



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Jalisco, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: VII Número: Edición Especial Artículo no.:47 Período: Noviembre, 2019.

TÍTULO: Derecho laboral de la mujer en Ecuador.

AUTORES:

1. Máster. Alexandra D. Molina Manzo.
2. Máster. Iyo A. Cruz Piza.
3. Esp. Jorge M. Macías Bermúdez.
4. Máster. Raúl F. Sánchez Santacruz.

RESUMEN: El derecho laboral de la mujer se torna en los últimos tiempos una carta de triunfo para algunas y, para otras, lecciones por aprender. En América Latina se dan pasos firmes en materia de legislaciones que protegen tácitamente sus derechos; no obstante, aún son marcadas las diferencias en el orden laboral. Este trabajo tiene como objetivo exponer algunos elementos discriminatorios hacia la mujer trabajadora ecuatoriana, a pesar de su marcada protección legislativa. Para ello se aborda inicialmente la situación desventajosa de la mujer trabajadora en América Latina y Ecuador, para posteriormente explicar en síntesis su derecho constitucional en contraposición con la realidad hacia el trabajo, así como algunas directrices para el cambio.

PALABRAS CLAVES: Derechos laborales, derechos laborales de la mujer, equidad de género, protección legislativa de la mujer, Ecuador.

TITLE: Labor law for women in Ecuador.

AUTHORS:

1. Máster. Alexandra D. Molina Manzo.
2. Máster. Iyo A. Cruz Piza.
3. Esp. Jorge M. Macías Bermúdez.
4. Máster. Raúl F. Sánchez Santacruz.

ABSTRACT: The labor law of women has become in recent times a trump card for some and for other lessons to be learned. In Latin America, firm steps have been taken in the area of legislation that tacitly protects their rights, although differences in the labor order are still marked. This work aims to show some discriminatory elements of Ecuadorian working women despite their strong legislative protection. To this end, the disadvantaged situation of working women in Latin America and Ecuador is initially addressed, to later expose in a tight synthesis the constitutional right in opposition to the reality of women towards work, as well as some guidelines for change.

KEY WORDS: Labor rights, women's labor rights, gender equality, legislative protection of women, Ecuador.

INTRODUCCIÓN.

Cuando se habla en el siglo XXI acerca del derecho al trabajo de la mujer, tal parece como si fuera un asunto rutinario y se asume que está carente de originalidad el hecho de escribir sobre lo que ya se alcanzado al respecto; no obstante, es útil recordar y repasar las estrategias trazadas y las claudicaciones forzosas de épocas pasadas que impedían el acceso al conocimiento a más de la mitad de la población femenina.

Una de las grandes revoluciones protagonizadas por las mujeres a finales del siglo XIX y a través del XX consistió en su incorporación a la educación en los niveles superiores. Así como este logro de acceso a la cultura, también es una aspiración que en el futuro ellas accedan al trabajo de manera equitativa en relación con el hombre.

En la evolución del Derecho como ciencia, sobre todo en los últimos años, se ha avanzado en la elaboración de legislaciones que establecen el derecho laboral de la mujer. Estas han contribuido a obtener resultados a escala mundial como una medida de adecuación de las acciones gubernamentales a las necesidades sociales. Al hacer énfasis en América Latina, especialmente en Ecuador, se aprecia un cúmulo de legislaciones que amparan el proceder en cuanto al derecho laboral de la mujer; no obstante, también se aprecia una marcada violación de las mismas con total impunidad.

Para Bolaños (2013, p.3), frente al fenómeno de la discriminación, la jurisprudencia cumple una parte vital en la formación y la práctica del Derecho del Ordenamiento Jurídico. La incorporación de los convenios y tratados en materia de derechos humanos, así como la legislación interna de carácter progresivo en ese campo, depende de tribunales internacionales, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos o de tribunales nacionales para hacer efectivas las normas antidiscriminatorias.

Este trabajo tiene como objetivo exponer algunos elementos discriminatorios de la mujer trabajadora ecuatoriana, a pesar de su marcada protección legislativa. Para ello, se aborda inicialmente la situación desventajosa de la mujer trabajadora en América Latina y Ecuador, para luego explicar en síntesis el derecho constitucional en contraposición con la realidad de la mujer hacia el trabajo, así como algunas directrices para el cambio.

DESARROLLO.

Situación desventajosa de la mujer trabajadora en América Latina y Ecuador.

La igualdad salarial entre mujeres y hombres sin ninguna discriminación está declarada en la Ley orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres. Sin embargo, el panorama actual es muy diferente, las mujeres aún siguen discriminadas laboralmente. Hoy día en América Latina el 60 % de las mujeres se gradúan de la educación superior a diferencia de un 40 % de los hombres.

Cuando se analiza la fuerza laboral activa, se aprecia una marcada discriminación, el 20 % de diferencia en la remuneración por el mismo trabajo. De ese 60 %, solamente menos del 5 % son directoras de las grandes empresas. Si bien es oportuno tener leyes o políticas públicas que amparen la igualdad de género; cada persona tiene que cambiar la forma en que ve a las niñas y a las mujeres, y ello es darles el mismo trato que a un hombre y no diferenciados.

A pesar de los avances alcanzados en la materia, pocas mujeres a nivel global han llegado a ocupar los cargos directivos más altos, tales como directora ejecutiva y miembro de la junta directiva, por ejemplo; por otro lado, los efectos de la aplicación de cuotas en el parlamento en América Latina cambian de manera significativa entre los países. En Ecuador, estas han contribuido notoriamente para el incremento de la participación de las mujeres en el parlamento.

Afirma Aquino (2014, p,597) que “en Ecuador la primera norma sobre cuotas fue prevista en la Ley de Amparo Laboral de 1997, que estableció que la inscripción de listas de candidaturas pluripersonales estaría condicionada a la inclusión de un mínimo del 20 % de candidatas como principales y del 20 % como suplentes. La reforma constitucional de 1998, en el art. 102, abordó la igualdad de género en la participación política, al expresar que”: “[...] El Estado promoverá y garantizará la participación equitativa de mujeres y hombres como candidatos en los procesos de elección popular, en las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la

administración de justicia, en los organismos de control y en los partidos políticos” (Constitución de la República del Ecuador, 1998, p.35).

Varios estudios (Benítez y Espinosa, 2018 y Ferreira, García, Macías, Pérez y Tomsich, 2010) muestran que hay muchas mujeres directivas que reciben una menor remuneración que sus colegas masculinos y que, a menudo, se sienten discriminadas por la empresa y por la sociedad. Tanto es así que solo ocupan el 4 % de puestos directivos a nivel mundial.

A esta misma escala, se estima que del 100 % de las mujeres que trabajan, únicamente el 7% de ellas puede ubicarse en una posición de liderazgo o un cargo directivo.

Desde antaño, la población ecuatoriana es una sociedad de marcado sentido patriarcal que piensa que las mujeres son mejores para cuidar a los hijos y la casa, y que los hombres son superiores en el trabajo, los negocios y el liderazgo. Relacionado con el empleo y los oficios, si bien ya se percibe que tanto hombres como mujeres pueden dirigir adecuadamente cualquier proceso, aún existen mitos: no se concibe fácilmente a la mujer como plomera, albañil, carpintera, mecánica, electricista o pescadora. No obstante, hay un gran avance en cuanto a su desempeño en labores que tradicionalmente han sido ubicadas únicamente para hombres, así las hay policías y trabajadoras agrícolas, por solo mencionar estas dos.

Derecho constitucional vs. realidad de la mujer hacia el trabajo.

El derecho constitucional de la mujer es un tema relevante a nivel internacional para la elaboración de políticas públicas, para ello constituye una prioridad detectar los factores que influyen en la presencia de este problema económico-social, pues a pesar de tantas legislaciones nacionales e internacionales es un hecho que no se cumplen cabalmente y continúan ellas con “un techo de cristal” muy frágil. Sufren las consecuencias de su género y devengan salarios inferiores, a pesar de que por constitución les corresponde el mismo que los hombres. La constitución ecuatoriana

dispone la paridad laboral de hombres y mujeres en el artículo 331: “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades [...]” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.155).

Por otra parte, el Código de Trabajo Ecuatoriano (2012), señala en su artículo 79 que “[...] a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole [...]” (p. 29).

También es consecuente en lo que se refiere a los derechos laborales de la mujer embarazada y a la no discriminación ante este estado: “[...] No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral [...]” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.34).

Los autores al realizar el estudio comparado del derecho laboral de la mujer ecuatoriana comprobaron que todavía el Código del Trabajo no es lo suficientemente defensor hacia la mujer embarazada, pues da garantía salarial para la puérpera dos semanas antes del parto y 10 semanas posteriores al mismo. Sin embargo, en otros países latinoamericanos, como Cuba; por ejemplo, ellas disponen de un periodo incluso mayor, una licencia retribuida por seis semanas antes del parto y 12 después del mismo, y por otra parte de un pago al 60 % de su salario acumulado durante los 12 meses anteriores a la maternidad, hasta que el hijo o la hija cumpla un año de vida. Tiene derecho, además, a otras licencias retribuidas complementarias para facilitar la atención médica a su hijo. En caso de embarazo múltiple, la licencia retribuida anterior al parto se extiende a ocho semanas; la trabajadora gestante tiene derecho a disfrutar de seis días o doce medios días de licencia retribuida, a los fines de su atención médica y estomatológica anterior al parto.

Por otro lado, el padre, según la legislación ecuatoriana tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el mismo sea por parto normal, prorrogable a cinco días más por cuestiones excepcionales y solo en casos de: “[...] fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido” (p. 46).

Con respecto a Cuba, el padre, además de estos beneficios que recibe cuando fallece la madre, puede acogerse de mutuo acuerdo con la madre al periodo que dispone la ley una vez vencidas las 12 semanas de la licencia posnatal y hasta que el hijo o la hija arriben al primer año de vida, siempre que la madre se reincorpore a su actividad laboral. Hasta se puede extender el cuidado a uno de los abuelos maternos o paternos que sean trabajadores, los que reciben la prestación social ascendente al 60 % de su salario promedio mensual, para la que se toman como base los salarios percibidos en los 12 meses inmediatos anteriores al nacimiento del menor.

Estas disposiciones hacen que la mujer trabajadora reciba un trato justo en su condición de madre, que el padre y la familia en general asuman un papel protagónico en el cuidado de los menores y los tabúes que confinan a la mujer como madre y ama de casa sean superados de manera paulatina.

Directrices para el cambio.

La paridad aún está lejos, desde la constitución hasta su instrumentación y puesta en práctica. Para Espinoza y Gallegos (2018, p.37), desde hace mucho tiempo las mujeres han tenido que sufrir algún tipo de discriminación laboral; les ofrecen salarios menores en comparación con los hombres; las excluyen de ciertas labores porque se piensa que no están aptas o porque les resulta más costoso contratarlas o porque en algún momento deben de gozar de los permisos de maternidad o

simplemente las relegan a un puesto de trabajo de inferior nivel, aun capacitadas. Además de esto, en muchas ocasiones se les exige una prueba de embarazo o el uso de algún método anticonceptivo. Es oportuno señalar que la ley debe ser aún más severa en cuanto a penalizaciones y castigos sobre aquellas personas naturales y jurídicas que infrinjan lo legislado. En consecuencia, es necesario realizar esfuerzos mayores que van desde adecuaciones y fortalecimiento de los marcos jurídicos, normativos e institucionales, el establecimiento de presupuestos definidos para la igualdad y la reorientación de las políticas públicas, hasta la promoción de un cambio cultural profundo, libre de estereotipos de género, que amplíe las posibilidades de erradicar completamente las formas de discriminación laboral de la mujer.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible constituye el esfuerzo de mayor seriedad que la comunidad internacional ha hecho en materia de protección de los derechos de la mujer, compromete no solo a los gobiernos (en cualquier nivel que operen), sino también al conjunto de actores sociales, cada quien desde sus respectivas funciones y capacidades. La consecución de la Agenda debe de constituir una obligación y alineación cooperativa a escala internacional de los diferentes niveles de gobiernos, así como de las sociedades con estrategias transformadoras de desarrollo incluyente y sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son el medio a partir del cual la ONU encabeza una iniciativa mundial para enfrentar los desafíos; son considerados como una de las oportunidades más valiosas para fortalecer con perspectiva global un desarrollo que beneficie a todos; de insertar la igualdad de género con valor, conciencia cívica, diálogo, educación, convivencia, respeto y solidaridad. La inclusión requiere políticas integrales y alianzas público-privadas para poder facilitar el acceso de los derechos sociales a la totalidad de las personas en términos de integración y de desarrollo económico.

El objetivo número cinco es la clave directa de la igualdad de género. Se debe facilitar el acceso a la educación, atención médica y trabajo, con representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas sostenibles para beneficiar a la humanidad en su conjunto.

El Programa ONU Mujeres, apoya a los Estados miembros en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género; respalda la participación igualitaria de las mujeres, que enfoca en áreas prioritarias, entre ellas, el incremento del liderazgo y de la participación de las féminas, el aumento del empoderamiento económico y la incorporación de la equidad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional. Trabaja en todo el planeta para convertir en realidad el ideal de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para las mujeres y las niñas. Avanza en diversos aspectos, en particular en la consideración de que los hombres y las mujeres tienen igualdad de deberes y derechos, y que pueden tomar las mismas decisiones.

¿Qué queda entonces para proseguir en la lucha por la igualdad laboral? Reconocer que no basta con perfeccionar las legislaciones y preparar a fiscales, jueces y abogados por ser ellos quienes las interpretan y aplican. Es necesario priorizar también, las acciones de sensibilización y capacitación a los profesionales del Derecho para que refuercen las sinergias a todos los niveles (tribunal, fiscalía, bufetes colectivos y Ministerio de Justicia). Se requiere construir, con el apoyo técnico de la unión de juristas, una estrategia de género en el sector jurídico que contribuya a implementar de manera más efectiva (o dinámica) las medidas del Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing y las recomendaciones del Comité de Expertos para la eliminación de la discriminación contra la mujer (por sus siglas en inglés CEDAW) vinculadas con el derecho laboral.

CONCLUSIONES.

La igualdad de género en el ámbito laboral es un bien necesario y una cuenta pendiente todavía hoy en Ecuador. Aunque se ha avanzado en este tema, todavía resta un arduo trabajo en torno a la referida problemática. El código de trabajo ecuatoriano debe ser aún más protector de la mujer embarazada para lograr que esta pueda desempeñar su papel en la esfera laboral.

Se considera igualmente oportuno la eliminación de estereotipos sexistas que encasillan a la mujer en el papel tradicional de esposa y madre, lo que condiciona una inequitativa distribución de tareas domésticas y limitan la valoración de sus posibilidades reales para dirigir; lograr la sensibilización de funcionarios en los diferentes niveles de dirección, de las organizaciones políticas y comunitarias, y de la propia mujer, a fin de elevar su autoestima y la conciencia de la importancia de su aporte al desarrollo social.

Investigaciones como esta contribuyen, desde su publicación, al crecimiento y conocimiento de la realidad femenina, en las que además de las valoraciones acerca de su incorporación a las diferentes esferas de la vida, propongan criterios que permitan consolidar la igualdad de género. Hablar de las mujeres hoy significa plasmar la historia de la que cada mujer es parte fundamental; evidenciar cuánto de ellas está presente en el desarrollo de la sociedad actual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Naciones Unidas. CEPAL. (2016). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Publicación de las Naciones Unidas. Recuperado de: <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>
2. Aquino, C. (2014). Paridad y cuotas electorales en Ecuador y México. Pensar, Fortaleza, 19 (3), pp.594-613. Recuperad de: https://periodicos.unifor.br/rpen/article/viewFile/2959/pdf_1

3. Benítez, D. y Espinosa, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. Cuaderno de trabajo, Núm. 6. Ecuador: Instituto Nacional de Estadística y Censos. Recuperado de:
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf
4. Bolaños, F. (2013). El papel de la jurisprudencia en la lucha contra la discriminación. Documento presentado en el IX Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Guayaquil, Ecuador.
5. Congreso Nacional Ecuador. (2012) Código del Trabajo. Quito, Ecuador. LEXIS. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
6. Asamblea Constituyente. (1998). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador: Publicación Oficial de la Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. Recuperado de: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec016es.pdf>
7. Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador: Publicación Oficial de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador.
8. Espinoza, M. A. y Gallegos, D. del P. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. Espacios. 39 (23), pp.32-38.
9. Ferreira, C., García, K., Macías, L., Pérez, A. y Tomsich, C. (2010). Mujeres y hombres del Ecuador en cifras III. Serie información estratégica.
10. Ley orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres. (2018). Asamblea Nacional de Ecuador. pp. 41. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf

BIBLIOGRAFÍA.

1. Castro, D., Huesca, L. y Zamarrón, N. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011. Noesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 24 (1), pp.51-82.
2. Código del Trabajo (2018). En Gaceta Oficial de la República de Cuba. Recuperado de: <http://www.trabajadores.cu/20180503/ley-no-116-codigo-de-trabajo/>
3. Constitución de la República de Cuba. (2019). En Gaceta Oficial de la República de Cuba. Edición extraordinaria. La Habana: Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba.
4. Ley de Amparo Laboral (1997). Ecuador. Vlex. Información Jurídica Inteligente. Recuperado de: https://vlex.ec/vid/ley-amparo-laboral-mujer-645314121?_ga=2.30784315.58986242.1563660896-475838547.1563660890
5. Ley de maternidad gratuita y atención a la infancia (2006). Quito, Ecuador: Congreso Nacional Ecuador. Recuperado de: <https://extranet.who.int/nutrition/gina/sites/default/files/ECU%202006%20-%20Ley%20de%20maternidad%20gratuita.pdf>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Alexandra D. Molina Manzo.** Abogada de la República del Ecuador, Magister en Derecho Constitucional, Docente de la UNIANDES, Extensión Babahoyo. E-mail: ub.alexandramolina@uniandes.edu.ec
2. **Iyo A. Cruz Piza.** Abogado de la República del Ecuador, Magister en Derecho Penal, Docente de la UNIANDES, Extensión Babahoyo. E-mail: ub.iyocruz@uniandes.edu.ec

3. Jorge M. Macías Bermúdez. Especialista en Derecho Penal y Docente de la UNIANDES, Extensión Babahoyo.

4. Raúl F. Sánchez Santacruz. Abogado de la República del Ecuador, Magister en Derecho Constitucional y Docente de la UNIANDES, Extensión Babahoyo.

RECIBIDO: 4 de octubre del 2019.

APROBADO: 14 de octubre del 2019.