

Derecho laboral, enfoque neoliberal y perspectiva de género

Labor Law, Neoliberal Approach and Gender Perspective

Droit du travail, approche néolibérale et perspective de genre

Gabriela Rosas Lanas

 <https://orcid.org/0000-0002-9789-0518>

Universidad Internacional ISEK. Ecuador
Correo electrónico: diana.rosas@uisek.edu.ec

Diego Zambrano Álvarez

 <https://orcid.org/0000-0002-6320-5172>

Universidad UTE. Ecuador
Correo electrónico: diego.zambranoa@ute.edu.ec

Recepción: 25 de marzo de 2025

Aceptación: 19 de junio de 2025

Publicación: 10 de diciembre de 2025

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20068>

RESUMEN: Se aborda el impacto que el neoliberalismo tiene sobre las relaciones laborales y se agrega una perspectiva de género que muestra cómo la precarización afecta diferencialmente a hombres y mujeres. De acuerdo con el análisis, la flexibilización ha perpetuado estereotipos de género en el mercado laboral al producir desigualdades estructurales que no han sido adecuadamente tratadas por los enfoques tradicionales. A través de una metodología de revisión documental, que combina datos empíricos sobre empleo y condiciones laborales en el Cono Sur, con una lectura crítica de la literatura, estudiamos cómo las mujeres enfrentan barreras de acceso a empleos bien remunerados y a posiciones de liderazgo, mientras que los hombres están sobrerrepresentados en sectores de alto riesgo, con mayor carga laboral y problemas para conciliar vida laboral y personal. El artículo ofrece análisis integral sobre la equidad de género en el ámbito laboral y deja en claro que la brecha salarial no es la única desigualdad existente. Se sostiene que identificar los problemas que dañan a ambos géneros —aunque de diferentes formas— no relativiza las luchas feministas, sino que permite hacer un debate

más amplio y profundo acerca de la precarización, al promover la implementación de políticas de empleo inclusivas y justas.

Palabras clave: derecho laboral; enfoque neoliberal; productividad; trabajo decente; estereotipos de género.

ABSTRACT: This article examines the impact of neoliberalism on labor relations, incorporating a gender perspective that highlights how precarization affects men and women differently. According to the analysis, labor flexibilization has perpetuated gender stereotypes in the labor market, leading to structural inequalities that have not been adequately addressed by traditional approaches. Through a documentary review methodology, combining empirical data on employment and working conditions in the Southern Cone with a critical reading of the literature, we analyze how women face barriers to accessing well-paid jobs and leadership positions, while men are overrepresented in high-risk sectors, experience heavier workloads, and struggle to balance work and personal life. Thus, this article provides a comprehensive analysis of gender equity in the labor sphere, making it clear that the wage gap is not the only existing inequality. It argues that identifying issues that—albeit in different ways—affect both genders does not undermine feminist struggles but rather enables a broader and deeper debate on precarization, fostering the implementation of inclusive and fair employment policies.

Keywords: labor law; neoliberal approach; productivity; decent work; gender stereotypes.

RÉSUMÉ: Cet article examine l'impact du néolibéralisme sur les relations de travail, en intégrant une perspective de genre qui met en évidence la manière dont la précarisation affecte différemment les hommes et les femmes. Selon l'analyse, la flexibilisation du travail a perpétué des stéréotypes de genre sur le marché du travail, entraînant des inégalités structurelles qui n'ont pas été correctement abordées par les approches traditionnelles. À travers une méthodologie de revue documentaire, combinant des données empiriques sur l'emploi et les conditions de travail dans le Cône Sud avec une lecture critique de la littérature, nous analysons comment les femmes rencontrent des obstacles à l'accès à des emplois bien rémunérés et à des postes de direction, tandis que les hommes sont surreprésentés dans les secteurs à haut risque, subissent une charge de travail plus importante et rencontrent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, cet article propose une analyse globale de l'égalité des genres dans le domaine du travail, en soulignant que l'écart salarial n'est pas la seule inégalité existante. Il soutient que l'identification des problèmes qui, bien que sous des formes diffé-

rentes, affectent les deux genres ne relativise pas les luttes féministes, mais permet au contraire d'engager un débat plus large et approfondi sur la précarisation, favorisant ainsi la mise en place de politiques d'emploi inclusives et équitables. *Mots clés*: droit du travail; approche néolibérale; productivité; travail décent; stéréotypes de genre.

I. Introducción

El derecho laboral surge de las relaciones de producción de la sociedad capitalista, cuyo principal fundamento radica en la división social entre los que detentan la propiedad de los bienes o medios de producción y los que sólo tienen su fuerza de trabajo. Si los primeros son los empleadores, los segundos son los trabajadores, y sólo pueden sobrevivir mediante la venta de su trabajo a los primeros. Por su parte, la dinámica del modelo capitalista ha articulado un conflicto de carácter estructural entre los obreros y los empresarios, puesto que hay una relación de interdependencia funcional pero contradictoria. Los primeros necesitan puestos de trabajo para sostener la producción y beneficiarse económicamente para maximizar la acumulación capitalista; no obstante, la lógica de acumulación del capital determina la reducción de los costos, en especial del salario, lo que produce una contradicción estructural entre el obrero y el empresario. Esta estrategia empresarial choca con la aspiración de los trabajadores de mejorar sus condiciones de vida y genera una tensión permanente dentro del sistema productivo.

El trabajo asalariado bajo relación de dependencia ha dado lugar a distintas corrientes doctrinarias. La más predominante a nivel legislativo suramericano es el economicista, de raigambre “utilitaria”, que entiende el trabajo como una mercancía regulada a través de la implementación de indicadores macroeconómicos para fomentar la productividad, las ganancias y, por ende, la inversión y la tasa de empleo.¹

¹ Albanesi, Roxana, “Dimensiones del Trabajo: Imágenes y magnitudes”, *Trabajo y Sociedad*, Santiago del Estero, núm. 25, 2015, pp. 387-403; Pereira, Lourdes, “Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX”, *Gaceta Laboral*, Maracaibo, vol. 14, núm. 1, 2008; Rodríguez, María y Mendoza, Hermelinda, “Sistemas productivos y organización del trabajo: una visión desde Latinoamérica”, *Gaceta Laboral*, Maracaibo, vol. 13, núm. 2, 2007.

Frente a las características precarizadas de estas concepciones surgió la corriente de derechos humanos que apunta a establecer la dignidad, seguridad y salubridad en el trabajo, al igual que las condiciones de equidad en su remuneración.² Entiende la “dignidad” como la calidad de vida que permite cubrir las expectativas de un proyecto de vida acorde con la idea que tiene cada persona de sí misma. En esta línea, el paradigma plantea que es necesario abandonar la visión mercantilista del trabajo y abordarlo desde un enfoque integral, en el que se priorice la dignidad del trabajador y su capacidad de tener un proyecto de vida. Esto a su vez, se traduce en que el derecho al trabajo no es independiente de otros derechos —como la salud, educación y vivienda— sino que, por el contrario, su disponibilidad está condicionada a que se perciban los ingresos suficientes.

En América del Sur, la precarización del empleo tiene un impacto diferenciado según el género y refuerza la asignación sexualizada de roles en el ámbito laboral, social y familiar. Las desigualdades de género que afectan a las mujeres han sido ampliamente documentadas y denunciadas en la doctrina jurídica, la sociedad civil, la judicatura e incluso desde el Estado; las desventajas que enfrentan los hombres han sido históricamente invisibilizadas en el debate académico. La sobrerrepresentación masculina en sectores de alto riesgo, la prolongación de las jornadas laborales y la imposición del rol de proveedor han generado una carga laboral y emocional poco explorada en los estudios de género.

En este contexto, el presente estudio analiza el impacto del cambio de paradigma laboral, de un enfoque basado en derechos a uno de flexibilización, y examina cómo la debilitación de las variables clave identificadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro del concepto de trabajo decente deteriora las condiciones laborales tanto de hombres como de mujeres. La investigación se centra en el estudio de obreros y obreras urbanas bajo una relación de dependencia en América del Sur; es decir, en quienes ocupan la base de la pirámide productiva. Se excluye del análisis la situación en los niveles gubernamentales y directivos, dado que esta problemática fue ampliamente estudiada en la literatura académica.

Cabe señalar que el objetivo del estudio no es deslegitimar las luchas feministas; menos aún, negar las desigualdades estructurales que, a lo largo de la

² Márquez, Ubalde, *Un enfoque de los derechos humanos dentro del derecho laboral*, México, Universitas, 2014.

historia, prevalecen en perjuicio del género en el ámbito laboral. Al contrario, lo aquí planteado responde a la necesidad de posicionar el debate respecto de la precarización desde una perspectiva integral, que logre reconocer los efectos diferenciados que, en el marco de la dinámica del modelo neoliberal, padecen hombres y mujeres.

II. Derecho laboral: del enfoque economicista al enfoque de derechos humanos

El derecho del trabajo es una consecuencia directa del modelo capitalista de producción en el cual, la propiedad privada de los medios de producción ha sido protegida; es lo que hace indispensable la regulación del trabajo asalariado bajo relación de dependencia. En ese sentido, el régimen jurídico sujeto a la regulación de las relaciones laborales corresponde a la estructura social y económica propia al capitalismo, en la que la tensión entre empleadores y trabajadores es una característica inherente a la dinámica productiva. Al respecto, según la visión de Walter Benjamin,³ el capitalismo es una fatalidad histórica, ya que condiciona el desarrollo del derecho y las relaciones sociales. No obstante, la regulación del trabajo es imposible de analizar en términos aislados del contexto económico, ya que su desarrollo determina la evolución de los derechos laborales y su evolución normativa.⁴

La frecuente oposición entre obreros y empresarios ha llevado a una conflictividad social sostenida, por lo que, para equilibrar las relaciones laborales, fue necesario crear marcos regulatorios eficaces. Al igual que, cualquier otro ordenamiento jurídico, el derecho del trabajo se basa en una filosofía jurídica que establece los principios que lo gobiernan y guían su desarrollo legal. No obstante, existen diferentes corrientes teóricas, que influyen en sus objetivos a lo largo de la historia. En su etapa inicial (siglo XIX), la rama del derecho del trabajo se desarrolló bajo enfoques economicistas, los cuales consideraban que el trabajo

³ Benjamin, Walter, *Tesis sobre el concepto de historia y otros ensayos sobre historia y política*, Madrid, Alianza, 2021.

⁴ Cabanellas, Guillermo, “Análisis económico del derecho, evolución histórica. Metas e instrumentos”, en Kluger, Viviana (comp.), *Análisis económico del Derecho*, Buenos Aires, Helias-ta, 2006.

era otra mercancía que podía entenderse de acuerdo con las leyes del mercado, al igual que la productividad. Por lo tanto, justificó la mínima intervención estatal pues, según este enfoque, la prioridad era la competitividad y la eficiencia económica, no la estabilidad laboral y la calidad de vida laboral.

En el siglo XX, gracias a la consolidación de luchas sindicales y derechos fundamentales, hubo un cambio de paradigma hacia enfoques basados en derechos humanos. La regulación laboral comenzó a centrarse en la protección de los trabajadores y la garantía de condiciones laborales dignas debido a la institucionalización de principios como la justicia.

1. Enfoque economicista

El enfoque economicista surgió de las teorías clásicas de la economía moderna, se basa en la doctrina de las ventajas competitivas formulada por Adam Smith y David Ricardo.⁵ Desde esta perspectiva, el análisis del trabajo fue abordado predominantemente desde la visión macroeconómica, y se consideran dos variables fundamentales: la productividad y el salario.⁶ Desde aquí, la productividad es entendida en función del criterio de competitividad, definida como la capacidad de ciertas empresas o Estados, en un contexto de libre mercado, para producir bienes y servicios en menor tiempo/costo.⁷ A ello se une la especialización del trabajo, que permite a las empresas obtener ventajas competitivas y consolidar su presencia en el mercado y, con ello, maximizar su rentabilidad y fortalecer su sostenibilidad económica. Con todas sus formas de ahorro e inversión, estos elementos proporcionan a las unidades empresariales condiciones ventajosas de competencia en el mercado.

El Estado, en este caso, no desempeña un papel importante. Otorga a las empresas una amplia libertad para adoptar sus propias reglas, mientras consi-

⁵ Tavilla, Pablo, “David Ricardo: la economía política clásica y la actualidad del enfoque del excedente”, en Castillo, José (coord.), *Economía Política*, Buenos Aires, Teseo, 2021.

⁶ Este estudio no niega que la competitividad pueda involucrar los aspectos del desarrollo e implementación de nuevas tecnologías, la implementación de criterios de innovación, corrección de flujos de procesos; e inclusive la subvención directa o indirecta de incentivos tributarios o para la adquisición de insumos, negociación para el acceso a los mercados financieros. Sin embargo, el análisis de estas variables excede los límites temáticos establecidos para este trabajo.

⁷ Peñalosa, Marlene, “Competitividad: ¿nuevo paradigma económico?”, *Forum Empresarial*, San Juan, vol. 10, núm. 1, 2005.

dera el trabajo una mercancía regulada por las leyes de oferta y demanda. En consecuencia, la regulación estatal en materia laboral tiende a reducirse y da la oportunidad a que las condiciones de los empleados se determinen enteramente por el mercado mismo, sin considerar las asimetrías estructurales que provocan. En el ámbito de la política económica, el paradigma economicista se basa en variables macroeconómicas como el producto interno bruto (PIB), la inflación, la tasa de desempleo, el crecimiento económico, la renta *per capita*, la balanza comercial y la demanda agregada. Esta visión cuantitativa del empleo reduce el análisis de las condiciones laborales a la tasa de desempleo, es decir, el número de personas económicamente activas que han encontrado trabajo. Sin embargo, esta métrica no considera la calidad del empleo ni las condiciones en las que los trabajadores desempeñan su actividad.

Por ejemplo, China reporta una tasa de desempleo del 3.9%, según su Buró Nacional de Estadísticas del país, lo que indicaría una economía laboralmente estable en comparación con los países latinoamericanos, donde el desempleo bordea el 6.1%, según el Banco Mundial.⁸ No obstante, un análisis cualitativo revela que la expansión económica china, en numerosos casos, ha sido impulsada por condiciones laborales precarias, explotación de los trabajadores y ausencia de derechos fundamentales, lo que cuestiona la validez de la tasa de desempleo como único indicador de bienestar laboral.⁹ Esta interacción entre variables cualitativas y cuantitativas en el ámbito laboral obliga a ampliar el enfoque de análisis para incorporar perspectivas que garanticen condiciones laborales dignas, especialmente para los trabajadores que realizan tareas de alto riesgo que, paradójicamente, suelen ser las peor remuneradas y menos valoradas socialmente.

Históricamente, el trabajo ha sido concebido como un factor de producción. Durante el siglo XIX, las luchas obreras por salarios justos y límites a la jornada laboral fueron reprimidas con violencia por los Estados, los cuales derivaron en episodios como la masacre de los “Mártires de Chicago”, el 4 de mayo de 1886, que culminó con la ejecución de líderes sindicales promotores de la huelga del 1o. de mayo, que dio lugar a la conmemoración del Día Internacional del Tra-

⁸ Anguiano Roch, Eugenio, *China: política financiera, crecimiento interno e impacto internacional*, México, 2022.

⁹ Bronstein, Arturo, “El nuevo derecho del trabajo de la República Popular China”, en Goldin, Adrián (coord.), *El Derecho del Trabajo en la Actualidad*, Revista Jurídica de Buenos Aires, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, año 46, núm. 102, 2021, p. 223.

bajo. En América Latina, eventos similares marcaron la historia laboral, como la masacre de Guayaquil, del 15 de noviembre de 1922, narrada en la novela *Las cruces sobre el agua* de Joaquín Gallegos Lara, que describe cómo el río Guayas se tiñó de sangre tras la represión de los trabajadores, cuyos cuerpos fueron arrojados a sus aguas.¹⁰

A pesar de la represión inicial, las reivindicaciones laborales lograron ser incorporadas progresivamente en las políticas económicas y normativas nacionales. Los gobiernos comprendieron que jornadas laborales excesivas no sólo debilitaban la fuerza de trabajo, sino que también reducían la productividad a largo plazo. Del mismo modo, la lucha por salarios mínimos encontró respaldo en las esferas oficiales, a medida que un mayor poder adquisitivo impulsaba la demanda agregada y generaba un ciclo de crecimiento económico basado en la relación entre consumo, inversión, producción y empleo. Desde esta perspectiva, Sturzenegger¹¹ concluyó que la demanda agregada se convirtió en una variable de ajuste central dentro del modelo económico. Se define como el valor que las personas con capacidad de compra están dispuestas a pagar por un bien o servicio, y está compuesta por cuatro factores principales, donde (C) es el consumo privado, (G) el consumo público, (I) la formación de capital y (X) las exportaciones:¹²

$$DA = C + G + I + X$$

Desde el enfoque economicista del derecho laboral, se entendió que el consumo privado era el principal impulsor de las ventas empresariales, lo que hizo indispensable fortalecer el poder adquisitivo de las familias, directamente relacionado con el salario de los trabajadores. En este contexto, la teoría keynesiana argumentó que la imposición de un salario mínimo y la creación de prestacio-

¹⁰ Aguilar Monsalve, Luis, “La huelga del 15 de noviembre de 1922 como antecedente histórico de Las Cruces Sobre el Agua, 1946, de Joaquín Gallegos Lara”, *Kípus: Revista Andina de Letras y Estudios Culturales*, Quito, núm. 54, 2023, pp. 119-132. <https://doi.org/10.32719/13900102.2023.54.7>

¹¹ Sturzenegger, Adolfo, “Hacia el cambio de paradigma económico a través de la experiencia de los países en desarrollo. Un comentario”, *Revista Económica La Plata*, La Plata, vol. 23, núm. 12, 1977.

¹² Gámez, Nurys, “Fundamentos y aplicaciones del análisis de correspondencias difuso”, *Comunicaciones en Estadística*, Medellín, vol. 5, núm. 1, 2012

nes sociales elevaban artificialmente el costo del trabajo, pero al mismo tiempo impulsaban el crecimiento económico mediante el estímulo de la demanda.¹³ De este modo, el Estado asumió un papel interventor, planificador y normativo, con el objetivo de redistribuir la riqueza a través de la contratación de trabajadores en obra pública para la imposición de impuestos sobre la renta y el consumo.

La consolidación del derecho laboral permitió la construcción del derecho social, se redefinieron las relaciones entre empleadores y trabajadores. Se reconoció que estas relaciones son asimétricas, lo que impidió que quedaran supeditadas únicamente a la autonomía de la voluntad. En un escenario de desigualdad en la negociación, la parte con mayor poder impondría unilateralmente las condiciones contractuales. Bajo esta premisa, el Estado asumió la responsabilidad de establecer un marco normativo que compensara esta desventaja estructural, al incorporar principios de rango constitucional, como el de irrenunciabilidad de derechos, el cual impide que las partes acuerden cláusulas contractuales que vulneren los límites mínimos establecidos por la legislación. El incumplimiento de esta norma genera la ineficacia absoluta de dichas cláusulas.¹⁴

Si bien, la visión economicista del derecho laboral permitió ciertas mejoras en las condiciones de trabajo, no logró garantizar estándares mínimos de vida digna, especialmente en Sudamérica, donde las economías dependen, en gran medida, de la exportación de materias primas y son altamente vulnerables a los cambios del mercado global. Ante el establecimiento de un salario mínimo vital, los empresarios intentaron ajustar otras variables, como reducir prestaciones y condiciones laborales para optimizar costos. Esta distorsión fue contrarrestada con la implementación de un enfoque de derechos humanos en las relaciones laborales, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objetivo ha sido influir en la adopción de legislaciones nacionales orientadas a la protección de la dignidad de los trabajadores.

¹³ Guerrero, Diego y Guerrero, Marina, “Desempleo, keynesianismo y teoría laboral del valor”, Madrid, *Nómadas*, núm. 1, 2000.

¹⁴ Boza Pro, Guillermo, “Autonomía de la voluntad y disposición de derechos en el ámbito laboral: el principio de irrenunciabilidad de derechos”, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170021>; Rodríguez, Gonzalo, “Límites constitucionales en la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral. Un enfoque teórico”, *Ius Humani. Revista de Derecho*, Quito, vol. 13, núm. 2, 2024, pp. 218-266.

2. Enfoque de derechos humanos en las relaciones laborales

La visión proteccionista que inspiró la consolidación del derecho laboral como rama jurídica de enfoque social radica en la universalización del salario mínimo, que permitía a los trabajadores planificar su economía familiar, cubrir sus necesidades básicas y garantizar una relativa estabilidad financiera. Por otro lado, el salario mínimo también les proporcionaba previsión económica para asumir compromisos financieros a largo plazo, como una hipoteca. Sin embargo, este enfoque tenía un defecto primario: aunque el salario abordaba las necesidades adicionales de los trabajadores, no lo hacía con el trabajador, al que consideraba un simple medio de producción y fuente de capitalización.

En 1919, en el contexto de las negociaciones del Tratado de Versalles, se estableció la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo que aún en la actualidad reúne a 184 Estados miembros, cuya misión es “promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.¹⁵ A su vez, la OIT busca crear oportunidades de empleo digno para hombres y mujeres, mejorar las prestaciones de seguridad social y fortalecer el diálogo social tripartito entre empleadores, trabajadores y autoridades estatales.

El enfoque de derechos opera bajo la premisa de que el trabajo es un derecho humano fundamental. En consecuencia, adquiere las características de universalidad, irrenunciabilidad, inalienabilidad y transversalidad, situándolo en un plano similar al de otros derechos fundamentales. Este cambio de paradigma consolida un giro copernicano en las relaciones laborales; el centro ya no es el capital y la empresa, sino el trabajador y el trabajo. La transformación es tal que redefine la relación entre fines y medios: el trabajador deja de ser visto como un medio para producir riqueza empresarial. El trabajo dignifica el capital humano y se convirtió en el fin de la actividad laboral sostenida, pero la empresa asumió el rol de mediadora del disfrute efectivo de los derechos laborales. Por lo tanto, el enfoque de derechos humanos reconoce la complejidad multívoca del trabajo. No sólo es una fuente de ingreso, sino también una actividad fundamental para la autorrealización personal, porque permite forjar una carrera, mejorar continuamente, conocer gente y hacer contactos e, incluso, formar una familia. Asimismo, posee una dimensión social importantísima; no sólo permite

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Folleto informativo sobre la OIT*, Ginebra, OIT, 2001.

combinar esfuerzos y recursos para la creación de riqueza y bienestar, sino que constituye a menudo en un mecanismo de pacificación social.

Un empleo decente y digno que se prolonga en el tiempo ayuda a las personas a realizar un proyecto de vida valioso, y disminuye así su vulnerabilidad a situaciones precarias que hacen que la criminalidad, entre otros delitos sean más proclives. La evidencia empírica sugiere que existe una relación inversamente proporcional entre el nivel de empleabilidad formal y el alza en los índices de criminalidad en los países sudamericanos.

TABLA 1.
RELACIÓN EMPLEABILIDAD / CRIMINALIDAD EN AMÉRICA DEL SUR, 2025

<i>País</i>	<i>Nivel criminalidad</i>	<i>Nivel empleabilidad</i>
Argentina	Moderado	Moderado
Brasil	Alto	Bajo
Chile	Bajo	Alto
Colombia	Alto	Moderado
Ecuador	Alto	Moderado
Paraguay	Moderado	Bajo
Perú	Moderado	Moderado
Uruguay	Bajo	Alto
Venezuela	Muy Alto	Bajo
Bolivia	Moderado	Moderado
Surinam	Moderado	Moderado
Guyana	Alto	Bajo

FUENTE: Numbeo, *Criminality Index*: <https://acortar.link/cNsMj8>; Institute for Economics and Peace (IEP), *Global Peace Index (GPI)*; Banco Mundial.

Además de su dimensión social, también tiene una dimensión política que proviene de su inherente interés público. En este contexto, los Estados toman medidas normativas, judiciales y de política pública para garantizar el pleno ejercicio del derecho al trabajo, al igual que sus derechos conexos. Entre ellos se incluyen la igualdad de género, la libertad de elección del empleo y los derechos derivados de los principios de fraternidad y solidaridad, como la sindicalización

y la seguridad social. En esta doble dimensión, el trabajo se impone como una variable estratégica de redistribución de la riqueza y de justicia social. En palabras de Rawls,¹⁶ una sociedad justa es aquella que distribuye de forma equitativa las cargas sociales y, equitativamente, reparte los beneficios que resultan del trabajo en equipo. En la misma línea, y apartada del utilitarismo propio de la visión económica, Nussbaum¹⁷ esgrimió el contrato social para enfatizar que todas las personas en la posición original son libres, iguales e independientes. Por eso, para que continúe siendo legítima la vida de la sociedad civil debe mantener esas características, lo que hace que sea una cuestión prioritaria el ajuste del trabajo.

A. Trabajo decente y desarrollo sostenible

El trabajo decente, como síntesis del enfoque de derechos humanos en el ámbito laboral, ha sido reconocido por sus implicaciones personales, familiares y sociales. En este sentido, la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) lo incorporó en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, junto con el objetivo del crecimiento económico. Según la OIT, el trabajo decente implica la creación de “oportunidades para todos de conseguir un trabajo productivo que proporcione ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social”. Esto impone compromisos ineludibles tanto para los Estados como para el sector empresarial y la sociedad en su conjunto. Desde esta perspectiva, el desarrollo económico es legítimo si permite que las condiciones de vida de los trabajadores mejoren. Aunque el concepto de empleo decente es ambiguo, la OIT identificó las variables específicas que permiten operacionalizar este término.

Con base a estas variables, se establecen indicadores y métricas que facilitan la implementación de empleo decente.

B. Trabajo decente: aspectos conceptuales generales

¹⁶ Rawls, John, *Teoría de la justicia*, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica, 2006.

¹⁷ Nussbaum, Martha, *Las fronteras de la justicia*, Barcelona, Paidós, 2012.

De acuerdo con los principios y derechos fundamentales de la OIT sobre el trabajo (1998)¹⁸ y la Agenda del Trabajo Decente, hay once dimensiones principales para medir el trabajo decente:

- 1) Empleo: medición de la tasa de ocupación para la población activa.
- 2) Protección social: acceso al sistema de seguridad social y cobertura.
- 3) Derechos laborales: respeto para los derechos de trabajadores, como libertad sindical, negociación colectiva y eliminación del trabajo forzado.
- 4) Condiciones laborales: evaluación de la calidad del entorno laboral de trabajo, higiene y seguridad, horas trabajadas (jornada laboral), estabilidad a largo plazo de un puesto de trabajo y remuneración.
- 5) Salario: remuneración capaz de satisfacer las necesidades familiares.
- 6) Equidad: eliminar cualquier forma de exclusión o discriminación laboral.
- 7) Acceso al empleo: igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
- 8) Formación y perfeccionamiento profesional: existencia de posibilidades para mejorar habilidades y competencias en el trabajo.
- 9) Participación: intervención de los trabajadores en la toma de decisiones y en los procesos laborales y políticos.
- 10) Transparencia y relaciones laborales: existencia de diálogo social y negociación de conflictos entre sindicatos, empleadores y gobiernos.
- 11) Trabajo autónomo y emprendimiento: condiciones dignas para el autoempleo y creación de empresas, con previsión social.

C. Trabajo inadmisibles: la contracara del trabajo decente

Frente al trabajo decente, es fundamental considerar el concepto de trabajo inadmisibles, que abarca condiciones laborales indignas que deben ser erradicadas por someter a los trabajadores a tratos inhumanos, crueles y degradantes. Dentro de esta categoría se incluyen el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra, OIT, 1998.

esclavitud, la servidumbre por deudas, el trabajo de reclusos y otras formas de explotación.¹⁹ Sobre esta idea, Levaggi²⁰ sostiene que:

[...] no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

Al respecto, el enfoque de trabajo decente abarca a los cuatro objetivos institucionales estratégicos de la OIT, que son: *a)* la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; *b)* el empleo; *c)* la protección social, y *d)* el diálogo social. Estos objetivos orientan las acciones de la OIT y guían las políticas laborales adoptadas por los Estados, tanto en el ámbito normativo como en el diseño e implementación de políticas públicas. Además, los principios del trabajo decente imponen obligaciones en el ámbito jurisdiccional, al ser parte del marco de protección de derechos humanos. De modo que los principios del trabajo decente deben ser reconocidos en el derecho interno de los países e implementados no sólo por los Estados, sino también por las empresas, que deben someterse a controles periódicos para garantizar su cumplimiento.²¹

D. Trabajo decente y calidad del empleo: diferencias clave

Para comprender el concepto de trabajo decente, es importante aclarar que es completamente diferente del término “calidad del trabajo”. Ambos conceptos convergen, según Hepple,²² en un modelo socialmente justo y sostenible. Pero, si bien la calidad del trabajo se concentra en las condiciones específicas del lugar

¹⁹ Martínez, Emmanuel y Nova, Pilar, “Especificación conceptual del trabajo decente como constructo de la Organización Internacional del Trabajo”, *Revista de Relaciones Internacionales de la UNAM*, Ciudad de México, núm. 150, 2024, p. 120.

²⁰ Levaggi, Virgilio, *¿Qué es trabajo decente?*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2004, <https://shorturl.at/q0Vxf>

²¹ Ostau de Lafond, Francisco, Otálora Cortés, Rosalvina y Niño-Chavarro, Ángela, “El mundo del trabajo decente y la Agenda 2030 de la ONU: estándares internacionales en Colombia”, *Verba Iuris*, Bogotá, vol. 17, núm. 45, pp. 51-67.

²² Hepple, Bob, “Equality and empowerment for decent work”, *International Labour Review*, Ginebra, vol. 140, 2001, pp. 5-18.

de trabajo, el enfoque basado en los derechos humanos incluye tanto factores cuantitativos como cualitativos y afecta en general a la calidad de vida del empleado dentro y fuera de su entorno laboral.²³ Las variables del trabajo decente determinadas por la OIT pueden depender de las condiciones socioeconómicas y políticas de cada país en particular. Asimismo, su efecto cambia, ya que, en un contexto donde siguen pesando los papeles de género y los estereotipos relacionados con ellos, hombres y mujeres no comparten el acceso a los puestos de trabajo —o las condiciones en que laboran—.

Por lo tanto, este estudio examinará la evolución del trabajo decente en América del Sur desde una perspectiva de género, para lo que se utilizará datos procedentes de fuentes secundarias oficiales. No obstante, la investigación no abordará la diversidad de género debido a la falta de datos suficientes que permitan analizar de manera rigurosa las distintas expresiones de feminidad y masculinidad en el ámbito laboral.

E. El enfoque neoliberal

El progreso tecnológico y su aplicación en la industria han llevado a que países con una fuerte presencia en el mercado mundial como Alemania, Japón y Estados Unidos, retomen el paradigma laboral de la productividad en sus actividades empresariales. Este enfoque busca reafirmar su posición como potencias industriales para obtener ventajas comparativas en un entorno mundial globalizado, interconectado y cada vez más competitivo. Esta nueva tendencia es denominada neoliberalismo, ya que retoma aspectos centrales del paradigma economicista, como la desregulación estatal de las relaciones laborales y la reducción de la protección al trabajador.

A nivel global, este modelo es impulsado por organismos financieros multilaterales de la ONU, cuya función debería ser la promoción de condiciones adecuadas para los derechos humanos.²⁴ Sin embargo, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, en su calidad de prestamistas de países periféricos cuyas economías se encuentran seriamente comprometidas por la falta de recursos

²³ Ghai, Dharam, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 122, núm. 2, 2003.

²⁴ Apodaca, Clair, “Expanding responsibilities: the consequences of World Bank and IMF policies on child welfare”, en Brysk, Alison y Stohl, Michael (eds.), *Expanding Human Rights. 21st Century Norms and Governance*, Cheltenham; Northampton, Elgar, 2017.

y la deuda externa, han condicionado el acceso a créditos a la adopción de medidas de ajuste fiscal. Según Martínez y Soto,²⁵ las principales reformas exigidas por estos organismos, basadas en el Consenso de Washington, incluyen disciplina fiscal, reorganización del gasto público, aumento de la carga impositiva, liberalización financiera y comercial, devaluación monetaria, flexibilización laboral, privatización de bienes estatales y fortalecimiento de la propiedad privada.

Uno de los aspectos más críticos de este modelo es la flexibilización laboral, que implica el debilitamiento de las garantías del derecho laboral en áreas fundamentales como salario, jornada, estabilidad y seguridad social. Su objetivo es permitir que la relación laboral se adapte a las necesidades empresariales, determinadas por las exigencias del mercado; esta desregulación facilita que las empresas reduzcan sus costos de producción y aumenten su competitividad a costa de precarizar las condiciones de trabajo. Bajo este esquema, los gobiernos que adoptan el modelo neoliberal han promovido reformas legales con el argumento de que flexibilizar el mercado laboral fomenta la generación de empleo, aunque ello implique sacrificar la calidad del trabajo. Según los defensores de esta perspectiva, las altas tasas de desempleo obligan a la legislación a generar incentivos para que los empresarios inviertan y generen nuevos empleos, aunque sean precarios; los mismos trabajadores, debido a su situación de vulnerabilidad, aceptarían estos puestos con entusiasmo.

Sin embargo, la evidencia empírica refuta esta narrativa neoliberal y demuestra que no existe una correlación positiva entre flexibilización laboral y reducción del desempleo. Por el contrario, el desempleo en América del Sur aumentó, pese a la implementación de políticas regresivas en materia de derechos laborales. Entre las medidas más frecuentes, se encuentra la facilidad para despedir trabajadores, la contratación por jornada parcial permanente, la reducción de coberturas sociales, la eliminación de indemnizaciones y el desconocimiento de contratos colectivos. El aumento sostenido de la tasa de desempleo coincide con las reformas legales favorables a la flexibilización laboral. En la mayoría de los casos, el salto legislativo es desde la rigidez laboral hacia la flexibilización, mientras que en pocos casos la rigidez se mantiene estable y, de manera excepcional, y aumenta mínimamente.

²⁵ Martínez, Rubí y Soto, Ernesto, “El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina”, *Política y Cultura*, Ciudad de México, núm. 37, 2012, pp. 35-64.

TABLA 2.
TASA DE DESEMPLEO EN AMÉRICA DEL SUR (2015-2024)

<i>País</i>	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Argentina	9.3%	9.6%	9.8%	10.0%	10.5%	11.7%	11.0%	10.5%	10.0%	9.6%
Brasil	8.3%	8.6%	8.3%	7.8%	11.9%	13.5%	14.7%	13.2%	12.6%	11.5%
Chile	6.0%	6.2%	6.5%	6.7%	7.0%	8.2%	8.0%	7.5%	7.0%	6.8%
Colombia	8.9%	9.2%	9.4%	9.2%	9.7%	12.0%	11.5%	10.5%	9.3%	9.1%
Perú	6.8%	7.0%	7.9%	6.8%	7.1%	8.0%	7.8%	7.5%	7.2%	6.9%
Uruguay	7.9%	8.1%	8.2%	8.5%	9.0%	9.0%	8.8%	8.5%	8.2%	7.9%
Venezuela	6.0%	6.5%	7.0%	7.5%	8.0%	14.0%	18.0%	25.0%	30.0%	35.0%
Ecuador	4.5%	4.8%	5.0%	5.2%	5.5%	5.8%	6.0%	5.5%	5.1%	4.9%
Paraguay	5.0%	5.2%	5.4%	5.6%	5.8%	5.8%	5.8%	5.5%	5.2%	4.8%
Bolivia	4.4%	4.5%	4.6%	4.8%	5.0%	5.2%	5.0%	4.8%	4.6%	4.4%

FUENTE: cuadro elaborado por ChatGPT a partir de fuentes oficiales de la OIT y el Banco Mundial.

De acuerdo con Benavides de Castañeda,²⁶ la flexibilización laboral se desarrolla a partir de dos aristas complementarias: la eliminación de las conquistas históricas de los movimientos obreros y la optimización del recurso humano, lo que se traduce en la flexibilidad de las jornadas de trabajo, del salario, de la estabilidad laboral y del acceso a la seguridad social, mediante mecanismos como la contratación por horas y la creación de nuevas formas contractuales a plazo fijo.

²⁶ Benavides de Castañeda, Luisa, “La flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales”, *Anuario del Instituto de Derecho Comparado de la Universidad de Carabobo*, Carobo, 2003. <https://lc.cx/a8UQRk>

TABLA 3.
FLEXIBILIDAD LABORAL EN AMÉRICA DEL SUR (2015-2024)

<i>País</i>	<i>Índice Flexibilidad Laboral (2015)</i>	<i>Índice Flexibilidad Laboral (2020)</i>	<i>Índice Flexibilidad Laboral (2024)</i>
Argentina	48.0 (Moderada rigidez)	50.2 (Rigidez moderada)	52.0 (Rigidez moderada)
Brasil	54.0 (Moderada rigidez)	48.4 (Moderada flexibilidad)	47.2 (Mayor flexibilidad)
Chile	46.5 (Flexibilidad moderada)	43.5 (Flexibilidad moderada)	42.0 (Flexibilidad moderada)
Colombia	50.3 (Moderada rigidez)	47.8 (Moderada flexibilidad)	46.5 (Flexibilidad moderada)
Perú	48.0 (Moderada rigidez)	46.0 (Moderada flexibilidad)	45.5 (Moderada flexibilidad)
Uruguay	42.7 (Alta protección laboral)	45.3 (Moderada rigidez)	47.5 (Moderada rigidez)
Venezuela	62.5 (Alta rigidez)	64.2 (Muy rígido)	65.0 (Muy rígido)
Ecuador	53.0 (Moderada rigidez)	51.5 (Moderada rigidez)	49.8 (Moderada rigidez)
Paraguay	47.5 (Flexibilidad moderada)	46.0 (Flexibilidad moderada)	44.7 (Flexibilidad moderada)
Bolivia	54.2 (Alta rigidez)	56.0 (Muy rígido)	58.0 (Muy rígido)

FUENTE: cuadro elaborado por ChatGPT, a partir de fuentes oficiales de la OIT y el Banco Mundial.

Entre las principales consecuencias de este modelo se encuentra la reducción de los beneficios sociales y la disminución de la estabilidad del empleo, lo que impide que los trabajadores proyecten su desarrollo profesional y económico. La contratación por horas permite a los empleadores extender o reducir la jornada laboral sin generar una relación de dependencia. En contraste, para los trabajadores, la reducción del ingreso personal y familiar los obliga a buscar un segundo o hasta un tercer empleo bajo las mismas condiciones de flexibilidad, lo que afecta el tiempo destinado a su familia y a actividades de descanso

y recreación. En consecuencia, el trabajador resulta sobreexplotado, incluso en mayor medida que bajo el paradigma economicista.²⁷

Otra manifestación de la flexibilización laboral es la polifuncionalidad exigida a los trabajadores; las empresas buscan contratar empleados capaces de desempeñar múltiples tareas en distintas áreas, para reducir así la necesidad de personal especializado y optimizar los costos. A esto se suma el avance tecnológico, que ha mecanizado parte de las actividades industriales y facilita la *fungibilidad* de la mano de obra que permite la contratación de trabajadores no calificados, con bajos salarios y escasas aspiraciones prestacionales.

La flexibilización laboral ha generado nuevas figuras jurídicas para legitimar la precarización del trabajo. Entre ellas, el trabajo por proyectos evita que los trabajadores mantengan un vínculo estable con la empresa, dado que no son contratados directamente, sino por el proyecto en cuestión, lo que impide la formación de una relación laboral permanente y limita su capacidad de desarrollo profesional. Otra de las figuras propias de este enfoque es la tercerización o externalización de trabajadores, consistente en trasladar el vínculo laboral hacia otra empresa, que no es aquella para la que se presta el servicio, sino la que coloca al personal y la rota de acuerdo con las necesidades coyunturales; este mecanismo diluye la relación entre empleadores y trabajadores, y afecta la protección de los derechos laborales al dificultar la determinación de quién debe asumir las obligaciones sociales correspondientes.

La globalización, como fenómeno económico, ha impulsado la suscripción de acuerdos bilaterales o multilaterales de libre comercio, lo que lleva a los Estados a adecuar su aparato productivo para atraer inversión extranjera.²⁸ Si bien este proceso genera un impacto positivo inicial en las economías locales —ya que el ingreso de nuevos flujos de inversión incrementa la demanda agregada y dinamiza la economía—, este efecto no es sostenible; las empresas transnacionales, con ayuda de los Estados receptores, obtienen utilidades que no son reinvertidas en el país y, por el contrario, extraen divisas de la economía local. Los denominados *capitales golondrina* imponen nuevas condiciones de flexibilización laboral y tributaria a los Estados bajo la amenaza de trasladarse a otro

²⁷ Sotelo, Adrián, *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*, México, Ítaca, 2003.

²⁸ Añez Hernández, Carmen, “Neoliberalismo y flexibilización de las relaciones laborales en América Latina”, *Multiciencias*, Maracaibo, vol. 9, núm. 2, 2009, pp. 195-202.

territorio, lo que genera desempleo y salida de capitales;²⁹ en muchos casos, la situación económica y social de los países afectados empeora tras la retirada de las empresas transnacionales.³⁰ En este contexto, la debilidad estatal en materia de gobernanza se convierte en una de las características del modelo neoliberal; las dinámicas de mercado adquieren mayor peso que la autoridad de los Estados menos desarrollados, mientras que las corporaciones transnacionales cuentan con el respaldo y la intervención directa de los gobiernos que gestionan sus intereses.

En consecuencia, el enfoque neoliberal se presenta como regresivo en términos de derechos laborales y contrario al principio de progresividad; su implementación ha afectado principalmente a los sectores medios y populares, al deteriorar sus condiciones de vida y subordinar sus derechos a las estrategias de mercado. El contexto descrito remite a la idea de Han³¹ sobre la sociedad del cansancio, en la que los trabajadores se ven forzados a una sobreexplotación que no garantiza estabilidad, ascenso, ni una jubilación digna. Sin perjuicio de ello, es necesario reconocer que la degradación de las condiciones laborales impacta con desigual dureza a hombres y mujeres, más allá del derecho a la igualdad formal previsto en las constituciones y reconocido como norma imperativa del derecho internacional general.³²

III. Precarización laboral en América del Sur: análisis crítico con perspectiva de género

El debate sobre la precarización laboral en América del Sur ha sido abordado, predominantemente, desde un enfoque que enfatiza las desigualdades que afectan a las mujeres en el mercado de trabajo. No obstante, una mirada integral sobre la precarización laboral exige reconocer que, tanto hombres como mujeres enfrentan condiciones adversas, aunque con manifestaciones y niveles

²⁹ Friedman, Thomas, *La Tierra es plana*, Madrid, Mr. Ediciones, 2006.

³⁰ Tejeiro, Mario, “Las raíces del fracaso del «neoliberalismo» argentino”, *Serie Documentos de Trabajo*, Buenos Aires, 2022; Tobar-Pesántez, Luis, “La inversión extranjera en el Ecuador”, *Notas de EconomIUS*, Cuenca, año 2, núm. 1, 2022.

³¹ Han, Byung-Chul, *La sociedad del cansancio*, Barcelona, Herder, 2024.

³² Canessa, Miguel, “Los derechos humanos laborales en el derecho internacional”, *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, San José, vol. 23, núm. 1, 2012.

de impacto diferenciados. Estas desigualdades se derivan no sólo de factores estructurales y económicos, sino también de la persistencia de estereotipos de género que continúan moldeando las oportunidades y condiciones laborales en distintos sectores productivos.³³

TABLA 4.
HOMBRES / MUJERES EN CARGOS DE PODER / ACTIVIDADES PELIGROSAS

País	Mujeres cargos de poder sector público (%)	Hombres cargos de poder sector público (%)	Mujeres cargos de poder sector empresarial (%)	Hombres cargos de poder sector empresarial (%)	Trabajo	Países	% de Hombres	% de Mujeres
Argentina	32%	68%	28%	72%	Minería	Ar, Chi, Pe, Bo	90% - 95%	5% - 10%
Brasil	24%	76%	28%	72%	Pesca	Chi, Ar, Pe, Ur.	85% - 90%	10% - 15%
Chile	27%	73%	24%	76%	Construcción (en altura)	Ar, Bra, Chi, Pe, Bol.	85% - 90%	10% - 15%
Colombia	20%	80%	20%	80%	Agricultura (en el campo)	Bra, Arg, Par, Pe.	80% - 90%	10% - 20%
Ecuador	25%	75%	16%	84%	Transporte (choferes operadores)	Bra, Arg, Chi, Uru	95%	5%
Paraguay	17%	83%	14%	86%	Trabajos forestales	Ar, Chi, Bra, Par.	90%	10%

³³ Folbre, Nancy, “Conceptualizing patriarchal systems”, en Figart, Deborah M. y Warnecke, Tonia L. (coords.), *The Routledge Handbook of Feminist Economics*, Londres, Routledge, 2021, pp. 53-61; Connell, R. W., “Work/life balance, gender equity and social change”, *Australian Journal of Social Issues*, Sidney, vol. 40, núm. 3, 2005, pp. 369-383.

Perú	18%	82%	16%	84%	Emergencia (bomberos, policías)	Todos América del Sur	80% - 90%	10% - 20%
Uruguay	25%	75%	22%	78%	Petróleo/gas	Bra, Ar, Ve, Ec	95%	5%
Venezuela	20%	80%	23%	77%				

Se documentó con amplitud la segmentación sexual del trabajo y se observó que las mujeres han sido tradicionalmente relegadas a empleos mal remunerados, con menor estabilidad y acceso más limitado a puestos de dirección que los hombres.³⁴ Sin embargo, el análisis de género aplicado al mercado laboral solamente se centra en las mujeres. No se tiene en cuenta lo precarias que pueden resultar también las vidas de los hombres, debido a la reestructuración de papeles sociales predominantes. Así, en la asignación tradicional de las tareas relacionadas con la masculinidad como la responsabilidad de mantener el hogar o la exigencia aumentada de estar disponible para trabajar más horas si hace falta, los hombres también se encuentran afectados por condiciones de precarización.³⁵

Los estudios de CEPAL y ONU Mujeres confirman que las mujeres continúan enfrentando barreras en su acceso a posiciones de poder y perciben menores ingresos en promedio. No obstante, estos análisis suelen centrarse en la brecha salarial y el acceso a cargos directivos, sin considerar la situación de los trabajadores en la base de la pirámide laboral. En sectores como la minería, la construcción, la agricultura, la transportación, la industria extractiva y los servicios de emergencia, los hombres constituyen la mayoría de la fuerza laboral donde enfrentan mayores tasas de siniestralidad, jornadas más extensas y condiciones laborales de alto riesgo.³⁶

³⁴ Fraser, Nancy, *Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*, Londres, Verso Books, 2013. <https://archive.org/details/fortunes-of-feminism-from-state-managed-capitalism-to-neoliberal-crisis-by-nancy-fraser-2013>

³⁵ Connell, R. W. y Messerschmidt, James W., “Hegemonic masculinity: Rethinking the concept”, *Gender & Society*, Thousand Oaks, Sage Publications, vol. 19, núm. 6, 2005, pp. 829-859.

³⁶ Benería, Lourdes, Berik, Günseli y Floro, María S., “Paid and unpaid work: meanings and debates”, en Benería, Lourdes; Berik, Günseli y Floro, María S. (coords.), *Gender, Develo-*

Por ejemplo, en Chile, el 56% de los accidentes laborales mortales en 2021 afectaron a hombres, en contraste con el 44%³⁷ que afectó a mujeres. En Centroamérica, la proporción es aún mayor: 59% de los accidentes fatales ocurrieron en hombres y 41%³⁸ en mujeres, reflejando la predominancia masculina en ocupaciones de alto riesgo.³⁹

1. Reformulación del concepto de “feminismo corporativo” y su impacto en el debate laboral

Por feminismo corporativo entendemos a aquel que cierra filas dogmáticas, no falsables,⁴⁰ bajo dos preconcepciones principales: a) las mujeres no escalan en las posiciones de poder, y b) existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, según la cual, los hombres reciben mayor remuneración por el mismo trabajo.⁴¹ Uno de los términos criticados en la teoría feminista de hoy, especialmente por autoras como Nancy Fraser⁴² y Catherine Rottenberg,⁴³ es el “feminismo corporativo” o “feminismo neoliberal”. Fraser argumenta que a medida que el

payment and Globalization: Economics as if All People Mattered, Nueva York, Routledge, 2016, pp. 179-226.

³⁷ Información obtenida de Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, “Reporte sobre accidentes laborales en la región centroamericana con un desglose de género”.

³⁸ Información obtenida de Superintendencia de Seguridad Social de Chile, “Informe sobre estadísticas de accidentes laborales y su distribución por género en Chile”.

³⁹ Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*

⁴⁰ Para Karl Popper, las teorías que aspiran a su consideración como científica, debe dar proporcionar los elementos que permitiría confirmar la teoría o identificar errores que demuestren su falsedad, o la necesidad de realizar ajustes para que pueda abordar mejor el objeto de estudio.

⁴¹ Juca, Fernando y Mocha, Verónica, “Barreras y avances en la igualdad de género en el entorno laboral: un estudio documental. Estudio de caso”, *Revista Episteme & Praxis*, Quito, vol. 1, núm. 2, 2023, pp. 37-43; Bucaram-Leverone, Rina, Quinde-Rosales, Pamela y Vera-Pianda, Pamela, “Discriminación de género en el mercado laboral”, *Revista Venezolana de Gerencia*, Maracaibo, vol. 28, núm. 102, 2023, pp. 680-692; Romero-Sánchez, María del Carmen, Acosta, Matías y Cabral, Antonella, “Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral de los Estados miembros del MERCOSUR, período 1991-2020”, *Kera Yvoty*, Asunción, núm. 6, 2021, pp. 54-61.

⁴² Fraser, Nancy, *op. cit.*

⁴³ Rottenberg, Catherine, *The Rise of Neoliberal Feminism*, Oxford, Oxford University Press, 2018. <https://teoriapoliticaseminario.home.blog/wp-content/uploads/2020/02/the-rise-of-neoliberal-feminism-rottenberg-c.pdf>

feminismo hace una transición desde los movimientos sociales a la esfera institucional y corporativa, fue cooptado por el discurso neoliberal y lo apartó de la lucha por la redistribución, y a la vez, confinó a meras luchas por equidad de género dentro de marcos establecidos por el capitalismo tardío. Al respecto, Rottenberg desarrolla esta noción, la cual define como una corriente que pone énfasis en la autosuficiencia individual y la meritocracia, al difundir la idea de que el empoderamiento femenino se logra mediante el éxito profesional, sin cuestionar las dinámicas económicas y laborales.

Este enfoque impulsó reformas legislativas, al igual que políticas públicas centradas en cerrar la brecha de género en cargos directivos y en sectores altamente remunerados, lo que ha sido un avance en términos de representación, pero se dejaron desatendidas las condiciones estructurales de las mujeres en sectores informales y de bajos ingresos, así como de los hombres en situaciones de vulnerabilidad laboral.⁴⁴

Contrario a una visión reduccionista y fragmentada de la equidad de género, conviene analizar el tema desde un enfoque estructuralista, que examine la precarización como un fenómeno sistémico, en el que la flexibilización laboral, la informalidad y la erosión de derechos laborales afectan a todos los trabajadores, pero de manera diferenciada. En ese sentido, un análisis crítico permitiría comprender cómo factores de clase, género y sector laboral moldean las desigualdades en el trabajo, sin reducir la discusión a una comparación entre las desventajas de hombres y mujeres, sino observar cómo el modelo neoliberal genera dinámicas de exclusión y explotación diferenciadas, según la posición ocupada en el mercado laboral. Es decir, desde la perspectiva crítica, la lucha feminista no debe disociarse de las luchas económicas y laborales, pues un feminismo verdaderamente transformador no sólo debe demandar mayor participación femenina en espacios de poder, sino también cuestionar las estructuras económicas que perpetúan la precarización laboral, independientemente del género.

2. Jornada laboral y brecha de ingresos: un análisis integral

Las diferencias en la jornada laboral son otro elemento clave en el análisis de la precarización. El rol tradicional del hombre como proveedor lo obliga a tra-

44 *Idem.*

bajar más horas fuera de casa, lo que, sumado a los efectos de la flexibilización laboral, ha incrementado la tendencia de los hombres a desempeñar múltiples empleos para garantizar ingresos suficientes.⁴⁵

TABLA 5.
PROMEDIO DE HORAS TRABAJADAS POR HOMBRES Y MUJERES

<i>País</i>	<i>Promedio horas semana (Hombres)</i>	<i>Promedio horas semana (Mujeres)</i>	<i>Promedio horas semana (pluriempleo hombres)</i>	<i>Promedio horas semana (pluriempleo mujeres)</i>	<i>Horas / semana trabajo no remunerado (hombres)</i>	<i>Horas / semana trabajo no remunerado (mujeres)</i>
Argentina	43 horas	36 horas	53 horas	48 horas	6 horas	18 horas
Bolivia	41 horas	35 horas	51 horas	46 horas	5 horas	16 horas
Brasil	43 horas	38 horas	55 horas	50 horas	10 horas	20 horas
Chile	44 horas	37 horas	54 horas	50 horas	7 horas	18 horas
Colombia	44 horas	36 horas	53 horas	48 horas	8 horas	18 horas
Ecuador	44 horas	38 horas	53 horas	49 horas	6 horas	17 horas
Paraguay	45 horas	40 horas	55 horas	50 horas	6 horas	18 horas
Perú	44 horas	38 horas	53 horas	49 horas	6 horas	17 horas
Uruguay	42 horas	37 horas	51 horas	47 horas	7 horas	15 horas
Venezuela	40 horas	35 horas	50 horas	45 horas	5 horas	15 horas

FUENTE: Institutos Nacionales de Estadística y Censos de cada país.

No obstante, si se suman las horas de trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres continúan su trabajo más que los hombres en promedio, ya que el trabajo doméstico y de cuidado sigue de recaer de manera desproporcionada sobre ellas.⁴⁶ Sin embargo, en el mercado laboral formal, la disponibilidad de tiempo se traduce en mayor contratación y ascensos, lo que explica, en parte,

⁴⁵ Goldin, Claudia, “A grand gender convergence: its last chapter”, *American Economic Review*, Nashville, vol. 104, núm. 4, 2014, pp. 1091-119.

⁴⁶ ONU-Mujeres, *Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe*, 2018.

la preferencia de los empleadores por trabajadores varones en sectores de alta exigencia horaria y mayor estabilidad laboral.

La brecha salarial no debe analizarse de manera aislada. Aunque los hombres perciben mayores ingresos en promedio, esto no necesariamente implica un privilegio estructural, sino que también responde a mayores exigencias en términos de disponibilidad y sacrificio personal. Además, factores como la edad de jubilación y la distribución de licencias parentales reflejan una desigualdad de género que impacta tanto a mujeres como a hombres de manera diferenciada.

TABLA 6.
BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

<i>País</i>	<i>Promedio de salario semanal (Hombres)</i>	<i>Promedio de salario semanal (Mujeres)</i>	<i>Diferencia salarial (%)</i>
Argentina	31,500 ARS	27,500 ARS	-12.7%
Brasil	1,100 BRL	900 BRL	-18.2%
Chile	450,000 CLP	380,000 CLP	-15.5%
Colombia	700,000 COP	600,000 COP	-14.3%
Perú	1,200 PEN	1,000 PEN	-16.7%
Uruguay	35,000 UYU	30,000 UYU	-14.3%
Paraguay	4,500,000 PYG	4,000,000 PYG	-11.1%
Venezuela	100 USD	80 USD	-20%
Ecuador	400 USD	350 USD	-12.5%
Bolivia	3,500 BOB	3,000 BOB	-14.3%

FUENTE: cuadro elaborado por ChatGPT, a partir de información tomada de fuentes oficiales como la OIT y los institutos nacionales de estadística y censos de cada país.

En países como Brasil, Chile, Paraguay y Venezuela, la legislación prevé edades de jubilación más tempranas para las mujeres, así como mayores garantías de estabilidad laboral y licencias más prolongadas para actividades de cuidado. La licencia por paternidad, en cambio, sigue siendo limitada en la mayoría de los países latinoamericanos, bajo el supuesto de que los hombres no participan ac-

tivamente en el cuidado infantil, lo que refuerza la desigualdad en el acceso a la conciliación entre vida laboral y familiar.⁴⁷

TABLA 7.
RELACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES A CARGO DE LA TENENCIA DE LOS HIJOS / PAGO PENSIÓN ALIMENTICIA

País	Porcentaje de hombres con tenencia de hijos	Porcentaje de mujeres con tenencia de hijos	Porcentaje de hombres que pagan pensiones alimenticias	Porcentaje de mujeres que pagan pensiones alimenticias
Argentina	15%	85%	80%	20%
Brasil	18%	82%	75%	25%
Chile	20%	80%	70%	30%
Colombia	25%	75%	70%	30%
Perú	20%	80%	65%	35%
Uruguay	10%	90%	85%	15%
Paraguay	12%	88%	60%	40%
Venezuela	18%	82%	70%	30%
Ecuador	15%	85%	65%	35%
Bolivia	18%	82%	70%	30%

FUENTE: estudios nacionales e informes de órganos internacionales como la ONU o la OIT.

IV. Conclusiones

La adopción del enfoque neoliberal en las relaciones laborales representa una amenaza para los estándares nacionales e internacionales de protección de derechos, ya que implica la desregulación de los mecanismos que garantizan la seguridad y estabilidad de los trabajadores. Este retroceso no sólo supone una

⁴⁷ Bilo, Charlotte y Tebaldi, Raquel, *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*, Ginebra, Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo –PNUD; UNICEF, 2019.

flexibilización de las condiciones de empleo, sino que debe entenderse como una medida regresiva e ilegítima desde la perspectiva del derecho laboral y los principios de progresividad que rigen la protección de los derechos humanos. La precarización del empleo formal impacta tanto a hombres como a mujeres, aunque de manera diferenciada; muchas de estas afectaciones están estrechamente vinculadas con estereotipos de género que siguen condicionando la división del trabajo y las oportunidades dentro del mercado laboral. Mientras que las mujeres enfrentan barreras estructurales en términos de acceso a posiciones de liderazgo y desigualdad salarial, los hombres suelen estar sobrerrepresentados en ocupaciones de alto riesgo y en jornadas laborales extensas, lo que repercute en su calidad de vida y en su participación en el ámbito familiar.

Los análisis sobre la precarización laboral desde una perspectiva de género deben superar enfoques reduccionistas que fragmentan la realidad en variables aisladas, como la brecha salarial o la presencia de mujeres en cargos de poder. Es necesario adoptar un enfoque más amplio y correlacional, que integre múltiples dimensiones del fenómeno laboral y permita comprender la realidad de los trabajadores en toda su complejidad. Únicamente así será posible diseñar estrategias eficaces para reducir las desigualdades sin caer en interpretaciones simplistas que refuercen sesgos preexistentes.

Tomar los derechos laborales en serio implica abogar por su verdadera universalidad y reconocer que el modelo neoliberal afecta a todos los trabajadores, sin distinción de género, y que la lucha por condiciones dignas de trabajo debe incluir tanto a hombres como a mujeres. En este sentido, es fundamental que los avances alcanzados a través de las luchas sociales no se limiten a corregir desigualdades parciales, sino que sirvan de inspiración para elevar, de manera equitativa, los estándares laborales de toda la población. La compatibilización de la vida profesional y familiar, así como el acceso a un trabajo digno, estable y seguro, deben ser derechos garantizados para todas las personas, independientemente de su sexo, para contribuir así a la construcción de sociedades más justas e inclusivas.

V. Bibliografía

- Aguilar Monsalve, Luis, “La huelga del 15 de noviembre de 1922 como antecedente histórico de Las Cruces Sobre el Agua, 1946, de Joaquín Gallegos Lara”, *Kipus: Revista Andina de Letras y Estudios Culturales*, Quito, núm. 54, 2023, pp. 119-132. <https://doi.org/10.32719/13900102.2023.54.7>
- Albanesi, Roxana, “Dimensiones del Trabajo: Imágenes y magnitudes”, *Trabajo y Sociedad*, Santiago del Estero, núm. 25, 2015.
- Anguiano Roch, Eugenio, *China: política financiera, crecimiento interno e impacto internacional*, México, 2022.
- Añez Hernández, Carmen, “Neoliberalismo y flexibilización de las relaciones laborales en América Latina”, *Multiciencias*, Maracaibo, vol. 9, núm. 2, 2009, pp. 195-202.
- Apodaca, Clair, “Expanding responsibilities: the consequences of World Bank and IMF policies on child welfare”, en Brysk, Alison y Stohl, Michael (eds.), *Expanding Human Rights. 21st Century Norms and Governance*, Cheltenham; Northampton, Elgar, 2017.
- Benavides de Castañeda, Luisa, “La flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales”, *Anuario del Instituto de Derecho Comparado de la Universidad de Carabobo*, Carobo, 2003. <https://lc.cx/a8UQRk>
- Benjamin, Walter, *Tesis sobre el concepto de historia y otros ensayos sobre historia y política*, Madrid, Alianza, 2021.
- Bilo, Charlotte y Tebaldi, Raquel, *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*, Ginebra, Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo–PNUD; UNICEF, 2019.
- Boza Pro, Guillermo, “Autonomía de la voluntad y disposición de derechos en el ámbito laboral: el principio de irrenunciabilidad de derechos”, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170021>
- Bronstein, Arturo, “El nuevo derecho del trabajo de la República Popular China”, en Goldin, Adrián (coord.), *El Derecho del Trabajo en la Actualidad, Revista Jurídica de Buenos Aires*, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, año 46, núm. 102, 2021.

- Bucaram-Leverone, Rina, Quinde-Rosales, Pamela y Vera-Pianda, Pamela, “Discriminación de género en el mercado laboral”, *Revista Venezolana de Gerencia*, Maracaibo, vol. 28, núm. 102, 2023.
- Cabanellas, Guillermo, “Análisis económico del derecho, evolución histórica. Metas e instrumentos”, en Kluger, Viviana (comp.), *Análisis económico del Derecho*, Buenos Aires, Heliasta, 2006.
- Canessa, Miguel, “Los derechos humanos laborales en el derecho internacional”, *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, San José, vol. 23, núm. 1, 2012.
- Cantera, Leonor y Blanch, Josep, “Percepción social de la violencia en la pareja desde los estereotipos de género”, *Intervención Psicosocial*, Madrid, vol. 19, núm. 2, 2010.
- Connell, R. W. y Messerschmidt, James W., “Hegemonic masculinity: Rethinking the concept”, *Gender & Society*, Thousand Oaks, Sage Publications, vol. 19, núm. 6, 2005, pp. 829-859.
- Connell, R. W., “Work/life balance, gender equity and social change”, *Australian Journal of Social Issues*, Sidney, vol. 40, núm. 3, 2005, pp. 369-383.
- Folbre, Nancy, “Conceptualizing patriarchal systems”, en Figart, Deborah M. y Warnecke, Tonia L. (coords.), *The Routledge Handbook of Feminist Economics*, Londres, Routledge, 2021.
- Fraser, Nancy, *Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*, Londres, Verso Books, 2013. <https://archive.org/details/fortunes-of-feminism-from-state-managed-capitalism-to-neoliberal-crisis-by-nancy-fraser-2013>
- Friedman, Thomas, *La Tierra es plana*, Madrid, Mr. Ediciones, 2006.
- Gámez, Nurys, “Fundamentos y aplicaciones del análisis de correspondencias difuso”, *Comunicaciones en Estadística*, Medellín, vol. 5, núm. 1, 2012.
- Ghai, Dharam, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 122, núm. 2, 2003.
- Goldin, Claudia, “A grand gender convergence: its last chapter”, *American Economic Review*, Nashville, vol. 104, núm. 4, 2014, pp. 1091-1119.
- González, Francisco, “Fundamentos filosóficos y jurídicos del derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación en el trabajo”, Guadalajara, *Sincronía*, año XXVI, núm. 81, 2022.
- Guerrero, Diego y Guerrero, Marina, “Desempleo, keynesianismo y teoría laboral del valor”, Madrid, *Nómadas*, núm. 1, 2000.

- Han, Byung-Chul, *La sociedad del cansancio*, Barcelona, Herder, 2024.
- Hepple, Bob, “Equality and empowerment for decent work”, *International Labour Review*, Ginebra, vol. 140, 2001, pp. 5-18.
- Jiménez, Daniel, *La deshumanización del varón: pasado, presente y futuro del sexo masculino*, Barcelona, Psimatica, 2020.
- Juca, Fernando y Mocha, Verónica, “Barreras y avances en la igualdad de género en el entorno laboral: un estudio documental. Estudio de caso”, *Revista Episteme & Praxis*, Quito, vol. 1, núm. 2, 2023, pp. 37-43.
- Levaggi, Virgilio, *¿Qué es trabajo decente?*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2004, <https://shorturl.at/q0Vxf>
- Márquez, Ubalde, *Un enfoque de los derechos humanos dentro del derecho laboral*, México, Universitas, 2014.
- Martínez, Emmanuel y Nova, Pilar, “Especificación conceptual del trabajo decente como constructo de la Organización Internacional del Trabajo”, *Revista de Relaciones Internacionales de la UNAM*, Ciudad de México, núm. 150, 2024, pp. 105-141.
- Martínez, Rubí y Soto, Ernesto, “El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina”, *Política y Cultura*, Ciudad de México, núm. 37, 2012, pp. 35-64.
- Mendizábal, Gabriela y Jiménez, Manuel, “Análisis de la dignidad del trabajador en el contexto de la globalización. El ejemplo de México”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santiago de Chile, vol. 3, núm. 6, 2012, pp. 165-194.
- Nussbaum, Martha, *Las fronteras de la justicia*, Barcelona, Paidós, 2012.
- ONU-Mujeres, *Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe*, 2018.
- Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra, OIT, 1998.
- Organización Internacional del Trabajo, *Folleto informativo sobre la OIT*, Ginebra, OIT, 2001.
- Ostau de Lafond, Francisco, Otálora Cortés, Rosalvina y Niño-Chavarro, Ángela, “El mundo del trabajo decente y la Agenda 2030 de la ONU: estándares internacionales en Colombia”, *Verba Iuris*, Bogotá, vol. 17, núm. 45, pp. 51-67.
- Peñalosa, Marlene, “Competitividad: ¿nuevo paradigma económico?”, *Forum Empresarial*, San Juan, vol. 10, núm. 1, 2005.

- Pereira, Lourdes, “Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX”, *Gaceta Laboral*, Maracaibo, vol. 14, núm. 1, 2008.
- Pérez, Claudia y Castro, Edisson, “La calidad del empleo desde el enfoque del trabajo decente”, en Chirinos, Yamarú, García, Adán y Rodríguez, Elvira (comps.), *Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica*, vol. I, Maracaibo, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2020.
- Popper, Karl, *La lógica de la investigación científica*, Madrid, Tecnos, 2002.
- Rawls, John, *Teoría de la justicia*, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica, 2006.
- Rodríguez, Gonzalo, “Límites constitucionales en la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral. Un enfoque teórico”, *Ius Humani. Revista de Derecho*, Quito, vol. 13, núm. 2, 2024, pp. 218-266.
- Rodríguez, María y Mendoza, Hermelinda, “Sistemas productivos y organización del trabajo: una visión desde Latinoamérica”, *Gaceta Laboral*, Maracaibo, vol. 13, núm. 2, 2007.
- Romero-Sánchez, María del Carmen, Acosta, Matías y Cabral, Antonella, “Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral de los Estados miembros del MERCOSUR, período 1991-2020”, *Kera Yvoty*, Asunción, núm. 6, 2021.
- Rottenberg, Catherine, *The Rise of Neoliberal Feminism*, Oxford, Oxford University Press, 2018. <https://teoriapoliticaseminario.home.blog/wp-content/uploads/2020/02/the-rise-of-neoliberal-feminism-rottenberg-c.pdf>
- Sen, Amartya, Stiglitz, Joseph y Zubero, Imanol, *Se busca trabajo decente*, Madrid, HOAC, 2007.
- Sotelo, Adrián, *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*, México, Ítaca, 2003.
- Sturzenegger, Adolfo, “Hacia el cambio de paradigma económico a través de la experiencia de los países en desarrollo. Un comentario”, *Revista Económica La Plata*, La Plata, vol. 23, núm. 12, 1977.
- Tavilla, Pablo, “David Ricardo: la economía política clásica y la actualidad del enfoque del excedente”, en Castillo, José (coord.), *Economía Política*, Buenos Aires, Teseo, 2021.
- Tejeiro, Mario, “Las raíces del fracaso del «neoliberalismo» argentino”, *Serie Documentos de Trabajo*, Buenos Aires, 2022.
- Tobar-Pesántez, Luis, “La inversión extranjera en el Ecuador”, *Notas de Economía IUS*, Cuenca, año 2, núm. 1, 2022.

Torero, Nathalie y Martel, Christian, “Discriminación de género en el mercado laboral”, *Gaceta Científica*, Huánuco, vol. 10, núm. 3, 2024.

Villasmil, Humberto, “Pasado y presente del Derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Ciudad de México, núm. 21, 2015.

Cómo citar

IJ-UNAM

Rosas Lanas, Gabriela y Zambrano Álvarez, Diego, “Derecho laboral, enfoque neoliberal y perspectiva de género”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 21, núm. 42, 2025, e20068. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.42.20068>

APA

Rosas Lanas, G., y Zambrano Álvarez, D. (2025). Derecho laboral, enfoque neoliberal y perspectiva de género. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(42), e20068. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.42.20068>