso del tiempo se transmite de manera generacional, y esto permite la formación de la cultura de ese territorio. (p.31). Denotando el autor aquel sentido de pertenencia de los individuos frente a la identidad social que han adoptado, a lo largo del tiempo.

En atención de lo que establece el autor, queda entendido que la identidad gira en torno a un aspecto personal o individual en donde, mediante rasgos particulares y únicos, el individuo elabora de manera subjetiva la proyección que tiene para con los otros, dicho de otro modo, la identidad es un conjunto de características particulares de la persona en base a ideas, culturas, costumbres o tradiciones que se han enraizado de tal manera que construye su propia identidad o personalidad.

En cuanto al término cultura, en la actualidad es un término polisémico, es decir que es un término que tiene diferentes significados o interpretaciones, para el enfoque de la temática. Se entiende a la cultura como un conjunto de manifestaciones adoptadas en base al estilo de vida, valores, principios, ideas, costumbres, creencias, y tradiciones, que marcan la vida de una persona o individuo, que forma parte de un determinado grupo social. (UNESCO, 2010, p. 280)

Cabe mencionar que dentro de los componentes de la cultura se encuentra los valores, principios, normas, creencias, símbolos, lenguaje, ritos y cultura material, sin embargo las diferencias entre los grupos sociales, ha permitido que exista diversidad de culturas, dando como resultado la pluralidad y diversidad cultural, política, social, religiosa, étnica, y lingüística en el mundo actual.

Ahora bien, luego de comprender que la identidad no es más que la apreciación del autorreconocimiento del individuo que forma parte de un grupo sociocultural, o lugar de origen social, permitiendo la apertura necesaria para las adaptaciones o rasgos únicos en cuanto a creencia, costumbre y tradición, que dan origen a la cultura, contextualizando ambas definiciones surge el término identidad cultural, según Cepeda, este término hace

alusión a las características más relevantes y autóctonas de un pueblo, comunidad, nacionalidad o región, aquello que en su manifestación expresa una personalidad única y diferente del territorio en cuestión. (2018, p. 245)

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (a partir de ahora, UNESCO), señala que la diversidad cultural es aquella “multiplicidad de formas en que se manifiestan las culturas de los grupos y sociedades (...) no sólo a través de las diversas formas en las que se expresa el patrimonio cultural de la humanidad, enriquecido y transmitido gracias a una variedad de expresiones culturales, sino también a través de los distintos modos de creación artística, producción, distribución, difusión y disfrute” (p. 282)

El patrimonio cultural constituye una seña de identidad, puesto que, corresponde a un conjunto de manifestaciones propias de cada comunidad o colectividad que posee sus propias vivencias, creencias, ritos, costumbres, tradiciones, folclor, e inclusive la lengua autóctona. Esta apreciación es importante para comprender lo esencial de valorar, restaurar y proteger el patrimonio cultural, siendo un elemento intangible e inherente. Según Molano Olga (2007), el patrimonio cultural está ligado a la identidad cultural, que existe gracias a la memoria, la capacidad de reconocer la importancia del pasado, de transmitir los elementos simbólicos y de la facilidad con el cual los individuos logran apropiarse de los mismos. (p. 74)

Dentro de este mismo contexto, se concibe la apreciación Del Rio Boullón como acertada cuando identifica al concepto de cultura popular tradicional, como un elemento esencial para la construcción de la identidad cultural, pues, de ella desprende aquel valor de patrimonio y de orgullo en torno al pueblo o la nacionalidad, esto mediante sus manifestaciones materiales o espirituales. Que busca como objetivo principal preservar las tradiciones, costumbres, valores sociales y en general el sentido de identidad individual y colectivo. (2017, p. 144)

El derecho a la identidad cultural en la normativa nacional e internacional vigente

En favor de lo anterior, el derecho a la identidad cultural se define como el derecho de todo grupo o comunidad étnica- cultural y de sus miembros que la conforman, dicho en otras palabras, abarca tanto derechos individuales como derechos colectivos, abordando esta perspectiva desde un enfoque holístico, se debe comprender que es un derecho humano intrínseco e inherente a la dignidad humana, aclarando que, cuando se hace

alusión al derecho a la identidad cultural esto no solo corresponde a los pueblos, nacionalidades, comunidades indígenas o ancestrales, sino que se refiere a todas las formas de manifestación sociocultural, a expresarse libremente sin miedo a ser recriminado o discriminado.

Por su parte, la normativa constitucional al respecto del derecho a la identidad cultural proclama que “todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos sin discriminación por cualquiera de las razones determinadas”, para efecto del objeto de estudio, respectivamente por razón de identidad cultural, asimismo reconoce y garantiza “a toda personas el derecho a construir y mantener su propia identidad cultural, a decidir sobre su pertenencia, a la libertad estética y expresión cultural”, esto de acuerdo al artículo 2 y 21 de la Constitución de la República del Ecuador (de ahora en adelante, CRE) (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Como destaca Hernández (2011) la segregación basada en la identidad cultural consiste en todo acto de exclusión, odio o mal trato motivada en el hecho de pertenecer a una etnia o cultura diferente, que se encuentra socialmente marginado en distintos campos, discriminación que se manifiesta de forma frecuente en los sectores públicos y privados lo cual excluye o limita el acceso a mayor participación social de las personas que forman parte de una determinada comunidad o pueblo. (p. 19)

Ahora bien, al tenor de lo que proclama la Constitución, que si bien no establece de forma textual el concepto del derecho a la identidad cultural, enmarca claramente que por este derecho se refiere a la facultad de todo ser humano a disfrutar y participar en la vida social dentro de su pueblo o comunidad, en libertad y plenitud del ejercicio de sus derechos, en pro del resguardo de costumbres, tradiciones, cosmovisión, vestimenta, en general de la libertad a poder expresarse culturalmente en base a sus ideas y creencia, sin ningún tipo de discriminación.

Es importante señalar que la noción de Justicia Constitucional, es la que ha permitido el desarrollo de los derechos de los pueblos indígenas y de las minorías con la finalidad de exigir un trato de igualdad, equidad y de justicia, puesto que de existir un trato diferencial o algún tipo de limitación sobre ejercicio del derecho a la identidad cultural causaría la vulneración de otros que se encuentran íntimamente relacionados, tales como; el derecho de libertad de pensamiento, derecho a la libertad de expresión, el derecho a la igualdad,

derecho a la libertad de conciencia y de religión, así como el derecho a la libertad de reunión y asociación pacífica, participación, entre otros.

Por su parte, la Ley Orgánica de Cultura con sujeción a la constitución reafirma lo que dispone la normativa suprema sobre el derecho a la identidad cultural, por cuanto “reconoce y garantizará a las personas, comunidades, pueblos, organizaciones culturales y nacionalidades el derecho de construir y mantener su propia identidad cultural, el derecho de acceder y participar en el sector público y privado” (Ecuador. Asamblea Nacional, 2016). Al respecto de este último la Ley Orgánica de Participación Ciudadana procura la vigencia y el ejercicio del derecho de participación a través de la aplicación de mecanismos o acciones afirmativas que promuevan la participación igualitaria a favor de las personas o grupo de personas, titulares de derechos, que se encuentren en situaciones de desigualdad. Ecuador. Asamblea Nacional, 2010)

En cuanto, a la identidad cultural en el derecho internacional de los derechos humanos, se debe destacar que los derechos humanos son facultades o potestades que son inherentes a todos los seres humanos, sin importar el sexo, la raza, nacionalidad, lengua, la religión, ideologías políticas, en general cualquier otra condición o situación que le individualice, al encontrarse contemplados como un instrumento internacional de derecho, los Estados partes tienen la obligación de adoptar mecanismos en pro de los derechos humanos. (Monroy Cabra, 1980). Por lo expuesto, para efectos de estudio se entiende que el derecho internacional comprende a los estados parte como el organismo encargado de proteger a sus ciudadanos mediante la aplicación de medidas legislativas, acciones, políticas públicas y mecanismos que eviten cualquier acto discriminatorio o violento motivado por la identidad cultural.

Por otro lado, pese a la carencia de una definición universalmente aceptada respecto al derecho a la identidad cultural, ha ocupado un lugar central en la esfera del derecho y de las políticas internacionales. En este sentido es ineludible mencionar que uno de los primeros registros que enumera los derechos culturales data en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (de ahora en adelante la DUDH), resolución firmada en 1948 por los Estados parte de la Organización de las Naciones Unidas, en la que se afirma la importancia y realce de los derechos culturales, enfatizando que estos son indispensables para el libre desarrollo de la personalidad. (Asamblea General, 1948)

Posteriormente, con la entrada en vigor del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en 1976 figuran normas en pro del progreso y el desarrollo de los derechos culturales, reafirmando claramente el reconocimiento del derecho a pertenecer a una comunidad y por consiguiente los derechos de las personas pertenecientes a minorías a tener su propia vida cultural. (Asamblea General, 1976)

Así mismo, la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1969) y la Convención contra la tortura y el comité contra la tortura (1984), instrumentos internacionales más amplios en materia de los derechos culturales por cuanto garantizan la protección de los derechos de los pueblos o grupos minoritarios y la obligación de adoptar medidas que permitan impedir los malos tratos causados por la discriminación o marginación motivados por su origen racial o étnica, que en esencia contribuyó a enmendar su exclusión histórica del sistema jurídico internacional.

Finalmente, se hace mención que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) organización a la cual Ecuador pertenece, misma que fue creada en el año de 1919, que surge como parte del tratado de Versalles, luego de la segunda Guerra Mundial, cuyo objetivo es promover la justicia social y el respeto de los derechos humanos y laborales, crea el Convenio 169- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (1989), convirtiéndose en una pieza fundamental, debido a que se deja de lado una actitud pasiva, que solo se mantenida escrita la ley sin efectivizarse, y se contempla la influencia aceptación del convenio pues no solo se aprecia los órganos públicos del Estado luchando por el respeto de los derechos de los pueblos o comunidades indígenas y demás minorías, sino que, son las propias comunidades, pueblos, y nacionalidades quienes de forma activa, hacen valer sus derechos invocando estos Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, dentro de los tribunales locales o ante cualquier Órgano de Jurisdicción Constitucional u Ordinaria. (Courtis, 2009, p. 56)

Marco histórico- jurídico de las comunidades étnicas- culturales

Las culturas ecuatorianas como lo son las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, mestizas y afrodescendientes, a lo largo de los años se han constituido como un grupo de personas bajo condiciones de mayor vulnerabilidad y que hoy por hoy siguen siendo objeto de exclusión en distintos escenarios sociales, mayormente en el ámbito laboral.

En el Ecuador, las culturas organizadas en pueblos o comunidades campesinas o nativas desde la época colonial han sido sometidas bajo condiciones deplorables en el mercado laboral. A mediados del siglo XVI estas organizaciones tradicionales fueron víctimas de explotación de la mano de obra y violencia perpetrada por el hombre blanco quienes dominaban en gran parte a los afroecuatorianos e indígenas. Asimismo, a partir de este periodo las personas afrodescendientes, en específico, fueron víctimas de esclavitud, tratados como animales, comercializado a bajo precio, forzados y obligados a realizar cualquier actividad que sus patrones soliciten para sus fines económicos (Medina Vallejo, 2002).

Posteriormente, entre el siglo XVII y XVIII mejoró la situación para la minoría de los pueblos afrodescendientes e indígenas por cuanto organizaron sus propias comunidades obteniendo su libertad por cuenta propia (Beck et al. 2011). No obstante, su libertad sería absoluta más adelante, es así que en el siglo XIX debido al trato y a las diferencias que existía entre la sociedad con estas comunidades por sus rasgos y estereotipos, es abolida la segregación étnica- racial y esclavitud por el sistema jurídico ecuatoriano a través de la aplicación de normativa nacional e internacional. A tal efecto, uno de los primeros registros que proclama el reconocimiento y goce del derecho de igualdad de condiciones data en la Carta Manumisión dictada en 1854, fruto de las luchas de las organizaciones que impulsan la libertad, símbolo de empoderamiento ciudadano (Hernández Valencia, 2019).

Por consiguiente, entre el siglo XX y XXI se constituye la Confederación Nacional de Organizaciones Campesinas, Indígenas y Negras (de ahora en adelante, FENOCIN) como única organización que reconoce la diferencia de las identidades e interculturalidad, asimismo se funda el movimiento indígena CONAIE (Confederación de nacionalidades indígenas) el cual se constituye con el fin de buscar el reforzamiento de su identidad cultural, autodeterminación, autonomía, reconocimiento de sus derechos colectivos e implementación de leyes propias, fruto de esta lucha, la organización logró su integración equitativa en los diferentes ámbitos sociales del Ecuador (Traverso Yépez, 1998).

Es así que, con la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador del 2008 el estado reconoce y garantiza la identidad cultural y étnica, las organizaciones sociales, la participación en áreas sociales, políticas, laborales y educativas y el desarrollo de sus

tradiciones ancestrales y costumbres, dando a lugar una serie de cambios estructurales del sistema social del estado ecuatoriano.

En la actualidad, el Estado Ecuatoriano hablándose desde un enfoque legal ha ratificado medidas contra la exclusión étnica- cultural e implementado leyes, normativa constitucional e infra constitucional, reglamentos, acciones afirmativas y políticas públicas relacionadas en la materia de inserción y participación laboral de las comunidades campesinas, indígenas y afrodescendientes, el derecho de formar parte en asuntos laborales dentro de instituciones públicas y privadas sin discriminación.

Sin embargo, aun cuando el estado ecuatoriano a través de sus instituciones ha adoptado mecanismo que garanticen la protección de los derechos de las comunidades o pueblos afrodescendientes, campesinas o nativas en el marco laboral, hoy en día persiste la exclusión de este grupo de personas debido a muchos estereotipos negativos concebidos por la misma sociedad los cuales señalan a este grupo como proclive a la violencia, a la carencia de preparación académica, profesional y al crimen, por lo que las comunidades o pueblos que no son correctamente incorporados en el sector laboral desencadenan un impacto negativo en el desarrollo del capital social, económico, en el acceso a la educación, salud, calidad de vida en general y en la calidad de las instituciones.

Adicionalmente, la falta de oportunidades de empleo puede llevar a las comunidades a emigrar y someterse a la práctica del empleo informal, cuyas actividades laborales que desempeñen serán bajo condiciones deficientes y mal remuneradas (Matthew & Farfán-Vallespín, 2016, pg. 1).

Sistema de inserción laboral de las comunidades en el sector público y privado

En favor de lo expuesto en párrafos anteriores, en revisión del marco de los derechos constitucionales, las leyes ecuatorianas hacen énfasis del pleno goce de la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas. Bajo esta premisa, la exclusión de la participación de las personas que forman parte de una comunidad o pueblo en el ámbito laboral se constituyen como una vulneración o delito contra los derechos culturales, de igualdad y no discriminación.

Si bien es cierto, el Ecuador se encuentra sujeto a un extenso marco de normativa nacional e internacional en materia de participación e inclusión étnica- cultural y contra la exclusión ocupacional por razones de identidad cultural, cuyo cumplimiento debe ser regulado y garantizado por el estado (León, 1911). Sin embargo, son pocos los avances

del cumplimiento de leyes y normativas relativas al proceso de inserción laboral de las personas que forman parte de una comunidad dentro de instituciones del sector privado a excepción de las instituciones públicas las cuales de forma parcial han garantizado el respeto de las normas, el goce y ejercicio del derecho a la identidad cultural e igualdad de condiciones. (Duque Romero, 2012)

La discriminación laboral institucionalizada, comprende las prácticas institucionales discriminatorias y políticas cuyas disposiciones excluyen o limitan la participación de las personas que pertenecen a un determinado grupo social (Bermeo & Rodríguez Gómez, 2015). Se presenta de forma frecuente tanto en el sector público o privado y se puede manifestar de forma directa e indirecta, cuando se limita el acceso a espacios de participación y cuando las normas generan prácticas distintivas y excluyentes. (Torres Carrasco, 2019). En otras palabras, este tipo de segregación se puede encontrar por acción u omisión del autor que tenga como resultado la exclusión o distinción de una persona y en consecuencia la anulación o menoscabo de un derecho y asimismo puede encontrarse en las políticas o reglamentos internos de una empresa que restrinjan el acceso a un empleo.

En virtud de lo expuesto, las instituciones públicas y privadas al formar parte como entidades que integran al Ecuador están sujetas al ordenamiento jurídico, cuyas leyes y normas son de aplicación obligatoria a fin de asegurar el goce de los derechos y trato igualitario a grupos étnicos, de modo que no exista discriminación que afecte su bienestar e integridad.

Actualmente, existe una ley de carácter laboral cuyas disposiciones legales hacen referencia al sistema de inserción de personal en el sector público, conocida como la Ley Orgánica de Servicios Públicos (de ahora en adelante, LOSEP) la cual se encarga de regular el proceso de ingreso a la carrera de servidores y servidoras dentro de las instituciones públicas que tiene por objetivo motivar la participación de las personas para desarrollarse profesionalmente y garantizar la promoción, estabilidad y ascenso de sus servidores de acuerdo a sus conocimiento, aptitudes, competencia, capacidades y desempeño de sus funciones sin discriminación alguna en el ejercicio del derecho de identidad y participación a grupos de atención prioritaria e interculturalidad. (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010)

Por otro lado, en cuanto al proceso de selección de personal e incorporación al servicio público este se realizará a través de la implantación del sistema de méritos y oposición en el cual podrán participar y postular todas las personas interesadas sin distinción de su etnia o cultura siempre y cuando cumplan con los requerimientos señalados para el cargo, asimismo la persona que desee ingresar o ser parte de una institución pública deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 5 de la LOSEP, demás que señale la Carta Magna y haber sido declarado ganador del concurso de méritos y oposición.

A favor de lo que establece la LOSEP, se puede evidenciar en el reporte de resultados de los puntajes para la selección del cargo de juez de primer nivel de las diferentes provincias del Ecuador en el cual se registra que el 2% de los participantes son pertenecientes a la cultura indígenas, 3% afroecuatorianos o afrodescendientes, 12% montubios y el 83% restante mestizos y blancos. (Consejo de la judicatura, 2022)

En cuanto a las instituciones privadas, la CRE establece que el estado ejecutará políticas para fomentar la participación y el trabajo a personas y grupos de atención prioritaria de acuerdo a sus capacidades y potencialidades que permitan su incorporación dentro de instituciones públicas y privadas. Si bien, las entidades del sector privado también se manejan con sujeción a las disposiciones que establece la norma constitucional, al igual que las instituciones públicas en materia de selección de personal les corresponde garantizar el derecho al trabajo sin discriminación. No obstante, aun cuando existe un proceso para formar parte del servicio privado en cada una de las instituciones el cual se realiza a través de un trámite en el que las personas interesadas deberán registrar sus datos o presentar su hoja de vida o currículum en la entidad que desea (Ministerio del Trabajo, 2021), la falta de información del registro de personas que hayan aplicado o postulado al proceso de contratación en una empresa privada imposibilita determinar si este es inclusivo o íntegro.

Por tanto, de los datos obtenidos se evidencia una latente exclusión de las personas cuya identidad cultural pertenece a la comunidad indígena, montubio o afroecuatoriana dentro del sistema de selección de personal de las instituciones públicas y privada. Sin embargo, de existir actos discriminatorios o exclusivos que constituyan desigualdad en el proceso de selección de personal en instituciones privadas, el marco jurídico constitucional garantiza acciones jurisdiccionales como un mecanismo de carácter judicial que tienen por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la constitución.

Por su parte, la Corte Constitucional del Ecuador en su jurisprudencia en materia de igualdad y no discriminación en cuanto al trato desigual sobre las personas o grupos vulnerables generalmente marginados en el sector laboral indica que todo tipo de distinción fundada en el artículo 11 numeral 2 de la constitución, se presumen arbitrarias e inconstitucionales a excepción de que exista una argumentación justificada, asimismo reconoce el derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades laborales, señalando que este último se constituye como un trato discriminatorio y la vulneración de los derechos así como también determina que en el caso de la terminación de una relación laboral entre un empleador y trabajador, debe existir un motivo justificable, objetivo y razonable, aspectos que tiene por objetivo la garantía efectiva de la protección de los derechos constitucionales en un marco de igualdad cuya aplicación es obligación y deber de los organismos estatales del Estado. (Sentencia No. 003-16-SIA-CC, 2016). Es decir, que el objetivo general en sí se centra, en que se tome conciencia de la realidad jurídica de todos y cada uno de los grupos étnicos y pueblos indígenas, especialmente a que los operadores de justicia conozcan estos derechos que son idénticos e iguales a todos los ciudadanos, sean reconocidos en su práctica jurídica; Sin olvidar que estos derechos a través del tiempo han sido reconocidos en la justicia Internacional (Sistema Internacional de Protección).

Incidencia de la participación laboral intercultural en la ciudad de Machala

Como resultado de la aplicación de normativa nacional e internacional que promueven y protegen el goce pleno de los derechos humanos, sin duda alguna marco un hito- histórico en el estado ecuatoriano logrando erradicar todo acto de exclusión o discriminación fundada en su origen de identidad étnica y cultural, hecho que además de garantizar la inserción laboral y eliminación de barreras que impidan el acceso al empleo, también genero la creación de políticas públicas y ordenanzas que permitan hacer efectivo el derecho al trabajo. En virtud de los precedentes expuesto, en la ciudad de Machala a nivel laboral, la tasa de empleados por etnia, específicamente, afroecuatorianos, indígenas y montubios, que a través de revisión exploratoria de la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (de ahora en adelante, INEC), refleja e indica en los siguientes datos que:

Gráfico No.1

Tasa de empleados por etnia en instituciones públicas

SERVICIO	ETNIA	TOTAL
Público	Indígena	2%
	Afroecuatoriano/ Afrodescendiente	4%
	Montuvio	10%
	Mestizo/a	78%
	Blanco	6%

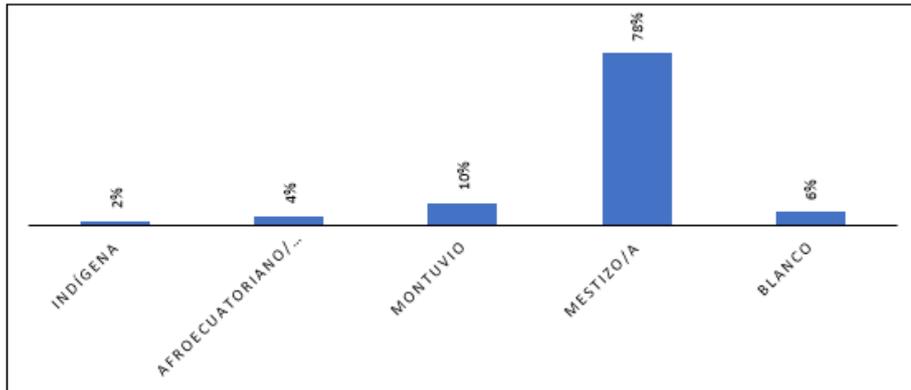
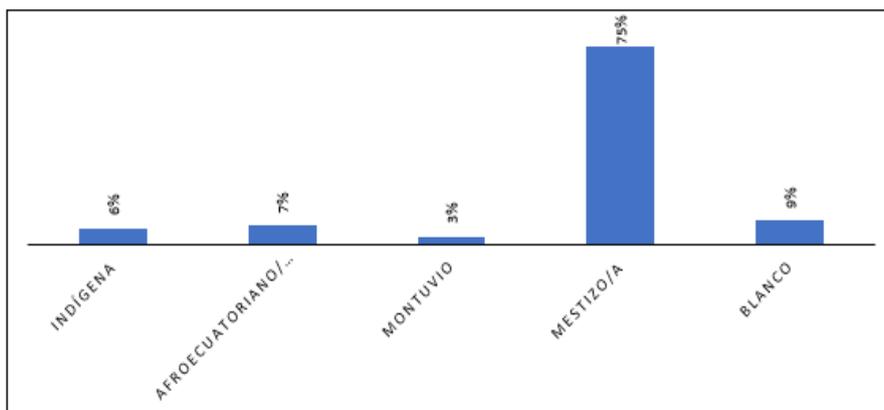


Gráfico No.2

Tasa de empleados por etnia en instituciones privadas

SERVICIO	ETNIA	TOTAL
Privado	Indígena	6%
	Afroecuatoriano/ Afrodescendiente	7%
	Montuvio	3%
	Mestizo/a	75%
	Blanco	9%



Fuente: Registro Estadístico de empleo para pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias. ENEMDU

Interpretación de los resultados.

1. De acuerdo con los datos obtenidos de la ENEMDU realizada por el INEC, encuesta que ha servido como referencia de los principales indicadores relacionados a la tasa de empleados de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Machala cuyos resultados indican, concretamente, que dentro de la fiscalía general del estado existe la participación de una sola persona de etnia indígena y mientras que en el ministerio de salud pública se determina la existencia de participación de dos personas de la misma nacionalidad, quienes han indicado que en varias ocasiones han sido víctimas de distinción por razones de su vestimenta en su lugar de trabajo. Por otro lado, los resultados revelan que, en cuanto al sector privado la cooperativa de ahorro y crédito Daquilema, todo el personal que labora pertenece a la comunidad indígena. En tal sentido, la diferencia de empleabilidad es significativa. (INEC, 2022)
2. Por último, que de los datos reflejados en los gráficos 1 y 2, entre finales e inicios del año 2021 – 2022 en la ciudad de Machala provincia de El Oro, revela que a nivel laboral las nacionalidades y pueblos indígenas (8%), afroecuatorianos (3%) y montubios (5%) son quienes menor participación tienen dentro del sector público. En cambio, la tasa de empleados por etnia en instituciones privadas (indígenas 0%, afroecuatorianos 2% y montubios 1%), respectivamente resalta menor participación laboral de estas comunidades, siendo la población mestiza y blanca quienes ostentan la mayor tasa de servidores públicos y privados. (INEC, 2022)

CONCLUSIONES

La construcción del derecho a la identidad cultural parte de un proceso histórico- jurídico como consecuencia de la marginación, discriminación y desigualdad que las comunidades o pueblos minoritarios que tuvieron que afrontar en todas las esferas de la sociedad, por ejemplo actos de desvalorización ligados a los prejuicios y estereotipos que a través de la historia incidieron a que muchos pueblos indígenas, afro descendientes y montubios sean incorporados en el mercado laboral bajo condiciones de servidumbre o esclavitud y la explotación de la mano de obra. En este sentido, nace así la noción de los derechos humanos culturales y la titularidad de los mismos, que evolucionan en medida de las concepciones de la sociedad y los acontecimientos históricos a través de la creación de instrumentos, leyes y normas que garanticen la protección de los mismos.

A partir del compromiso nacional e internacional, como la normativa constitucional y la Declaración Universal de los Derechos Humanos suscrita por el Ecuador, han logrado avances significativos en cuanto al ejercicio de los derechos culturales y por consiguiente el derecho a la identidad cultural lo cual ha permitido alcanzar logros para erradicar la discriminación y eliminar brechas étnicas y culturales que deniegan a las personas o grupos que pertenecen a una etnia o cultura el acceso a un sistema de igualdades y oportunidades. Sin embargo, a pesar de que el sistema jurídico ecuatoriano garantiza y protege los derechos culturales en pro del resguardo de costumbres, tradiciones, cosmovisión, vestimenta, en general de la libertad a poder expresarse culturalmente en base a sus ideas y creencias ante actos de desigualdad aún persiste prácticas de odio y estigma perpetradas sobre las personas o grupos que pertenecen a una etnia o cultura. Partiendo de ello, la interrogante que se plantea sobre el ejercicio del derecho a la identidad en el escenario laboral se llega a determinar que:

1. De acuerdo a los datos reflejados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos la inclusión del enfoque étnico- cultural en las instituciones públicas y privadas es preocupante por cuanto se constata que dentro del ámbito laboral, la tasa de empleados en los sectores antes señalados de la ciudad de Machala, presenta cifras representativas que indican la diferencia de desigualdades y la posible existencia de actos o comportamientos discriminatorios que limitan la participación de los indígenas, afroecuatorianos y montubios.
2. Bajo este panorama, si bien los cambios socio- jurídicos, logrados por la presión de las manifestaciones de los movimientos de reivindicación y lucha contra la exclusión étnica y cultural en el Ecuador ha tenido consecuencias positivas y aunque la respuesta es implícita frente a la interrogante central que se plantea, se llega a determinar que de acuerdo a las estimaciones obtenidas, la población indígena, afroecuatoriana y montubia se encuentra desfavorecida en el empleo y acceso a este, lo cual denota que los reconocimientos provenientes del estado en efecto son un avance pero no suficiente en materia de protección del ejercicio de los derechos ya que aunque existan medidas legislativas, mecanismos o alternativas para enfrentar esta problemática, carece de eficacia y eficiencia la aplicación de las mismas, generando brechas sin razones legítimas que limitan el reconocimiento, goce o ejercicio del derecho a la

identidad cultural, la libertad de autodeterminarse como en su dignidad humana y el acceso a un trabajo en condiciones de igualdad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Asamblea General. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/sp/udhr/pages/udhrindex.aspx>
- Asamblea General. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Político*. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- Asamblea General. (1969). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>
- Beck, S., Mijeski, K., & Stark, M. (2011). ¿Qué es el racismo? Conciencia del racismo y la discriminación en el Ecuador. Asociación de estudios latinoamericanos(01-2011). <https://www.js>
- Bermeo, M. J., & Rodríguez Gómez, D. (2015). Respiramos inclusión en los espacios educativos, propuesta metodológica para educadores. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55048.pdf>
- Cepeda Ortega, J. (2018). Una aproximación al concepto de identidad cultural a partir de experiencias: el patrimonio y la educación. *Revista Pedagógica*, (Tabanque), 244-262. <https://revistas.uva.es/index.php/tabanque/article/view/2092/1732>
- Comisión Especial de Estadística para Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afroecuatoriano y Montubio. (2022). Instituto Nacional de Estadística y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/comision-especial-de-estadistica-para-pueblos-y-nacionalidades-indigenas-afroecuatoriano-y-montubio/>
- Consejo de la judicatura. (2022). Histórico de concursos del Consejo de la judicatura: <https://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/es/component/content/article/25-consejo-judicatura/214-historico-de-concursos.html>
- Courtis, C. (2009). APUNTES SOBRE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 169 DE LA OIT SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS POR LOS TRIBUNALES DE AMÉRICA LATINA. *SUR - revista internacional de derechos Humanos*, 6, 52-81. <https://www.scielo.br/j/sur/a/czXwTF5VFt4m4LCw5Fx4Tdy/?format=pdf&lang=es>

- Del Río Boullón, O. E., Fernández, R., & Calderón, O. (2017). La cultura popular tradicional como elemento esencial para la formación de la identidad patrimonial en el contexto del preuniversitario. *Dialnet*, 6, 142-150. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6245326>
- Duque Romero, L. E. (2012). Diseño de un plan de asesorías para disminuir la discriminación laboral en las empresas ecuatorianas, desde el punto de vista jurídico. Universidad de Guayaquil.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449, 79-93.
- Ecuador. Asamblea Nacional (2010). Ley Orgánica de Servicios Públicos. Quito. Registro Oficial Suplemento 294.
- Ecuador. Asamblea Nacional (2010). Ley Orgánica de Participación Ciudadana. Quito. Registro Oficial Suplemento 175
- Ecuador. Asamblea Nacional (2016). Ley Orgánica de Cultura. Quito. Registro Oficial Suplemento 913
- Hernández, I. (2011). Discriminación étnica y cultural: algunas razones para meditar. BIBLIOTECA CEMLAD. https://www.academia.edu/42702358/Isabel_Hernandez_Discriminaci%C3%B3n_etnica_y_cultural?from=cover_page
- Hernández Valencia, I. (2019). 168 años de la firma de la carta de la abolición de la esclavización en el Ecuador. Obtenido de Ecuador Today: <https://ecuadortoday.media/2019/07/29/168-anos-de-la-firma-de-la-carta-de-la-abolicion-de-la-esclavizacion-en-el-ecuador/>
- León, D. (1911). *Traité de droit constitutionnel*. París: Boccard. Obtenido de <https://goo.gl/K9l3mt>
- Matthew, B., & Farfán- Vallespín, A. (2016). On the origin and consequences of racism. (I. f. University of Freiburg, Ed.) *The Constitutional Economics Network Working Papers*(02-2016). <http://hdl.handle.net/10419/149635>

- Medina Vallejo, H. (2002). Comunidad Afroecuatoriana de Concepción. Recuperado el 13 de Febrero de 2022, de Congreso virtual 2002: https://equiponaya.com.ar/congreso2002/ponencias/henry_medina.htm
- Mercado Maldonado, A., & Hernández, A. (2010). El proceso de construcción de la identidad Colectiva. *Redalyc*, 53(Revista de Ciencias Sociales), 229- 251.
- Ministerio del Trabajo. (15 de Octubre de 2021). Asistencia en la preselección de personal para instituciones públicas y empresas privadas a través del portal Red Socio Empleo mediante el envío de hojas de vida. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.gob.ec/mt/tramites/asistencia-preseleccion-personal-instituciones-publicas-empresas-privadas-traves-portal-red-socio-empleo-mediante-envio-hojas-vida>
- Molano, O. L. (2007). Identidad cultural un concepto que evoluciona. *Revista Opera*, 7, 69-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4020258>
- Monroy Cabra, M. G. (1980). *Los derechos humanos*. Editorial Temis Librería.
- Torres Carrasco, L. E. (2019). Discriminación institucional? "Afrobolivianos: de la visibilización estadística a la realización de derechos". *Academia.edu*. Retrieved February 26, 2022, from <https://www.academia.edu/43607229/Discriminaci>
- Traverso Yépez, M. (1998). La identidad nacional en Ecuador: Un acercamiento psicosocial a la construcción nacional. *Abya Yala*. Obtenido de https://digitalrepository.unm.edu/abya_yala/487
- Unidas, N. (2010). Declaración Universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural. *Revista PRAXIS*, 65-64, 279-284. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/praxis/article/view/4080>
- Yubero, S., Páez Rovira, D., Fernández, I., Ubillos, S., & Zubieta, E. (2005). Capítulo XXIV: Socialización y aprendizaje social. *Psicología social, cultura y educación*, 819-844.
- Zárate Ortiz, J. F. (2014). La identidad como construcción social desde la propuesta de Charles Taylor. *Eidos*, 23, 117-134. <http://dx.doi.org/10.14482/eidos.23.189>