



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

**“REFORMAS EN CUANTO A FIJAR UN PORCENTAJE MÍNIMO DE
TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES”**

**TESIS PREVIA A LA
OBTENCION DEL TITULO
DE ABOGADO**

AUTOR:
LUIS GERARDO JAMI MINTA

DIRECTOR:
Dr. Mg. IGOR EDUARDO VIVANCO MULLER

LOJA - ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

Dr. Igor Eduardo Vivanco Müller

Docente de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICO:

Que he dirigido y revisado el Informe de la Tesis para obtener el Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del señor Luis Gerardo Jami Minta, que lleva por título: **“REFORMAS EN CUANTO A FIJAR UN PORCENTAJE MÍNIMO DE TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES”**, por lo que autorizo su presentación ante la Autoridad Académica y el Tribunal de Grado correspondiente.

Loja, mayo de 2015



.....
Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller
DIRECTOR DE TESIS.

AUTORÍA

Yo, **Luis Gerardo Jami Minta**, declaro ser Autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y Autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la Publicación de mi Tesis en el repositorio de la Institución- Biblioteca Virtual.

AUTOR: Luis Gerardo Jami Minta
FIRMA: 
CEDULA: 050174221-7
FECHA: Loja, mayo de 2015

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Luis Gerardo Jami Minta, declaro ser autor de la tesis titulada: **“REFORMAS EN CUANTO A FIJAR UN PORCENTAJE MÍNIMO DE TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES”**, como requisito para optar el grado de Abogado, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con los cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 05 días del mes de mayo del dos mil quince, firma el autor.

Firma: .....

Autor: Luis Gerardo Jami Minta

Cédula: 050174221-7

Dirección: Cotopaxi, Salcedo, Barrio la Tebaida Vía Rumipamba de Navas

Correo Electrónico: sebitas201030@hotmail.com

Celular: 032727741 / 0999385464

Director de tesis: Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller

Miembros del tribunal: Dr. Mg. Mario Alfonso Guerreo Gonzales

Dra. Mg. María Antonieta León Ojeda

Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi gratitud sincera a la **Universidad Nacional de Loja**, **Modalidad de Estudios a Distancia**, de manera especial a la **Carrera de Derecho**, por haberme permitido ingresar a sus aulas y darme la oportunidad de estudiar y fomentar mis conocimientos y cumplir con mi objetivo fundamental de poder obtener mi Título Profesional de Abogado de los Juzgados y Tribunales de Justicia.

Mi agradecimiento a los señores **Docentes de la Carrera de Derecho** quienes durante todos y cada uno de los diferente Módulos de Carrera, con sus sabios conocimientos contribuyeron para concluir mis estudios.

Luis Gerardo

DEDICATORIA

La presente Tesis la dedico primeramente a Dios quien con su divino poder ha permitido que culmine con éxito y satisfacción mis estudios y mi carrera profesional.

De manera especial la dedico a mis **queridos padres**, fuente inagotable de amor y comprensión, de gratitud y respeto quienes con su enorme sacrificio de forma desinteresada y apoyo absoluto me han dado ejemplo de valor y han sabido conducirme por el camino del bien.

Con mucho amor la dedico a mi **esposa LOURDES BARREROS** y a mis **hijos YOSTIN y SEBASTIÁN JAMI BARREROS** que desde su existencia se ha convertido en el pilar fundamental de mi vida y de mi superación para ser un profesional y servir a la Sociedad.

A todos mis **familiares** quienes desinteresadamente me apoyaron moralmente a fin de que culmine mi carrera profesional.

Luis Gerardo

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. ABTRACT

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Empleador

4.1.2. Empleado

4.1.4. Discriminación

4.1.5. Discriminación en los equipos de trabajo

4.1.6. Discriminación Económica

4.1.7. Relación Laboral Femenina

4.1.8. Marginación

4.1.9. Género

4.1.10. Mujer

4.1.11. Equidad de género

4.2. Marco Doctrinario

4.2.1. Origen y evolución del trabajo de la mujer

4.2.2. La Igualdad de la Mujer en el Trabajo

4.2.4. Los Retos de la de la mujer en Ámbito Laboral

- 4.2.5. Clases de labores designadas a las mujeres
- 4.2.6. Mujer, demografía y remuneración en el Ecuador
- 4.2.7. Participación de la mujer por área económica en Ecuador
- 4.2.8. Mujeres en Ecuador
- 4.2.9. Los derechos de las mujeres en las Constituciones del Ecuador
- 4.2.10. Constitución de 1999
- 4.2.11. Logros de la incorporación en la Constitución de 1998
- 4.2.12. La pre-constituyente de mujeres del Ecuador
- 4.2.13. El gobierno de la revolución ciudadana y las mujeres
- 4.2.14. Tres puntos críticos para las mujeres en el debate
- 4.2.15. El movimiento de mujeres, constituyente y mandante
- 4.3. MARCO JURÍDICO
 - 4.3.1. Constitución de la República del Ecuador
 - 4.3.2. Código de Trabajo
 - 4.3.3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de
 - 4.3.4. La Organización Mundial del Trabajo
- 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA
 - 4.4.1. Colombia
 - 4.4.2. Bolivia
 - 4.4.3. España
- 5. MATERIALES Y MÉTODOS
 - 5.1. Materiales Utilizados
 - 5.2. Métodos
 - 5.3. Técnicas e Instrumentos
- 6. RESULTADOS
 - 6.1. Resultados de la Aplicación de Encuestas
 - 6.2. Resultados de la Aplicación de Entrevistas

- 7. DISCUSIÓN
 - 7.1. Verificación de Objetivos
 - 7.2. Contrastación de hipótesis
 - 7.3. Fundamentación de la Propuesta de Reforma
 - 8. CONCLUSIONES
 - 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. PROPUESTA JURIDICA.
 - 10. BIBLIOGRAFÍA
 - 11. ANEXOS
- PROYECTO DE TESIS
- ÍNDICE

1. TÍTULO

**“REFORMAS EN CUANTO A FIJAR UN PORCENTAJE MÍNIMO DE
TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES”**

2. RESUMEN

Tradicionalmente, las mujeres siempre han podido intervenir mucho menos tiempo en su vida profesional que los hombres, por la existencia de costumbres sociales todavía muy arraigadas constituyendo uno de los principales obstáculos con que se encuentra la mujer para poder desenvolverse profesionalmente en las actividades laborales, pero sin embargo en los últimos años muchas cosas han cambiado en cuanto a la participación de la mujer en la actividad laboral.

Para alcanzar estos objetivos han generado determinantes factores como matrimonios a edad más avanzada y no como era en la antigüedad que las mujeres contraían matrimonio en tempranas edades, planificación de la maternidad, independencia en el ámbito de la pareja, aumento de la tecnología doméstica, aumento de servicios personales como: servicios domésticos, escuelas infantiles entre otros, incremento del consumo familiar y esperanza de vida más larga en las mujeres.

Estos cambios señalados, han sido acciones determinantes para la evolución del género femenino en la sociedad en los últimos años, en cuanto al rol de la mujer en el trabajo, incidencia de mayor disponibilidad de tiempo por parte de la mujer y en su independencia económica, laboral, y entre otros, todos estos cambios han sido producto de una transformación socio-económica, y de la manera de vivir y concebir el mundo, que ha derivado hacia un cambio en la mentalidad de la gente, estos cambios económicos y sociales han mejorado la calidad de vida y han provocado un incremento del consumo de la mujer en el ámbito laboral.

Con el pasar del tiempo la creación de una nueva clase media con un ritmo de vida que no se puede mantener únicamente con el sueldo del hombre, ha obligado a la mujer a adquirir una formación y cualificación profesional para poder acceder a un puesto de trabajo, y ha procurado situarse a un alto nivel de competitividad con los hombres.

El desarrollo de servicios, el incremento del trabajo autónomo, las profesiones liberales y la flexibilidad de las estructuras empresariales, se concluye que está adquiriendo mucha ventaja en el sector del autoempleo en las profesiones liberales o independientes, la diversificación progresiva del mercado de trabajo y el papel cada vez más esencial de la especialización para poder cubrir determinadas necesidades son factores decisivos en el acceso de las mujeres al mundo laboral.

De todas estas transformaciones que se están produciendo en favor de la mujer ha ido demostrado su capacidad, aun cuando no se haya aprovechado en un porcentaje elevado, se ha incrementado la competencia profesional femenina, ella escoge carreras con mayor potencial de desarrollo profesional, existiendo una aceptación de la mujer como profesional no solamente en puestos de trabajo no idóneos, sino que también se ha integrado en las empresas en puestos de dirección y como ejecutivas.

Cabe resaltar que en la actualidad las mujeres se han incorporado a la sociedad y al mundo laboral, pero lo que es natural en la práctica es fuente de muchas tensiones por la frecuente aplicación de la discriminación hacia la mujer, por los que las mujeres tienen que vencer estos obstáculos que los varones, para acceder a los empleos sufren de irritantes discriminaciones salariales, tienen que desempeñar dobles jornadas como trabajadoras, esposas y madres; las diferencias entre hombres y mujeres se han constituido en desigualdades sociales que deben ser enfrentadas y corregidas pues la participación de las mujeres en el mercado laboral seguirá aumentando.

Finalmente puedo citar que en nuestro país al igual que en otros países, todavía queda camino por recorrer, donde debemos hacer conciencia como realmente es el rol de la mujer en la sociedad, especialmente en los estratos más bajos de la sociedad donde las mujeres se quedan en casa cuidando de los niños, mientras que los hombres trabajan para el sustento de su hogar, existiendo problemas educacionales de trasfondo que permiten la existencia de este nivel de vida retrograda.

2.1. ABTRACT

Traditionally, women have always been able to intervene much less time in their professional life than men, by the existence of deep-rooted social customs still constitute one of the main obstacles women to be able to function professionally in the workforce is, but but in recent years much they have changed in terms of participation of women in the workforce.

To achieve these objectives have generated determinants such as marriages to older and not as it was in ancient times the women they married at an early age, planning maternity independence in the sphere of the couple, increased domestic technology, increased personal services such as domestic services, nurseries and others, increased household consumption and longer life expectancy in women.

These changes indicated, have been decisive actions to the evolution of the female gender in society in recent years, on the role of women at work, incidence of greater availability of time by women and their economic independence, labor, among others, all these changes have been the result of a socio-economic transformation, and the way of living and seeing the world, which has led to a change in the mentality of people, these economic and social changes have improved quality of life and led to an increase in consumption of women in the workplace.

With the passage of time creating a new middle class with a lifestyle that can not be maintained only with the salary man, he has forced women to acquire training and professional qualifications for access to a job, and it has sought to be at a high level of competitiveness with men.

The growth of the service sector, the growth in self-employment, the professions and flexibility of business structures, it follows that is gaining great advantage of self-employment sector in the liberal or independent professions, the progressive diversification of the labor market and the increasingly important role of specialization in order to meet certain needs are decisive factors in the access of women to employment.

Of all these changes that are taking place in favor of women it has been demonstrated its ability, even when you have not used in a high percentage, has increased women's professional competence, her singles career with the greatest potential for professional development, and there is a acceptance of women in professional positions not only unsuitable work, but has also been integrated into the company in management and as executive.

It should be noted that in today's world women have joined the society and the world of work, but what is natural in practice is a source of many tensions over the frequent application of discrimination against women, by women have to overcome these obstacles than men to access jobs, wage discrimination suffering irritating, they have to play double shifts as workers, wives and mothers; the differences between men and women have become social inequalities that must be addressed and corrected for the participation of women in the labor market continue to rise.

Finally I can cite that in our country as in other countries, still remains to be done, we must raise awareness as it is the role of women in society, especially in the lower strata of society where women are at home caring for children, while men work for the sustenance of their home, having educational background problems that allow the existence of this level of retrograde life.

3. INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República en la Sección Octava Trabajo y seguridad social establece lo siguiente: “**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”¹

La Carta Magna de nuestro país en su normativa ha establecido el derecho al trabajo como un derecho para todas las persona sin distinción de raza, sexo, posición económica, social e ideología, ya que todos tenemos igualdad de derechos y condiciones, preocupado por la desigualdad que existe entre los hombres y mujeres en la sociedad ecuatoriana, a pesar de que las leyes garantizan esta igualdad, para mi parecer a la existencia de los estereotipos tradicionales y a la falta de aplicación de las garantías legales establecidas.

En el Capítulo Sexto, Derechos de Libertad, en su parte pertinente establece: “**Art. 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas:

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo,

¹CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR; “Sección Octava Trabajo y seguridad social establece lo siguiente: “Art. 33; Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito-Ecuador; 2008.

empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesario”²

Así mismo en este artículo establece y garantiza todos los derechos con el propósito de que sus habitantes ecuatorianos se desarrollen en un ambiente digno y adecuado que garantice el pleno desarrollo de sus habitantes y es preciso resaltar que en el aspecto laboral existe una gran diferencia entre hombres y mujeres, esta desigualdad se refleja en la desigual remuneración por trabajo de igual valor, el alto porcentaje de analfabetismo de las mujeres, en particular en las zonas rurales, el bajo nivel de representación de las mujeres en los cargos públicos y la administración pública, y el limitado acceso al crédito, el trabajo profesional y los oficios especializados.

Debemos considerar también que las diferencias se dan por cuanto el Gobierno no asigna suficientes recursos a los programas destinados a eliminar la discriminación basada en el género o cual es preocupante porque como en líneas anteriores ya indique, hombres y mujeres tenemos los mismos derechos y estamos en igualdad de condiciones por lo cual no debería existir diferencias entre los unos y los otros.

En lo que respecta al Código del Trabajo del Ecuador en el Capítulo IV, respecto De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador en su parte pertinente establece: “**Art. 42.-** Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

² **Ibídem**., Art. 66

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva”³

En el Ecuador la situación de la mujer en el ámbito laboral es muy compleja tanto en el sector público como privado, no solamente en el aspecto salarial, sino en el trato a su persona como ser humano, pues puede tener una buena remuneración, pero si no se siente satisfecha por cuanto su empleador la margina, ofende a su dignidad, no se siente conforme con su trabajo, siendo estas actitudes que deben ser superadas en las empresas o instituciones, no con simples multas a los empleadores, sino con otros mecanismos que permitan solucionar un problema que es grave, pero que no ha sido abordado debidamente.

³**CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR**; Capítulo IV, De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador”, Art. 42”; Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito-Ecuador; Actualizado a 2013.

De ahí nace mi inquietud de realizar esta investigación sobre las **“REFORMAS EN CUANTO A FIJAR UN PORCENTAJE MÍNIMO DE TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES”** para proponer alternativas de solución, que perfectamente pueden y deben ser aplicadas por las personas e instituciones involucradas ya que los datos demuestran como las mujeres no se han incorporado todavía en la misma medida que los hombres, cómo sus contratos son los más deficitarios y cómo su salario es menor por un trabajo de igual valor.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Empleador

“Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado”⁴

Para mi criterio el termino empleador es la persona que concede una actividad laboral a otra a cambio de una remuneración económica por una actividad física impuesto por el empleador lo cual debe ser cumplido a cabalidad por el empleado y esto a satisfacción del empleador.

Según el diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y sociales manifiesta “Empleador es aquel que dirige un oficio contratando obreros y/o mano de obra para desarrollar la actividad, asumiendo la responsabilidad y el riesgo. Sinónimo de empresario”⁵

Según este autor empleador es la persona calificada para desarrollar una cierta actividad, utilizando a trabajadores idóneos tomando siempre en cuenta todos los riesgos que demanda esta acción; así también puedo citar que este término es empleado universalmente para designar a aquella persona o personas físicas que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando

⁴ **FILIPO**, Jkbw; “Relaciones Laborales, Empleador”; Madrid- España;. Long.; Volumen 3; Pág. 4975; Año. 2013.

⁵ **RUY Diaz** de ciencias jurídicas y sociales; pag. 412

su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido cambios con el pasar del tiempo.

4.1.2. Empleado

“Empleado es el que trabaja o presta sus servicios a las ordenes o bajo relación de dependencia de otro, llamado empleador”⁶

En mi criterio el empleado es la persona física donde recae una actividad laboral a cambio de un salario, y esta actividad puede ser de manera intelectual o práctica utilizando su mano de obra para de esta manera satisfacer las necesidades del empleador.

“Según Guillermo Cabanellas nos dice: “Generalmente se designa con este nombre al funcionario o técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para fines de interés público y en el Derecho Laboral, donde tiende a oponerse a obrero, dentro del común denominador del vocablo trabajador”⁷

Según este autor manifiesta que es una persona que tiene una preparación académica, es decir que dispone de algún tipo de título profesional lo cual amerita cumplir actividades netamente profesionales de interés hacia el ejecutivo, o para el interés público, esto generando una oposición en la determinación de obrero, lo cual generaría polémica ya que obrero es una persona natural que cumple con una actividad laboral determinada sin especificar la preparación académica.

⁶ RUY Díaz de ciencias jurídicas y sociales; pag. 412

⁷ CABANELLAS DE TORRE, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S. R. I. Décimo Quinta Edición, Argentina 2001.

4.1.3. Trabajador

“Trabajador, es todo aquel que realiza una labor socialmente útil o todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”⁸

De acuerdo a este concepto el trabajador es la persona que presta sus servicios laborales dentro del ámbito de sus cualidades en diferentes lugares y actividades a él encomendadas esto siendo su mano de obra calificada en forma física, la misma que tiene fines de lucro, esto en el caso que se desempeñe bajo dependencia laboral porque también puede realizarlos por cuenta propia, autónoma.

4.1.4. Discriminación

“Discriminación es el comportamiento negativo con respecto a los miembros de un grupo diferente, hacia el cual se tienen prejuicios y estereotipos determinados”⁹

Según este concepto la discriminación es un factor de rechazo hacia alguna persona esto sea por sexo, religión, condición económica entre otras, lo cual genera la desigualdad dentro de una actividad laboral, ocasionando perjuicios dentro de la sociedad.

Según el Consejo Nacional de la mujer discriminación es: “Toda distinción exclusión o preferencia basada en motivos como la raza, el color de la piel,

⁸ CABANELLAS, Guillermo.-DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL.-Editorial Heliasta.-Buenos Aires Argentina.-2008.-Pág. 427.

⁹ CABANELLAS, Guillermo.-DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL.-Editorial Heliasta.-Buenos Aires Argentina.-2008.

el sexo, la religión, opiniones políticas, la ascendencia nacional, el origen social, u otros criterios designados que anulen o menoscaben la igualdad de oportunidades en el empleo o la ocupación”¹⁰

Según este concepto la discriminación es un fenómeno social que implica otorgar un trato de inferioridad o superioridad ya sea hacia una persona o varias personas sin distinción de género, tomando como referencia sus costumbres o creencias que cada uno practica en su convivir diario.

4.1.5. Discriminación en los equipos de trabajo

“Definimos que hay discriminación en equipos de trabajo, cuando estamos ante la presencia de cualquier acto o intención de preferencia, separación o trato desigual a cualquier persona dentro del proceso de formación y/o actuación del equipo de trabajo”¹¹

Lamentablemente observamos en pleno siglo XXI, la discriminación no es un hecho aislado, sino no más bien frecuentes en las instituciones públicas y privadas en donde los trabajadores de mayor jerarquía la utilizan al trabajador de menor rango, características de poder subordinante sobre las personas, en fin toda discriminación constituye un hecho violento, además de una vulneración a los derechos humanos, estas formas de discriminación persisten en el trabajo que contribuyen a agudizar la vulnerabilidad y la exclusión social de aquellos grupos que históricamente han padecido un rechazo dentro de la sociedad.

¹⁰<http://www.monografias.com/trabajos82/discriminacion-laboral->

¹¹<http://www.monografias.com/trabajos82/discriminacion-laboral-mujer/discriminacion-laboral-mujer.shtml#ixzz3XUPaYAwy>

La discriminación constituido en violaciones a los Derechos Humanos, observamos específicamente en la búsquedas de empleo, en las entrevistas, en la selección, desempeño, promoción, retiro, despido, en la cual se pone manifiesto un trato desigual, injusto y menos favorable a determinadas personas porque no corresponden a su clase social aunque todas estas actitudes están sancionadas por la Ley del Servidor Público, sin embargo continúa esta mala actitud de ciertos servidores públicos.

4.1.6. Discriminación Económica

“El concepto de discriminación económica se encuentra definido como la actitud y disposición de ánimo que tiende a dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, culturales, biosociológicos, de edad, etc., la discriminación es un producto social, resultado del aprendizaje de determinadas pautas vigentes en el medio socio-económico”¹²

La Discriminación Económica se relaciona directamente con la marginación social de una persona dejando de lado por el resto de la sociedad, causando exclusión social en uno o varios grupos de la sociedad, produciendo deterioro que nadie puede corregir ni con el tiempo, generalmente, las crisis económicas que no se resuelven del todo, permitiendo que cada vez más personas caigan en este factor negativo en vez de disminuir el número, mejor se multiplican cada día más.

12 AGNIE F, Paz.-DISCRIMINACIÓN ECONÓMICA.-Edición de Colombia.-2013.

4.1.7. Relación Laboral Femenina

“El mercado de trabajo a nivel mundial ha evidenciado fuertes desequilibrios que se manifiestan a través de las elevadas tasas de desempleo y de la baja calidad de los empleos generados. En este contexto, las mujeres enfrentan mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo y cuando lo hacen experimentan peores condiciones que se traducen en diferentes formas de discriminación y segmentación”¹³

En la actualidad a pesar de las múltiples barreras y obstáculos las mujeres han incursionado en el mercado laboral, demostrado sus dotes de conocimientos positivos, destacando que son muy eficientes en todo las labores que desempeña, debido a su preparación e intuición que por naturaleza disponen, cualidades que ciertas instituciones públicas privadas no les dan importancia debido al celo profesional de los hombres o del machismo que aún existe, por lo que creo necesario que estos aspectos de características humanísticos cambien en beneficio de la sociedad.

4.1.8. Marginación

“En sociología, se denomina marginación o exclusión a una situación social de desventaja económica, profesional, política o de estatus social, producida por la dificultad que una persona o grupo tiene para integrarse a algunos de los sistemas de funcionamiento social (integración social). La marginación puede ser el efecto de prácticas explícitas de discriminación que dejan

¹³ MAURIZIO, Roxana; “Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo”; Santiago de Chile; pág. 8-15; 2010.

efectivamente a la clase social o grupo social segregado al margen del funcionamiento social en algún aspecto o, más indirectamente, ser provocada por la deficiencia de los procedimientos que aseguran la integración de los factores sociales, garantizándoles la oportunidad de desarrollarse plenamente. En un lenguaje menos avanzado es excluir a una persona por su rango económico, social o político”¹⁴

De acuerdo a este concepto entiendo que la marginación o exclusión es una situación social de desventaja, profesional, política o de estatus social, producida por la dificultad que una persona o grupo tiene para integrarse a la actividad laboral, la marginación son prácticas que aplican cierto grupo de personas en contra de otras, por diferentes razones que se reflejan en la clase social o grupo social segregado al margen del funcionamiento social; es decir de aquellos personas que no tienen suficiente valor de denunciar este tipo de desventajas por miedo o simplemente por conservar alguna actividad o puesto alcanzado a través de su esfuerzo.

4.1.9. Género

“Si bien el término ‘género’ está directamente relacionado con la biología y la identidad sexual de los seres vivos, hoy en día es mayormente utilizado para hacer referencia a las diferencias sociológicas que se establecen en los individuos de una sociedad de acuerdo al género que pertenecen”¹⁵

¹⁴wikipedia.org/wiki/Marginación

¹⁵AMORÓS,C.: “Hacia una crítica de la razón-patriarcal”; Anthropos; Buenos Aires-Argentina; 2000; págs.. 189-196.

El término de género parte de dos conceptos importantes la primera que genera de las ciencias naturales, donde determina la identidad sexual de las personas, mientras que en lo social en la actualidad la palabra género es utilizado con mayor frecuencia en relación a la actividad laboral donde tratan de alcanzar la igualdad de género, es decir que los empleadores deben contratar hombres y mujeres en igualdad de condiciones, para lo cual en la actualidad se observa la incursión de la mujer en el ámbito laboral realizando actividades que anteriormente podían realizar únicamente los hombres, pero que esta realidad ha evolucionado dejando atrás los estereotipos de que la mujer no podría realizar ciertas actividad igual que los hombres.

Light, Keller y Calhoun define a la palabra género como: “Todas las características no biológicas asignadas a hombres y mujeres, es decir, el asignar cualidades, roles, creencias, que no están en la persona por su sexo, sino que se asocian a la persona por lo que piensa y cree la sociedad donde nace”¹⁶

Mientras que este concepto el género no es sólo el estudio de la mujer y el hombre, sino que es el análisis de las normas, las creencias, los derechos, las obligaciones y las relaciones que no son propios de las personas sino más bien son acciones que interactúan a los hombres y mujeres de forma diferente dentro de la sociedad.

¹⁶DE BARBIERI,T.; “Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica”; en ISIS Internacional N° 17; Santiago de Chile; 1992; pág. 174.

4.1.10. Mujer

"Se llama mujer al ser humano de género femenino, encargado de la concepción (convirtiéndose así en madre), y portador de los cromosomas XX. La mujer posee características biológicas, y psicológicas que la definen como tal, así como el instinto maternal y la prudencia (aspectos psicológicos)"¹⁷

La mujer ha sido el género más despojada de sus derechos desde la existencia de la humanidad, donde únicamente podría ser madre compañera del hombre, realizar actividades domésticas o de poca importancia, gozando de pocos o nulos derechos, pero con el pasar de los tiempos la mujer ha logrado grandes avances en la sociedad, y respeto de sus derechos, aunque en algunos sectores del mundo y de nuestro país en determinados aspectos de la vida cotidiana, continúan sufriendo de injustas discriminaciones en relación a la actividad laboral.

4.1.11. Equidad de género

"La equidad de género es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales en relación a la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres"¹⁸

La equidad de género es ofrecer a todas las personas, las mismas condiciones, oportunidades, tratamiento sin diferencia alguna, pero teniendo

¹⁷Diccionario Enciclopédico Larousse; Volumen 8; España; 1994.- pág. 1661.

¹⁸ **EVANGELISTA DE CARVALLO**,Filho; "Pruebas de una reforma de Social Security"; Washington; pág. 241; 2008.

en cuenta las características particulares como educación, preparación académica y entre otros para garantizar el acceso de las personas a sus derechos establecidos en la Ley, con esto no se trata, de eliminar las diferencias, sino en valorarlas y darles un trato equivalente para superar las condiciones que mantienen las desigualdades sociales.

“Equidad de género es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación”¹⁹

En relación a la equidad de género puedo manifestar que todos los seres humanos estamos en las mismas capacidades mentales, tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, hombres y mujeres deben contar con las mismas oportunidades de trabajo, la mujer no debe tener menos derechos que un hombre ante un mismo trabajo, hombres y mujeres debe ganar de acuerdo a sus méritos, hablar de igualdad de género, es referirse a una realidad de discriminación y rechazo social, constituyendo en un problema universal, que ha afectado a las mujeres en el campo laboral ya que más prioridad en el trabajo tienen los hombres y en menor proporción las mujeres.

¹⁹ REYES, Alfonso; “Equidad de Género”; Hipódromo Condesa; Cuauhtémoc-México; Distrito Federal; pág. 251; 2009.

4.2. Marco Doctrinario

4.2.1. Origen y evolución del trabajo de la mujer

“Durante la prehistoria, en las sociedades recolectoras, parece que eran los hombres los que tenían asignada la actividad de caza de animales grandes, era una actividad muy prestigiosa, pero con unos resultados poco garantizados. Las mujeres recogían legumbres y frutos y se encargaban de la caza de animales pequeños, además de dedicarse a la pesca, cuando era el caso, igual que los hombres, aseguraban la alimentación del grupo y su contribución productiva era verdaderamente importante en estas sociedades; así también antiguamente, las mujeres que pertenecían a la nobleza y a la alta burguesía no se les permitían trabajar, eran esclavas de su familia”²⁰

En esta época el hombre era el que buscaba el sustento diario para la familia mediante actividades de superioridad que las mujeres como ejemplo la caza de animales grandes que la mujer no podía realizar, mientras que las mujeres se dedicaban a la caza de animales pequeños, recolección de frutas, o simplemente eran las compañeras del hogar y cuidado de los hijos, de esta manera restringiendo de toda actividad que eran propios del hombre.

“Los hombres no entendían como trabajo el cuidado del hogar, sin embargo, las clases bajas, como eran criadas y campesinas, sí que se dedicaban a este colectivo. Estas trabajaban en el campo ayudando a sus maridos y además se encargaban de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos,

²⁰ **BONNIE** S. Anderson y **ZINSSER**, Judith P.: “Historia de las mujeres: una historia propia” (2 vols); Editorial Crítica; Barcelona; 1991.

pero no se les reconocía como trabajadoras. El matrimonio era el único horizonte para la mayoría de las mujeres. El acceso a la educación y otros factores de movilidad social, estaban vedados para el mundo femenino”²¹

Así también las mujeres no eran consideradas como trabajadoras a pesar de realizar actividades de ama de casa, trabajadora doméstica, cuidado de sus hijos y siendo catalogadas dentro de la sociedad como ayuda complementaria del hombre a pesar de realizar actividades agrícolas igual o superior que el sexo masculino.

“La división de tareas que mujeres y hombres realizan, no han sido siempre la misma a lo largo de la historia, ni tampoco es la misma en todo el mundo, han cambiado según las exigencias económicas y las necesidades sociales, durante la Edad Media, las mujeres y niñas campesinas participaban en las actividades agrícolas, cultivaban el huerto, recogían la leña menuda, cuidaban de los animales, cocinaban, cuidaban los hijos y realizaban con exclusividad los trabajos de la casa, mientras las que vivían en núcleos urbanos también realizaban actividades productivas mediante su trabajo en talleres artesanos y comercializando sus productos, ellas también tenían a su cargo los trabajos de limpieza, alimentación y cuidado de la familia”²²

Las actividades realizadas desde la prehistoria hasta la actualidad no han sido iguales entre el hombre y la mujer, a pesar de que las tareas realizadas por las mujeres son más fuertes, pero no son catalogados de importancia,

²¹ **BONNIE S. Anderson** y **ZINSSER**, Judith P.: “Historia de las mujeres: una historia propia” (2 vols); Editorial Crítica; Barcelona; 1991.

²² **VEGA DÍAZ**, Consuelo; “La mujer en la historia y la historia de las mujeres”; Lexus; Barcelona-España; pág. 57; 1999.

únicamente valorando la actividad masculina, aduciendo que tal o cual actividad es únicamente competencia del hombre, pero esto no es así ya que las mujeres tienen las mismas condiciones intelectuales que el género opuesto.

“Desde la II Guerra Mundial, las mujeres se han incorporado al trabajo extra doméstico de forma notoria, dando inicio de las mujeres en el ámbito laboral en el siglo XIX con la industrialización. En principio la mano de obra era masculina, pero con el progresivo crecimiento de la industria, la población femenina se incorporó al trabajo. Las mujeres se vieron obligadas a compaginar las tareas domésticas con el empleo fuera de casa”²³

La segunda Guerra mundial, fue un pretexto para la incursión de la mujer en actividades laborales ya que los trabajos que venían realizando los hombres fueron dejados a las mujeres en vista que el hombre se encontraban al frente de batalla; así también el surgimiento y el desarrollo de la industria, lo cual obligo a los empleadores la contratación de la mano de obra femenina lo cual fue aprovechada por este género en todo ámbito.

“Ya en el siglo XX, con el advenimiento de la Segunda Guerra Mundial, las mujeres acabaron remplazando a los hombres en las fábricas, ya que estos se encontraban en el frente de batalla. Esta situación sentó un precedente, que la mujer era capaz de realizar el trabajo que hasta entonces sólo había hecho el hombre, la revolución industrial cambió la forma de encarar la sociedad. Las mujeres se integraron al mundo laboral, esto siendo vista

²³ **VEGA DÍAZ**, Consuelo; “La mujer en la historia y la historia de las mujeres”; Lexus; Barcelona-España; pág. 61; 1999.

como algo raro, y a la hora de realizar un trabajo, se les exigían más obligaciones en el contrato que a los hombres, de forma gradual la población femenina ha ido sumándose al mercado laboral, primero ocupando puestos tradicionalmente femeninos, como maestra, secretaria, enfermera o puericultora, hasta llegar a la situación laboral actual, en que las mujeres se encuentran prácticamente en todos los sectores profesionales”²⁴

Ya en esta época fue decisivo y un factor primordial para las mujeres, donde alcanzaron beneficios en cuanto a la actividad laboral, citando que en finales de la segunda Guerra Mundial las mujeres alcanzaron su poder laboral, ocupando cargos dejados por los hombres, ya con el avance de la tecnología y la revolución industrial las mujeres emprendieron la lucha con el afán de buscar espacios laborales, aprovechando de sus vastos conocimientos académicos e intelectuales que disponían, hasta llegar a la actualidad que un grupo de mujeres se encuentran ocupando cargos relativamente superiores a las que realizan los hombres.

4.2.2. La Igualdad de la Mujer en el Trabajo

“La integración de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad ha sido creciente en los últimos tiempos, después de largos períodos de relativo estancamiento o al menos lenta evolución, durante el presente siglo se han superado, las desigualdades legales, de modo que hoy en día puede

²⁴**VOZ MUJER:** “Los inicios de las mujeres en el ámbito laboral”: Barcelona-España; pág.197; 2011.

afirmarse que prácticamente no existe en los textos normativos discriminación formal entre hombres y mujeres”²⁵

La incorporación masiva de la mujer al trabajo es reciente sin duda es la gran innovación de este siglo, donde la mujer ha alcanzado grandes logros con relación a la igualdad de trabajo con los hombres, pero sin embargo se mantienen formas de discriminación en los distintos aspectos de la vida laboral a pesar de la rapidez de la integración laboral de la mujer y la instauración de leyes que protegen a la mujer en el ámbito laboral.

4.2.3. La mujer factor importante en las Empresas y Públicas y Privadas.

“La desigualdad existente entre el número de mujeres y hombres en cargos de alta dirección es un fenómeno mundial. Incluso países que hoy poseen altos indicadores de desarrollo en éste ámbito, han vivido esta realidad en algún momento de su historia, que han apuntado a superar”²⁶

En el contexto de la mujer de participar en actividades de alta responsabilidad y dirección, responde a una necesidad de desarrollo y no debiera verse restringida por la condición sexual de la mujer por parte de las empresa, para mi criterio mejor deberían generar elementos de ventaja competitiva y finalmente escalar y crecer en su trayectoria evolutiva del empleador o las empresas públicas y privadas, constituyendo un reto social que enfrentar desafíos de carácter laboral.

²⁵ ARMADO, Mónica.-RELACIONES LABORALES.-Ediciones de los Derechos Humanos.-Sevilla.-España.-2015.

²⁶ ORTEGA, D, Amoris.-MUJERES Y ACTIVIDAD EMPRENDEDORES.-Centro de Estudios Empresariales de la Mujer.-Santiago de Chile.-Chile.-2009.

“Es posible afirmar también que en este sector, la mujer aún no han superado suficientemente el nivel superior de la organización, comúnmente asociado de manera simbólica al poder, los negocios, el dinero y las influencias, la participación de mujeres a nivel jerárquico es delimitada sin embargo los funcionarios que se desempeñan a nivel de directorio son mujeres, que a su vez constituyen un número importante de las mujeres presentes en dicho sector, observando a mujeres a nivel gerencial y sub-gerenciales la participación de la mujer alcanza el total de los cargos y respecto al total de mujeres en dicho sector, esto muestra que aún en sectores con alta densidad laboral femenina, existen limitantes que dificultan que la mujer se desempeñe en los altos niveles de decisión, siempre predomina el hombre”²⁷

Las mujeres a pesar de su preparación académica, todavía son aisladas en la actividad laboral específicamente gerenciales y sub-gerenciales a pesar de su preparación académica superior que los hombres, con esto demostrando para mi parecer la existencia de marginación y discriminación de la mujer a ocupar cargos que podrían desempeñar con mayor responsabilidad y eficacia, con esto alcanzando un alto nivel de representatividad de alguna entidad pública o privada.

4.2.4. Los Retos de la de la mujer en Ámbito Laboral

“La gran mayoría de las mujeres, especialmente las madres, además de desempeñar una notable contribución en el ámbito profesional, aportan su

²⁷ ORTEGA, D, Amoris.-MUJERES Y ACTIVIDAD EMPRENDEDORES.-Centro de Estudios Empresariales de la Mujer.-Santiago de Chile.-Chile.-2009.

tiempo con esfuerzo y dedicación al trabajo del hogar; una labor que se traduce en la educación de los hijos, el cuidado a los miembros del hogar, la organización y dirección de los quehaceres del mismo, proporcionar alimentación, limpieza y arreglo de la vivienda, cuidado de la ropa y calzado, compras y pagos, entre otros”²⁸

De conocimiento general las actividades laborales que realizan las mujeres, al no ser remunerada económicamente, son menospreciado por la sociedad, pero sin embargo resulta productiva no sólo para la economía del hogar, sino también para la economía nacional y mundial, aunque la contribución de la mujer económicamente es secundaria, se ha visto la incrementación monetaria para su hogar siendo la fuente principal de ingresos.

“En cuanto a la economía a nivel nacional, las mujeres resultan ser las más afectadas, durante las épocas de crisis se ha observado un incremento de trabajadoras no remuneradas y desempleadas, a este respecto, la crisis financiera va a afectar más a las mujeres debido a que ellas viven una situación de desigualdad en el mercado de trabajo, siendo más factible que una empresa, ante la necesidad de disminuir su personal, empiece por despedir mujeres”²⁹

Las mujeres por constituir un género de desigualdad, son más susceptibles a sufrir despidos o simplemente la no contratación de alguna empresa para la actividad laboral, presumiendo que la mujer no está en las mismas

²⁸ MOLINA, H, Olga.-LOS RETOS DE LA MUJER EN EL ÁREA LABORAL.-Editorial Portal de la Mujer Nueva.- México.-2004.

²⁹ MOLINA, H, Olga.-LOS RETOS DE LA MUJER EN EL ÁREA LABORAL.-Editorial Portal de la Mujer Nueva.- México.-2004.

condiciones físicas e intelectuales que los hombres sin darnos cuenta que el género femenino estaría en igualdad de condiciones para cumplir tal o cual actividad asignadas, esto tomando en cuenta que la mujer es más inteligente y más minuciosa en el quehacer laboral.

“La crisis genera mayor incertidumbre en las mujeres, ya que son en gran parte, las responsables del gasto diario y del bienestar de los hogares, la mujer es la que finalmente lidia con un presupuesto que tiende a reducirse, la crisis además incrementa la carga de trabajo doméstico para la mujer, al reducirse las posibilidades de obtener servicios que disminuyan la labor doméstica”³⁰

Pienso que las mujeres que han llegado muy alto en cuanto al ámbito laboral y han copiado el estereotipo del hombre, que siguen teniendo mayor oportunidad de ocupar puestos directivos, incluso está la creencia de que el hombre va a ser más estable en el trabajo, y existe la imposibilidad de creer que la mujer tiene una capacidad de liderazgo y no se ha reconocido que es distinta a la del hombre, ante esta situación la mujer en el ámbito laboral ha sido considerablemente positiva y contribuye al desarrollo humano, social y económico, persistiendo aun retos para lograr potenciar sus cualidades dentro del ámbito laboral.

³⁰ MOLINA, H, Olga.-LOS RETOS DE LA MUJER EN EL ÁREA LABORAL.-Editorial Portal de la Mujer Nueva.-México.-2004.

4.2.5. Clases de labores designadas a las mujeres

“Entre los oficios reconocidos están las modistas, las sastres, las camiseras, las embotelladoras de mistelas y licores, lavanderas, empleadas de hogar, morcilleras, silleras, bordadoras de oficio, curanderas, parteras, vendedoras de escobas, tejedoras de medias, de prendas de punto a máquina y a mano, peinadoras, entre otros”³¹

Las actividades realizadas por las mujeres es netamente artesanal, pero esto no por que la mujer no puede desempeñar cargos públicos, sino más bien por la marginación que han sido objeto las mujeres, aduciendo que el género femenino no tiene las mismas capacidades que el hombre al momento de cumplir tal o cual actividad laboral.

“Hay datos recogidos en los que consta que la mujer empezaba a trabajar en el servicio doméstico a los 12 años, incluso a edades de 9 años como niñeras. Todos ellos oficios de economía sumergida sin amparo ni reconocimiento social por ser considerada inferior al hombre”³²

Personalmente podemos observar y palpar que en la actualidad las mujeres en edades inferiores a 10 años, son utilizados en trabajos domésticos y niñeras a pesar que el Gobierno central ha emanado leyes, estamentos legales y decretos ejecutivos, que prohíbe el trabajo infantil, sin que esto sea eliminado en su totalidad, para lo cual las autoridades gubernamentales

³¹ **CEPEDA**, Natividad; “ENSAYO SOBRE LA MUJER EN LA SOCIEDAD”; Editorial Ovis; Madrid-España; 2007; pág. 362.

³² **CEPEDA**, Natividad; “ENSAYO SOBRE LA MUJER EN LA SOCIEDAD”; Editorial Ovis; Madrid-España; 2007; pág. 363.

deben tomar medidas drásticas a quienes aprovechan de la ingenuidad o la pobreza existen en estas mujeres.

“Poco a poco las mujeres ejercieron como telefonistas, empleadas de tiendas, peluqueras, y las que accedieron a estudios superiores fueron maestras, comadronas, practicantes, enfermeras, empleadas de banco, oficinas, hasta llegar a la universidad. En la actualidad las mujeres acceden al trabajo con salario reconocido; ya no es necesario tener que hacer el servicio social para examinarse para el carné de conducir, o acceder a trabajos no primarios o estudios superiores. Una sociedad, la manchega, donde había poca preparación intelectual, poca calificación femenina y una visión machista exagerada tanto en hombres como en mujeres. Leer libros y periódicos las mujeres, estaba considerado como una pérdida de tiempo. Ir a la biblioteca pública a leer, una chica, era criticado por parte de otras mujeres”³³

En este contexto puedo observar que la misma sociedad fue la que negó una participación activa de la mujer dentro de la cultura de trabajo, es decir vivir humillada durante años en actividades no remuneradas económicamente, las mujeres han nutrido de otras mujeres para salir de su aislamiento existiendo todavía trabajos realizados por mujeres que no son reconocidos por la sociedad ni por otras mujeres que se consideran más superiores y siendo la otra cara del machismo femenino que hunde sus raíces en la cultura masculina.

³³ **CEPEDA**, Natividad; “ENSAYO SOBRE LA MUJER EN LA SOCIEDAD”; Editorial Ovis; Madrid-España; 2007; pág. 365.

“Posteriormente, cuando sobrevino la Segunda Guerra Mundial, al dejar los hombres sus países, oficinas y puestos de trabajo, en ese momento ese vacío fue llenado por las mujeres, aquellas mismas que habían estado limitadas por la tradición a ejecutar solamente tareas hogareñas”³⁴

La fuerza de la historia, el peso de la tradición femenina que han heredado no ha sido suficiente para remover por completo la expectativa principal de ser mujer casarse, tener hijos y atender su hogar, sumando a esto las carreras universitarias, mujeres profesionales, competidoras, comprometidas y cumplir expectativas reservadas para los hombres, pero estos obstáculos no han sido predominantes para el progreso y la incursión de la mujer en el ámbito laboral.

“Las mujeres han ido conquistando espacios en el mercado laboral, es indudable. “Según Roberto Estrada, especialista en recursos humanos y socio de la consultora Deloitte, las mujeres ocupan actualmente puestos de igual o más responsabilidad que los varones en las áreas financieras, comerciales, de marketing y recursos humanos; sin embargo, las gerencias generales aún se muestran esquivas, así como el acceso a un sueldo equitativo”³⁵

Como podemos observar en muchos lugares de la administración pública y privada las mujeres ocupan lugares muy importantes, esto se debe a que tienen preparación académica al igual que los hombres, lugares a los cuales los hombres no han accedido por considerarlos lugares de trabajo no aptos

³⁴ESTRADA, Roberto; “La mujer en el ámbito laboral, tareas específicas”; Deloitte, París; pág. 362; 2009.

³⁵ IBIDEM.-Obr.-Cit.-

para hombres, así como el de enfermería y otros a los cuales se les dificulta desempeñarlos por el ego mismo o machismo.

4.2.6. Mujer, demografía y remuneración en el Ecuador

“Según el INEC, Ecuador está conformado por 15´223.680 personas de las cuales 7´829.061 son mujeres (año 2012) el 51,42% de la población la conforman mujeres, es decir que si tomamos una muestra de 100 ciudadanos ecuatorianos, 51 deberán ser mujeres”³⁶

En nuestro país de una totalidad de habitantes existentes, el 51% son mujeres, demostrando que la actividad productiva del país es mano de obra femenina, pero de estos porcentajes la mayoría son de los sectores rurales y marginales del país.

“Del total de mujeres ecuatorianas se estima que 5´100.000 (65,1%) son activas económicamente es decir trabajan, percibiendo un sueldo promedio de \$277 mensuales, mientras que en el año 1970 solo el 22% de mujeres ecuatorianas tenía un trabajo rentable. En 45 años se ha triplicado el número de mujeres trabajadoras como consecuencia de la desaparición de mitos respecto al género, la planificación familiar, la anti concepción y las profundas crisis económicas que han obligado a la mujer a salir en busca de trabajo”³⁷

En este contexto se evidencia que el promedio de 65%, perciben un sueldo promedio equivalente al básico ya que la mayoría estarían laborando en

³⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS.-Quito Ecuador.-2012.

³⁷ IBIDEM.-OB.-Cit.2-012.

actividades domésticos, en el cuidado del hogar entre otros y no más bien ocupando cargos relativamente relevantes.

“El ministerio Coordinador de la Política Económica estima que dentro del rango de personas sin ningún nivel de instrucción por cada \$100 que un hombre ganará, una mujer recibirá solo \$87,4 por hacer el mismo trabajo, la brecha en el salario por el tema de género sigue existiendo en el país, lo cual es una forma de discriminación que se encuentra prohibida en la Constitución. Mientras que en niveles laborales que exigen instrucción más del 60% de las mujeres que se desempeñan en estos cargos creen que no existe diferencia entre los salarios percibidos por hombres y mujeres; La inserción de la mujer en la economía de Latino América en los últimos 25 años creció en 11%, en el mismo período en Ecuador el crecimiento fue de 16%”³⁸

En este contexto se observa que la mujer percibe un menor porcentaje en sueldo a pesar que realiza la misma función, actividad y responsabilidad, donde demuestra que existe una desigualdad en cuanto a la remuneración por el mismo trabajo realizado.

Según estas estadísticas podemos palpar que en cuanto a los aspectos sociales, remuneraciones, laborales, trato, preparación académica, cargos gerenciales entre otros, siempre las mujeres son en menor proporción que los hombres, generando mitos que aun el hombre es el género capaz de cumplir alguna actividad laboral, sin darnos cuenta que en la sociedad la

³⁸ IBIDEM.Obra.-Cit.-2012.

mujer está en las mismas condiciones y oportunidades para cumplir actividades a ellas encomendadas en igual o superior que los hombres.

4.2.7. Participación de la mujer por área económica en Ecuador

“Según Deloitte la participación de la mujer en las empresas ecuatorianas llega solo al 39% en 2014. De esta participación se estima que solo el 30% ocupa un cargo ejecutivo y el 4% un cargo gerencial. Es decir que gran parte de la sociedad empresarial sigue pensando que un hombre afrontará de mejor manera las responsabilidades administrativas”³⁹

“Los sectores de la economía que cuentan con mayor participación femenina son el comercial con 47.000 mujeres y la educación con 27.000, el mayor número de mujeres que estudió una carrera universitaria se dedica a la docencia. El único sector de la economía que emplea más mujeres que hombres es el sector financiero donde existe apenas una diferencia de 4% a favor de las mujeres que representan el 52% de la plantilla laboral; En el sector gubernamental ecuatoriana, la mujer representa el 40,5% del gabinete de ministros, ministros coordinadores y secretarios del presidente Rafael Correa”⁴⁰

En estos últimos tiempos la mujer se encuentra en un gran porcentaje realizando trabajo que antes estuvieron segregados para los hombres, existiendo un mayor número en el campo de la educación, oficinas entre otros, dejando el trabajo de casa se han dedicado al colegio, la universidad,

³⁹ CENTRO GLOBAL DEL GOBIERNO CORPORATIVO DE DELOITTE.-Publicación de las Naciones Unidas.- EE.UU.-2011.

⁴⁰ CORREA, Rafael.-Publica en la centésima novena Sabatina.-2014.

haciendo política, como empresaria, etc. y entre las áreas empresariales que concentran al mayor número de ejecutivas son los recursos humanos, las finanzas y el marketing.

4.2.8. Mujeres en Ecuador

“Los derechos ciudadanos y en especial el de elegir y ser elegidas, fueron concedidos a las ecuatorianas mucho después que a sus compatriotas varones pero de forma temprana en el contexto latinoamericano. Así, obtuvieron el derecho a voto en 1929, antes que en ningún otro país en la región, mas, a diferencia de lo sucedido en otras naciones latinoamericanas, ello tuvo lugar sin que mediara la acción de un movimiento sufragista. De hecho, no habiéndose producido hasta la década del ochenta un movimiento social de mujeres, los avances han correspondido durante mucho tiempo a la sensibilidad de los gobiernos frente a la presión internacional. Ahora bien, en los últimos quince años y especialmente en el marco de la redemocratización del país a partir de 1978, brotaron múltiples grupos y organizaciones femeninas que han constituido un actor social colectivo capaz de expresar demandas y generar propuestas de políticas públicas”⁴¹

Las mujeres ecuatorianas han participado en la historia social, económica y política del país desde la independencia, sin embargo su presencia fue clara en algunas coyunturas políticas, en la actualidad se observa la presencia en el ámbito político, generado una menor proporción de mujeres en dignidades

⁴¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.-EDIDICIONES JURIDICAS “EL FORUM”.-Quito Ecuador.-2009.

nacionales, provinciales, seccionales y parroquiales e inclusive en actividades laborales en empresas públicas y privadas.

“Por otra parte, en los últimos decenios también se produjeron transformaciones en los rasgos socio demográfico de las mujeres ecuatorianas. A comienzos de los noventa, éstas son ya mayoritariamente urbanas, aunque continúan siendo apreciablemente jóvenes y tienen todavía más de cuatro hijos promedio por mujer. Han incrementado su participación económica, hasta ser sobre un tercio de la fuerza laboral y su nivel educativo ha aumentado considerablemente, si bien padecen aún de evidentes carencias, especialmente en las zonas rurales. También han mejorado, pero en menor medida, su situación de salud, lo que significa que todavía sufren de problemas sanitarios básicos, agravados por la crisis económica de los años ochenta”⁴²

Durante esta época en cuanto a las mujeres que habitaban en los sectores urbanas se dedicaban a las actividades artesanales y un pequeños número dedicada a estudiar, siendo ellas aun con la posibilidad de procrear hasta cuatro hijos, olvidando su rol importante que es la educación y tener una profesión acorde a sus necesidades, pero a pesar de los obstáculos han emprendido su lucha de independencia laboral, generando de esta manera su poder laboral en diferentes entidades públicas y privadas, creando en

⁴² <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

algunas ocasiones fuentes de trabajo para otras mujeres que no tuvieron la misma oportunidad que las que prepararon académicamente.

“La incorporación de las ecuatorianas a posiciones de poder es particularmente lenta y tardía en comparación con el resto de “América Latina, lo que revela un divorcio entre el discurso de los gobiernos que adhirieron a declaraciones y compromisos internacionales para el mejoramiento de la condición femenina y su práctica institucional, sólo en 1979 fue nombrada una mujer en el Gabinete Ministerial”⁴³

En relación a los países de Latinoamérica, en Ecuador el emprendimiento y la ocupación de cargos superiores de las mujeres es muy lenta debido a los obstáculos y la falta de confianza en la mujer a ocupar algún cargo gubernamental, sin determinar que una mujer estaría en mejores condiciones a ocupar alguna actividad que tradicionalmente son ocupados por el personal masculino.

“Esta situación ha sufrido un giro importante con la entrada en escena durante los ochenta del movimiento de mujeres y la legitimación de las demandas femeninas, desde distintas vertientes las mujeres confluyen en organizaciones que pretenden satisfacer tanto sus necesidades de subsistencia y su derecho a la tierra como sus necesidades de identidad y desarrollo cultural. Se crean secretarías de la mujer en sindicatos,

⁴³ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

organizaciones campesinas, indígenas y negras, al tiempo que se multiplican programas de apoyo en organismos gubernamentales y no gubernamentales, contando siempre con el concurso de agencias internacionales para el desarrollo. La asimilación del feminismo en diversas organizaciones de mujeres ha permitido la introducción de problemáticas específicas de la mujer al debate público”⁴⁴

Las mujeres con el afán de demostrar que son capaces de cumplir actividades relevantes buscaron alternativas de organización con el afán de demostrar el descontento por las acciones tomadas por las autoridades de turno; así también buscando el bienestar para sus integrantes quienes cobijados en agrupaciones u organizaciones de mujeres mejoraron sus condiciones de vida, mediante el emprendimiento en cuanto a la actividad económica, educación, preparación académica, para de esta manera salir del anonimato y la discriminación laboral existente en el país; con lo cual generado mayor presencia de mujeres cumpliendo actividades netamente productivas en el país.

“Este conjunto de procesos lleva a la articulación de organizaciones que culmina con la constitución del grupo “Acción por el Movimiento de Mujeres y la elaboración, en 1988, de un Programa Básico de la Mujer presentado al gobierno elegido en dicha oportunidad e incorporado en programas y

⁴⁴ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

políticas públicas, particularmente a través de la Dirección Nacional de la Mujer (DINAMU)”⁴⁵

Las mujeres ante múltiples acciones de lucha emprendida durante muchos años, conformando agrupaciones de mujeres y otros a fines, han llegado a un feliz término de ser entes representativas ante la sociedad, específicamente en actividades laborales remuneradas y olvidando el viejo adagio que una mujer era un ser que únicamente realizaba actividades domésticas, procreación y la crianza de sus hijos, estas luchas llevando a constituir en derechos legítimos de las mujeres en los diferentes constituciones del Ecuador.

“La gran heterogeneidad geográfica, étnica y social confiere a Ecuador características peculiares y plantea desafíos en cuanto a los avances obtenidos por el Movimiento de Mujeres y alcancen efectivamente a todas las ecuatorianas, sea en la sierra, en la costa o en la Amazonía. De hecho son pocos los programas, gubernamentales o no, que tienen cobertura nacional, concentrándose sus acciones en sólo algunas provincias. Igualmente las organizaciones y articulaciones femeninas encuentran serias dificultades para extenderse a lo largo y ancho del país”⁴⁶

Los avances mediante luchas de las mujeres ecuatorianas, apegados a las organizaciones en quienes confiaron en las diferentes provincias del país,

⁴⁵ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

⁴⁶ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

han alcanzado logros muy significativos en cuanto a la actividad laboral, donde se observa que algunas mujeres han alcanzado los objetivos propuestos, mientras que otras han quedado en el camino ante múltiples dificultades de la vida a pesar de las ayudas programadas por las organizaciones no gubernamentales; pero aun estas mujeres que han quedado en el campo han organizado como mujeres comunitarias en los diferentes sectores rurales del cantón Salcedo, donde tienen el apoyo de las ONGs en cuanto al asesoramiento, cultivo, producción y comercialización de productos orgánicos, siendo estos proyectos muy significativos para el sustento de su familia y del país.

4.2.9. Los derechos de las mujeres en las Constituciones del Ecuador

“En 1979 se reinstauró la democracia en el Ecuador. Desde entonces la movilización de las mujeres no ha cesado en su propósito de lograr que sus derechos estén consagrados en la Constitución, las leyes y las políticas públicas. Muestra de ello es, entre otros hechos, los siguientes: a) El rechazo al gobierno de León Febres Cordero, a mediados de los 80, que requirió de las mujeres politizar más su accionar, reivindicaciones y organización”⁴⁷

Los partidos políticos de corte conservador, siempre fueron mezquinos con el género femenino, porque consideraban que la mujer solo era útil para realizar servicios domésticos y otras labores relacionadas con la artesanía,

⁴⁷ IBIDEM.-Obr.-Cit.-

la crianza de los hijos y como compañera del hombre, no le daban la oportunidad para que se desempeñe en labores de carácter social, peor aún alcanzar los estudios superiores y desempeñar cargos públicos.

“La lucha a inicios de los 90, que obligó al Estado a asumir responsabilidad concreta frente al problema de la violencia intrafamiliar y de género. En 1994 se inauguran las Comisarías de la Mujer, en 1995 se emite la Ley 103 por medio de la cual el sistema judicial asume como delito este tipo de violencia”⁴⁸

Las mujeres para poder reclamar sus derechos han tenido que luchar realizando un sin número de manifestaciones hasta salir a las calles para reclamar que se reconozcan sus derechos imitando a lo que sucedió en la ciudad de Chicago, que tuvieron que ofrendar su sangre para alcanzar con el objetivo propuesto que se reconozca sus derechos.

“La promulgación de la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia en 1994. Esta norma constituyó la única resistencia sanitaria en Ecuador en tiempos neoliberales, lo que produjo un aumento de las coberturas públicas en salud sexual y reproductiva, e instaló veedurías ciudadanas”⁴⁹

La mujer, ante una serie de obstáculos lograron alcanzar sus derechos en Ecuador, tuvo que organizarse y en forma conjunta pronunciarse ante las autoridades de turno y se revela los derechos que como personas les

⁴⁸ IBIDEM.-Obr.-Cit.-

⁴⁹ IBIDEM.-Obr.-Cit.-

corresponde y es así para esta década se les reconoció el derecho a la maternidad gratuita y otros derechos que tienen relación con lo expuesto.

“La lucha que culminó en 1997 con el Consejo Nacional de las Mujeres CONAMU, máximo nivel de la institucionalidad de género en la estructura estatal, con participación de organizaciones de mujeres en su directorio”⁵⁰

La lucha de las mujeres ha sido constante y continúa porque cada día las necesidades cambian y los derechos aumentan y no pueden quedarse rezagados los suyos, aún más cuando se encuentran en igualdad de condiciones en el aspecto cognoscitivo.

“Ese mismo año se aprueba la Ley de Amparo Laboral de la Mujer, que establece la obligación de designar a un mínimo de 20% de mujeres para la integración de las Cortes Superiores de Justicia, Juzgados, Notarías y Registros”⁵¹

En los actuales momentos existen disposiciones legales que obliga a la función judicial y otros a fines, que deben tener dentro de su plantilla de trabajadores el veinte por ciento de mujeres, aunque en algunos las instituciones son renuentes a cumplir con este instrumento legal, sin cumplir los estamentos legales donde reza los derechos de las mujeres a cumplir alguna actividad; así puedo citar que en la notaria del Cantón Salcedo de los siete trabajadores incluido el notario existe únicamente una mujer como

⁵⁰ IBIDEM.-Obr.-Cit.-

⁵¹ IBIDEM.-Obr.-Cit.-

secretaria, en esto se puede determinar que no se cumple con los acuerdos alcanzados por las mujeres.

“La lucha por la aprobación de la Constitución de 1998 con un contenido explícito de promoción de la igualdad de género y de los derechos humanos de las mujeres”⁵²

Cuando se elaboraba la anterior constitución, algunos grupos de mujeres realizaron un sin número de manifestaciones pacíficas con la finalidad que se les reivindicase sus derechos y que exista la igualdad de género, que poco a poco están consiguiendo, anteriormente tuvimos una Presidenta de la República por el lapso de ocho horas, en la actualidad tenemos a tres mujeres en la cúpula de la Asamblea Nacional.

“A raíz de los procesos electorales de 2007, se respeta completamente los criterios de paridad, secuencia y alternancia de mujeres y hombres en la conformación de listas electorales. La aplicación de esos principios ha sido progresiva: se partió del de 20% (1997-98), se subió al 30% (2000), y se arribó al 50-50% en 2007”⁵³

A pesar que existe en la Ley de Partidos Políticos, la inclusión de la mujer en la política, sin embargo a ello, existe la renuencia a no cumplir con el postulado y a las mujeres llenan las suplencias de las dignidades, son pocas

⁵² IBIDEM.-Obr.-Cit.-

⁵³ IBIDEM.-Obr.-Cit.-

las que figuran como principales, esto ha sido motivo de rechazo de algunos movimientos que existen para reclamar sus derechos.

“El movimiento de mujeres ha debido mantenerse alerta y dispuesto a sostener cada logro a como dé lugar y conforme a las circunstancias. Ha aprendido que por más que sus derechos consten en la Constitución y las leyes, nada está garantizado para las mujeres, de modo que la lucha por ejercer y hacer respetar esos derechos marca cotidianidad de las mujeres”⁵⁴

Las mujeres al igual que los hombres deben permanecer atentas a las circunstancias en las que la sociedad vive, porque si se descuidan el sexo opuesto les arrebatara sus derechos, los cuales se encuentran promulgados en la presente Constitución.

4.2.10. Constitución de 1999

“Un gran impulso a la movilización de las mujeres ecuatorianas se generó a partir de la V Conferencia de Naciones Unidas sobre las Mujeres, en Beijing 1995, y la aprobación de la Plataforma de Acción, en las que se adoptó la promoción de los derechos políticos de las mujeres y su participación en la toma de decisiones. En 1996 tuvo lugar la conformación con alcance nacional, de la Coordinadora Política de Mujeres Ecuatorianas -CPME, una de las expresiones más importantes del movimiento de esa época”⁵⁵

Con el transcurrir del tiempo y la historia la mujer, ha tenido que luchar desde su existencia para que se le reivindicquen sus derechos establecidos y

⁵⁴ IBIDEM.-Obr.-Cit.-

⁵⁵ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

no solo a nivel nacional, sino internacionalmente como consta en la exposición del articular expuesto.

“Las circunstancias políticas del país en 1998 llevaron a que la ciudadanía y sus representantes elaboren una nueva Carta Política, coyuntura que las mujeres la asumieron como una oportunidad excepcional para consagrar sus derechos. Las estrategias y acciones unificadas del movimiento de mujeres, la apertura y alianzas con organizaciones políticas representadas en la Asamblea Constituyente reunida entonces, y el involucramiento y voto de algunas asambleístas incidieron en que los planteamientos de las mujeres sean acogidos en buena medida en la Constitución de 1998”⁵⁶

En la década de los 90, llegó al Ecuador, una comisión de la organización internacional de la mujer que funciona en Europa, las mismas que estaban haciendo conocer e insistiendo que en Ecuador hagan respetar el derecho al trabajo en su país, con la finalidad que exista una base sólida de la agrupación de mujeres en el reclamo de sus derechos, aisladas dentro de la actividad laboral.

4.2.11. Logros la incorporación en la Constitución de 1998

“El derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia, a la igualdad ante la ley y la no discriminación, la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos de elección popular, en las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia,

⁵⁶ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

los organismos de control y los partidos y estableciendo en este contexto los siguientes derechos: a) El derecho de las mujeres a tomar decisiones libres y responsables sobre su vida sexual y reproductiva; b) El reconocimiento formal del trabajo doméstico como labor productiva; c) La igualdad y corresponsabilidad en la familia y el apoyo a las jefas de hogar; d) La educación no discriminatoria que promueva equidad de género; e) La obligatoriedad del Estado de aprobar políticas públicas e institucionalidad para impulsar la igualdad de las mujeres”⁵⁷

Como es de conocimiento general en la actualidad las mujeres conforman las listas de las diferentes dignidades de elección popular, pero para llegar hasta este lugar han tenido que recorrer un tortuoso y largo camino incluso siendo mal vistos hasta por sus propias familias, ya que para desempeñar el cargo deben convertirse en madre, hermana, esposa, funcionaria, etc.

“En abril de 2005 se produjo la revocatoria del gobierno de Lucio Gutiérrez, coyuntura que evidenció un alto nivel de politización ciudadana, sobre todo en Quito, y de participación de las mujeres. En esa ocasión se expresó un clamor masivo por una reforma política profunda en Ecuador, requerimiento que no fue asumido seriamente por el sucesor presidencial, Alfredo Palacio. En esas circunstancias, algunas agrupaciones de mujeres presentaron a la sociedad una propuesta de Consulta Ciudadana, con temas específicos en

⁵⁷ CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.-1998.

torno a sus derechos, y otros más generales sobre el funcionamiento político, social y económico del país”⁵⁸

En este periodo presidencial se pudo evidenciar que la mujer se deshumanizó, es decir existieron algunos actos de corrupción cometidos por la mujer, incluyendo a la misma hermana y familiares cercanos del ex presidente Lucio Gutiérrez, decayendo lo cual disminuyó la credibilidad que hasta entonces había adquirido la mujer.

“En esa coyuntura, la Asamblea de Mujeres de Quito (AMQ) instaló una veeduría ciudadana al interior del Consejo Nacional de Modernización (CONAM), el organismo estatal encargado de aplicar y sistematizar la consulta. El propósito de la veeduría era garantizar que los procedimientos aplicados en la fase de procesamiento de la información, recojan los principales planteamientos emitidos por la ciudadanía y, en particular, los de las mujeres. Se aspiraba a integrar esos planteamientos en una propuesta que pudiera haberse formulado a partir de la Consulta. La inoperancia de aquel proceso consultivo sirvió para convencer a la ciudadanía de que los cambios sociales y políticos de envergadura que se demandaban, no se producirían sino a través de un proceso constituyente que gesticione una nueva carta política”⁵⁹

⁵⁸ CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.-1998.

⁵⁹ CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.-1998.

Todas estas actividades realizadas por los diferentes grupos de mujeres y que por el momento se han constituido parte de la historia, parte de los reclamos se han constituido en derechos reales, otros se encuentran en proceso de entrar en vigencia, siempre que las dueñas de los derechos continúen insistiendo en que se cumpla.

“En las elecciones generales de 2006 triunfó Alianza País con Rafael Correa como candidato a Presidente de la República. En enero de 2007 Correa asumió el cargo y firmó el decreto de consulta al pueblo sobre la pertinencia de convocar a una Asamblea Constituyente de Plenos Poderes para redactar la nueva Constitución. La consulta se hizo en abril de 2007 y en ella el Presidente recibió un respaldo ciudadano mayoritario. Con ese resultado quedó zanjada para el movimiento de mujeres la disyuntiva entre apoyar o no el proceso constituyente, y por ende, la elaboración de una nueva Constitución que amplíe los derechos de las mujeres”⁶⁰

A partir que entro en vigencia la nueva constitución, todos los reclamos que las mujeres realizaban, fueron plasmados en la Constitución de Montecristi y desde entonces esta parte de la sociedad muy importante ha adquirido mayor fuerza en lo relacionado a ser parte activa en la política, en la economía y otras actividades a nivel de país.

⁶⁰ CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.-1998.

“El gobierno de Correa propuso entonces un proceso consultivo amplio para la elaboración de un borrador de Constitución que sirva a la Asamblea, y designó al efecto una comisión de juristas, en la que participó una sola mujer, la doctora María Paula Romo. El movimiento de mujeres fue invitado a participar en ese proceso consultivo, y de su seno salieron cuatro propuestas: del Movimiento de Mujeres con auspicio del CONAMU; de la Asamblea de Mujeres de Quito; de la Coordinación Cabildo por las Mujeres del Cantón Cuenca: y del Movimiento de Mujeres de El Oro”⁶¹

Todos estos cambios que se han realizado de carácter político, son susceptibles de cambios y es lo que ha pasado con el enunciado anterior en la cual se nombra a una mujer que fue muy activa dentro de la Asamblea Nacional, pero luego terminó su periodo y todo ha terminado, es decir su voz se ha esfumado y no existen huellas de carácter social visuales a las cuales la ciudadanía la vea y continúen sus recuerdos latentes por la razón que todos los hechos son políticos.

4.2.12. La pre-constituyente de mujeres del Ecuador

“Varias organizaciones de mujeres plantearon el tener una propuesta unificada frente a la Asamblea Constituyente. Para ello se organizó la Pre-Constituyente de Mujeres del Ecuador, que se reunió en Riobamba en junio de 2007, donde se definieron un conjunto de “reivindicaciones irrenunciables”, que no serían objeto de negociación o retroceso, y que pasarían a ser las prioridades de las mujeres en la nueva Constitución.

⁶¹ CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.-1998.

Posteriormente, algunas organizaciones del movimiento de mujeres lograron que asambleístas firmen un “Pacto por los Derechos de las Mujeres”, sobre esas prioridades, las mismas que se mencionan a continuación: a) Mantener todos los derechos de las mujeres conquistados en la Constitución de 1998: b) Estado Laico que implica el derecho a la libertad de conciencia y a adoptar decisiones; c) El derecho a la igualdad real o material que conlleva a la aplicación de medidas de acción positiva para compensar situaciones históricas de discriminación; d) Derecho a decidir: las personas tienen derecho a tomar decisiones libres y responsables sobre su cuerpo, salud, vida sexual y reproducción; e) Paridad: representación paritaria de mujeres y hombres en todas las funciones del Estado, organismos de control, régimen autónomo, gobiernos seccionales, y en los cargos públicos, sean de elección popular o designación; f) Justicia de género: protección especial a las víctimas de delitos sexuales y violencia de género, procedimiento judicial no re-victimizante, inversión de la carga de prueba, obligatoriedad de que los fallos se fundamenten en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Estado ecuatoriano; g) Erradicación del sexismo, machismo, androcentrismo y prácticas discriminatorias; i) Prohibición de acceso a cargo público, a quien adeude pensiones alimenticias o sea responsable de delitos sexuales o de violencia de género; j) Conciliación de la labor productiva con la reproductiva. Determinación del valor productivo del trabajo doméstico y compensación con derecho a la seguridad social a

quienes lo realizan. Distribución equitativa de los recursos entre hombres y mujeres”⁶²

Para mi criterio esta constituyente fue aprovechada por diversas organizaciones de mujeres, valiendo la coyuntura política que brindaba el actual régimen, lo cual en su periodo de campaña realizo ofrecimiento ventajoso para la incursión de la mujer en el ámbito, laboral, político, social etc.

“Así mismo, hay que tener presente que en el Congreso de 2006–2007 hubo intentos de menguar los derechos de las mujeres, encabezados por Pascual del Cioppo, diputado del PSC. Se pretendió eliminar del Código de Salud los logros en materia de derechos sexuales y reproductivos. En el 2007 se debatió en el ese Congreso una propuesta de penalización del aborto terapéutico presentada por varios diputados ultra conservadores. Gracias a una acción inmediata y mancomunada del movimiento de mujeres, el CONAMU y un grupo de diputadas, se logró archivar esa propuesta”⁶³

Como fue evidente los grandes poderes económicos y políticos siempre están a la expectativa del adelanto y progreso de las mujeres, ante lo cual buscan pretextos para boicotear los derechos establecidos en la carta magna y tratando de volver a la obscuridad que tuvieron que vivir las mujeres desde su existencia.

⁶² <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

⁶³ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

4.2.13. El gobernó de la revolución ciudadana y las mujeres

“En la versión del Plan de Gobierno de Alianza País al momento de su triunfo electoral, en el capítulo “El país que soñamos”, se reconoce la intención de respetar los derechos de las mujeres y construir equidad con ellas: Para pensar en un país diferente tenemos que construir un Ecuador donde se practiquen valores fundamentales como la democracia, la solidaridad, la justicia, la ética y en especial la equidad en todos los ámbitos: social, económica, ambiental, étnica, de género, intergeneracional. Sólo a partir de la vigencia efectiva de dichos valores es posible pensar en una Patria digna y soberana”⁶⁴

Ya como Presidente, Rafael Correa conformó su primer gabinete con un número casi equivalente de ministras y ministros, con lo cual instaló por primera vez en la historia del Ecuador la paridad en cargos de designación al más alto nivel y nombrando por primera vez a una mujer como Ministra de Defensa, trastocando el imaginario militar estas acciones fueron señales prometedoras para las mujeres, en su afán de acceder a una ciudadanía plena y en equidad.

“En septiembre de 2007, el gobierno expidió el Decreto 620 que declara como política de Estado la erradicación de la violencia de género desde la niñez. Para implementar esa política pública se elaborará un plan que permita generar e implantar acciones y medidas, que incluyen mecanismos

⁶⁴ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

de coordinación y articulación interinstitucional en todos los niveles del Estado”⁶⁵

En mi parecer el actual gobierno, ha incorporado a las mujeres como actoras plenas y libres de violencia; impulsado programas de emprendimientos productivos para las mujeres, y aplicado mecanismos compensatorios del trabajo doméstico, la suma de estas acciones no logra constituirse en lo que se llamaría una política real de Estado de igualdad de género.

4.2.14. Tres puntos críticos para las mujeres en el debate constitucional.

“El primer punto crítico es sobre el Estado laico y el derecho de las mujeres a decidir. Para el gobierno y la mayoría de ecuatorianos/as es significativo haber revalorizado y recolocado en el corazón mismo del cambio político y social, los postulados de la Revolución Alfarista que garantizó a las mujeres el acceso a una educación laica y a la libertad de cultos”⁶⁶

Al respeto de la libertad de la educación, es decir que se laica para un gran número de ciudadanos fue un avance significativo, pero para entonces la administración de la educación estaba a cargo de la curia por lo tanto estaba dogmatizada y para muchos constituía un cambio brusco el cual continúa de alguna forma dentro de la educación con menos poder que antes pero continúa aliada ofertando educación fisco misional.

⁶⁵ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

⁶⁶ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

“Recordemos que los máximos postulados de la segunda constitución alfarista (1906) consagraron el Estado laico, separado de la Iglesia Católica, y la laicidad en tanto libertad de cultos y respeto a la diversidad de posiciones ideológicas en la sociedad. Estos logros han sufrido innumerables ataques e involuciones en sus 100 años de existencia. El tema fue materia de debate en la Asamblea Constituyente de Montecristi, cuando se discutió si invocar o no a Dios en el preámbulo del texto constitucional. De su parte, Rafael Correa advirtió a la Asamblea que no refrendará la nueva Carta Política si ésta plantea contenidos que entren en contradicción con su conciencia y formación cristiana.

Recordemos sus palabras (necesariamente vamos a tener posiciones discrepantes en asuntos de conciencia. Somos extremadamente respetuosos de todas las posiciones, y en lo personal, jamás me he creído con la solvencia para tirar ninguna primera piedra. Sin embargo, debo reconocer que, de igual manera, jamás he entendido propuestas como “mi cuerpo, mi elección”, cuando es claro que el embrión, feto o bebé que una madre porta ya no es parte de su cuerpo, y nadie tiene derecho a decidir sobre esa nueva vida. Por ello, por mi formación humanista y cristiana, en caso de que la nueva constitución apruebe la eutanasia prenatal, más allá de lo que ya está estipulado en los códigos actuales, precisamente por cuestión de conciencia sería el primero en votar no en el referéndum aprobatorio)”⁶⁷

⁶⁷ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

Durante la constituyente comenzaron a expresarse contradicciones entre el discurso y la práctica de la revolución ciudadana, olvidando de los verdaderos principios de la revolución ciudadana moderna, plural y democrática, donde las mujeres pueden decidir sobre su cuerpo, sexualidad y reproducción, basando en dogmas de religión, así también basados en la libertad de cultos, libertad de pensamiento, conciencia y decisión, y que la Religión Católica se equipara a cualquier otra y establece la posibilidad y el derecho de los ciudadanos a optar por una de ellas, o por ninguna.

“El segundo punto crítico es sobre el aborto. Emblemático y de alta sensibilidad entre las dirigencias políticas y la ciudadanía en general, es el tema de la despenalización del aborto en todas sus circunstancias, y consecuentemente, el derecho de las mujeres al aborto seguro. La temática del aborto no es materia constitucional sino del Código Penal, sin embargo, el debate resurge cada vez que las fuerzas conservadoras se sienten amenazadas con la idea de una libre decisión de las mujeres al respecto”⁶⁸

La frecuencia estadística del aborto en Ecuador es alta, por ser en muchos de sus casos un acto clandestino, se supone que en época de cambios revolucionarios y de mentalidades abiertas, no cabe la doble moral sobre esta materia, mediante la cual, por un lado se practica y por otro se condena, por lo cual es necesario admitir que, además de ser católicas en su mayoría, las mujeres han decidido interrumpir su embarazo, lo han hecho en

⁶⁸ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

condiciones inseguras y clandestinas ya que en su mayoría son mujeres pobres sin los medios para pagar por estos servicios.

“El tercer punto crítico es sobre la institucionalidad promotora de equidad de género en Ecuador. El país experimentó desde 1997 niveles cada vez más profundos de crisis institucional, de allí que uno de los clamores ciudadanos expresados de manera reiterada, fue la necesidad de una reforma política integral, mediante la cual la institucionalidad del Estado pase a funcionar con eficiencia y efectividad a favor del conjunto de la sociedad ecuatoriana”⁶⁹

En el período neoliberal el Ecuador experimentó la reducción del gasto social y el achicamiento del tamaño del Estado, el pago de la deuda externa, la entrega de los recursos a empresas extranjeras, la concentración en pocas manos de las utilidades de los recursos estratégicos, especialmente los provenientes de la producción petrolera, y, como remate, la extendida corrupción de políticos y funcionarios, factor que conllevó al desquebranto del país.

“En ese contexto y como se dijo, la Dirección Nacional de la Mujer se transformó en 1997 en el CONAMU, órgano rector de las políticas públicas de equidad de género. El paso se dio gracias a la acción del movimiento de mujeres que a esas alturas ya contaba con un importante manejo técnico apto para orientar la aplicación de políticas públicas con enfoque de equidad

⁶⁹ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

de género. Una de las características relevantes de la estructuración del CONAMU es la conformación mixta de su directorio: Estado – Sociedad Civil. La cercanía a la Presidencia de la República no le ha significado al CONAMU ser considerado como parte del gabinete presidencial, pero tampoco tener un presupuesto suficiente, correspondiente a la envergadura de sus responsabilidades e intervenciones”⁷⁰

Si bien es cierto que el tema sobre la lucha por la equidad de género, las mujeres han avanzado bastante, pero no han podido convencer al gobierno a que la mujer se la respetada, siempre tiene ciertos prejuicios con ellas, porque siempre que tiene oportunidad las humilla a través de las sabatinas, aunque siempre se manifiesta que para él las mujeres son lo más sagrado, siempre se dirige en términos que desdice de su autoridad.

“El Presidente Rafael Correa dispuso que el CONAMU se integre a la Secretaría de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana (SPPC), adscrita a la Presidencia de la República. Se impuso así una instancia de intermediación y se disminuyó la autonomía relativa del CONAMU que había funcionado desde 1997. Esta decisión presidencial generó al interior del movimiento de mujeres y del CONAMU una reacción defensiva, pero a la vez propositiva. Se planteó que la Asamblea Constituyente recoja en la nueva Constitución la necesidad de mantener un organismo con nivel ministerial, que garantice la equidad de género como

⁷⁰ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

política de Estado, que disponga de un presupuesto significativo, que mantenga su carácter rector de la política pública de equidad de género, y que transversalice dicho enfoque en todo el aparato estatal”⁷¹

En plena etapa de debate y redacción de la nueva Constitución quedó planteada la incertidumbre de que esa propuesta sea acogida al interior de la reforma política y del Estado, puesto que hay evidencias claras de que no se considera a la problemática de género en su carácter político estructural, y de que, más allá del discurso, no se reconoce la equidad de género como política de Estado, es porque no está convencido que la mujer tenga los mismos derechos constitucionales.

4.2.15. El movimiento de mujeres, constituyente y mandante

“El movimiento de mujeres lejos de verse como un grupo indiferenciado, unificado, esencialista, ha optado por auto-reconocerse como una suma de mujeres diversas y equivalentes. El movimiento se está dando la posibilidad de dejar de lado momentáneamente, pugnas importantes pero desgastantes, entre feministas históricas, feministas modernas, organizaciones socio, políticas de mujeres mestizas, indígenas, negras, mujeres funcionarias de la institucionalidad de género - mujeres de organizaciones populares - ONG’s de mujeres - mujeres en cargos de elección popular, etc.”⁷²

⁷¹ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

⁷² <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

En ese contexto, el debate sobre quién representa a quién, o si sienten o no representadas por ciertas mujeres, cede terreno, asumiendo que cada cual se representa a sí misma, o que todas representan a todas, aunque las representaciones tradicionales, jerárquicas, corporativa pierden eficacia en beneficio de la búsqueda de consensos y acciones convergentes que todas y cada una puedan respaldar.

“Si bien existe dificultad para calificar la acción dispersa de las organizaciones de mujeres durante lo que va del presente siglo XXI, en tanto movimiento social y político a carta cabal, las acciones reseñadas muestran que todavía mantiene vitalidad, parece que en una coyuntura como la presente, de revolución ciudadana y reforma del Estado, la movilización y/o el movimiento de mujeres requieren replantearse su accionar y existencia, en ejercicio autocrítico permanente, revolucionando su propia conciencia, ciudadanía y propuesta de sociedad, y continuar interlocutando con el gobierno central y los gobiernos seccionales”⁷³

Debemos resaltar la incomodidad que produce el excesivo apego de algunas organizaciones de mujeres a la institucionalidad de género, y la voluntaria o involuntaria suplantación de roles que ésta ejerce con relación al movimiento, debido a su capacidad de intervención y disponibilidad de recursos, instalando una reacción y reclamo de autonomía de más de una organización integrante del movimiento, así como de feministas más o

⁷³ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/ecuador/m-pais.htm>

menos declaradas, admitiendo la interlocución con el Estado, el movimiento de mujeres corre el riesgo de perder autonomía y ahondar su dependencia, frente a lo cual no sólo hay que estar prevenidas, sino actuar en consecuencia, tomando la suficiente distancia, siendo críticas y autocríticas.

4.2.16. Prioridad de las mujeres en la constitución de 2008

“Constituido como mandante, el movimiento de mujeres de Ecuador demandó la incorporación en el nuevo texto constitucional, de un conjunto de principios relacionados con asuntos que interesan a toda la población ecuatoriana, a la vez que consignó las demandas específicas de las mujeres, los principios y ejes fundamentales que deben guiar la Constitución son: democracia, igualdad, no-discriminación, pluriculturalidad, respeto a la diversidad, estado laico, progresividad de los derechos y libertades, vigencia plena de los derechos sexuales y reproductivos, economía soberana y solidaria, justicia de género, paridad, participación como fundamento del poder ciudadano, ética en lo público e institucionalidad para la igualdad de las mujeres. En la coyuntura de la Asamblea de Montecristi, la Agenda de las Mujeres para la Nueva Constitución planteó múltiples reivindicaciones aglutinadas en grandes temas, a ser incluidas en los capítulos de la carta política. Entre ellos destacamos: a) Progresividad de los derechos: principio universal ganado por la humanidad, y compromiso nacional para el cambio que buscamos. b) Laicismo: un legado del siglo XX que aún espera su plena aplicación. c) Igualdad y no-discriminación: principio de la acción pública y la

convivencia social, que requiere sólidas políticas y medidas de ‘acción positiva’. d) Derechos sexuales y derechos reproductivos. e) Institucionalidad para la igualdad de las mujeres. f) Las prioridades de las mujeres en la nueva Constitución son: Los principios de libertad, igualdad, dignidad, no-discriminación, justicia, solidaridad, diversidad, reciprocidad, progresividad de los derechos humanos, paz, defensa y protección del ambiente, la naturaleza y la biodiversidad, soberanía y desarrollo humano sustentable. g) El fortalecimiento del Estado Laico que implica libertad de las personas, autonomía del Estado, independencia entre la ley civil y las normas religiosas o filosóficas particulares, así como respeto a la libertad de conciencia. h) El derecho a decidir sobre la vida sexual y reproductiva, así como el reconocimiento de la diversidad de familias. i) La valoración efectiva del trabajo doméstico no remunerado, la incorporación de la economía del cuidado familiar, la compensación del Estado y la sociedad para las mujeres, el acceso universal a la seguridad social y sus prestaciones incluyendo la jubilación y la renta básica. j) Medios que garanticen la paridad, alterabilidad y secuencialidad en el sistema electoral ecuatoriano, en los procesos de selección de candidaturas, en las elecciones y asignación de escaños, en la organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, así como la creación de mecanismos de acción positiva para la participación de las mujeres indígenas y afro descendientes. k) El acceso a la justicia para las mujeres, la imprescriptibilidad de delitos relacionados con violencia de género e intrafamiliar, un sistema de justicia eficiente, ágil, libre de corrupción y que termine con la impunidad. La protección integral de las

víctimas de violencia, la reparación y restitución de derechos. l) El derecho universal de las mujeres a la educación con acciones positivas que permitan erradicar el analfabetismo, el derecho a la educación sexual y a la salud sexual y reproductiva”⁷⁴

La carta Magna con la que, en la actualidad se administra el Estado, existen los derechos fundamentales dedicados a la mujer, algunos de ellos se cumplen a cabalidad otros a medias, el tiempo será el fiel testigo de evidenciar si en realidad han sido suficiente y ha mejorado los que tienen relación con la equidad de género, porque existe un gran número de mujeres que no quieren asumirlos y para ello puntualizo algunos, el maltrato físico, psicológico, la trata de personas, el abandono, los actos de violación, etc., que no los denuncian por el miedo a que el marido o conviviente las abandone porque es quien aporta con el dinero para el sustento diario.

⁷⁴Constitución de 1998, Constitución de 2008, Agenda de las Mujeres para la Nueva Constitución Ecuatoriana, Acuerdo Nacional por la Constituyente Juvenil –ANC Juvenil. Jóvenes por el país que soñamos.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Conforme manifiesta la Constitución de la República del Ecuador, nuestro país, ha alcanzado un alto grado de protección a los grupos vulnerables, aplicando las acciones afirmativas, entre estas se encuentran la protección a la mujer, así tenemos:

La Constitución de la República del Ecuador en el Capítulo primero referente a los Principios de aplicación de los derechos, en su parte pertinente establece: “**Artículo 11.**-El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado

menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La Ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”⁷⁵

Nuestra Constitución destaca el derecho que tienen todas las personas de ser iguales ante la ley y que todos gozamos de los derechos, deberes y oportunidades, además establece que ninguna persona podrá ser discriminada por ninguna razón y que para garantizar estos derechos el Estado adoptara medidas de acción afirmativa para lograr su objetivo, esto lo hace con el propósito de que los grupos vulnerables como lo es el de las mujeres tengan mejores oportunidades en todo ámbito y de manera especial en el ámbito laboral.

La misma Constitución en su Sección octava relativo al Trabajo y seguridad social dispone: “**Artículo 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁷⁶

⁷⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR; “Capítulo primero, Principios de aplicación de los derechos, Art. 11”; Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito-Ecuador; 2008.

⁷⁶ Ibídem, Art. 33

En la Carta Magna se ha establecido el derecho al trabajo que es un deber que el Estado garantiza y protege de que los habitantes del país tengan un ingreso económico que permita desenvolverse adecuadamente y satisfacer sus necesidades básicas, considero también que el Estado debe mantener estas políticas incorporando a hombres y mujeres en el ámbito laboral, todos tenemos los mismos derechos y debemos también tenerlas mismas oportunidades para acceder a las fuentes de trabajo.

En su Capítulo sexto en lo concerniente a los Derechos de libertad en su parte pertinente establece: “**Artículo 66.**-Se reconoce y garantizará a las personas:

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”⁷⁷

Nuestra Constitución en su normativa establece el derecho al trabajo sin distinción de raza, sexo o condición económica, estableciendo además que por ningún motivo nadie será obligado a prestar sus servicios y menos aún de forma gratuita, sería injusto que una persona venda su fuerza de trabajo y no sea remunerado; así también en cuanto a las mujeres deben tomar en cuenta que ellas empezaron a trabajar por necesidad económica, las mujeres de nivel económico más bajo, casadas o solteras, trabajaban fuera de la casa, el salario de las mujeres era mucho más bajo que el de los hombres, además, la mujer trabajadora tuvo y sigue teniendo que realizar sus tareas hogareñas a la par con sus tareas laborales.

⁷⁷ *Ibíd.* Art. 66

Cabe destacar que a pesar de que la Constitución garantiza el trabajo en todas sus formas y también dispone que la mujer tenga acceso a las fuentes de trabajo, aquello no se cumple tal como lo establece la ley, la equiparación entre el hombre y la mujer en el trabajo es desigual a la realidad, el número del género femenino en rol laboral aumenta día a día, cambia no solo la cantidad sino las características del puesto de trabajo, sin embargo la proporción de mujeres que ocupan altos cargos es considerablemente más baja.

4.3.2. Código de Trabajo

El Código del Trabajo Vigente en su parte pertinente establece lo siguiente:

“Art. 42.- Obligaciones del empleador, numeral 34, determina que se debe Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Relaciones Laborales”⁷⁸

La preocupación por la discriminación de las mujeres en el mundo laboral y, particularmente, la mención de la igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres es un principio fundamental, reconocido en diferentes momentos de la historia, en los instrumentos internacionales que promueven la paz mundial y los derechos humanos, pero que aún estos principios no se ven reflejados en la práctica.

⁷⁸ **CÓDIGO DEL TRABAJO;** “Artículo 42, numeral 32”; Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito-Ecuador; Actualizado a 2012.

De acuerdo a lo que establece el presente artículo se deduce que entre las obligaciones del empleador es contratar un porcentaje mínimo de mujeres, pero si vamos a la realidad, lo dispuesto en este artículo es letra muerta ya que los empleadores no ponen en práctica lo que establece la Ley, es notorio que en las instituciones pública o privadas el número de trabajadoras mujeres es mínimo, es muy notorio que se prescinde de la mano de obra femenina, dando preferencia generalmente a los hombres, sin tomar en consideración que las mujeres hoy en día también se encuentran lo suficientemente preparadas para desempeñar un trabajo determinado ya que tienen la capacidad y la predisposición para desempeñar cualesquier cargo u oficio.

4.3.3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, también ha tomado en cuenta la igualdad de condiciones en el ámbito laboral tanto para hombres como para mujeres, tal es así que en su normativa, en su parte pertinente establece lo siguiente:

“Artículo 11, numeral: 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de

selección de cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo; 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales”⁷⁹

En este artículo entre una de las normativas ha sido la no discriminación en favor de la mujer embarazada, ya que no puede ser objeto de despido por el hecho de estar en estado de gestación, en tal caso establece que se le preste los suministros de servicio social de ayuda que tenga dentro del hogar; garantizando a la mujer el cuidado, supervivencia, económica, de su familia, a la elaboración de planes y su ejecución, servicios adecuados, seguridad social, educación, participación comunitaria y organización de

⁷⁹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer; 2010.

grupos de autoayuda, y la prestación de créditos según su capacidad económica.

“Artículo 14; numeral 1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales”⁸⁰

La Convención sobre eliminación de la discriminación contra la mujer, ha sido creada por los estados comprometidos en este cambio, con el fin de aportar con medidas apropiadas para que se aplique en igualdad de condiciones, derecho al trabajo y oportunidades al empleo, donde se garantice los derechos para hombres como para mujeres, elegir libremente la profesión y el empleo, su acceso, estabilidad, remuneración y seguridad social.

4.3.4. La Organización Mundial del Trabajo

“En 1998 la OIT promulga la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en la que se señala que el compromiso de cumplimiento de los miembros, de los principios fundamentales en el mundo laboral, se deriva de su mera pertenencia a esta organización. Esta Declaración se constituye en el caballo de batalla de la OIT para promover los derechos laborales en el nuevo milenio, dando fuerza a cuatro principios

⁸⁰ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer; 2010.

fundamentales: a) La libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y, d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”⁸¹

Los cambios ocasionados mediante la globalización en cuanto a la economía, la producción de bienes y servicios; así también la internacionalización financiera, han alterado totalmente las ofertas laborales locales en la cual la mujer es la protagonista, en las relaciones de producción de bienes y servicios que produce la empresa y los lugares en donde se desempeñan o prestan sus servicios calificados o artesanales, radicando el futuro de la empresa a disponer de personal productivos en épocas de recesión de las demandas.

⁸¹LAÍS, Abramo; VALENZUELA, María Elena; POLLACK, Molly; “Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing”; OIT Oficina Regional para América Latina y El Caribe, No. 130, Perú, 2000.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. Colombia

La Legislación Laboral Colombiana en la Ley 823 – 2003, en su parte pertinente establece lo siguiente:

“Artículo 5°.- Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo igual. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.
2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.
3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.

4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos”⁸²

La legislación laboral Colombiana, en su artículo 5 establece claramente los derechos de los trabajadores, especifica que se garantizará el acceso al trabajo tanto en el área urbana como la rural, sin discriminación alguna; además, no se considerara estereotipos sobre trabajos específicos en las mujeres, como en el caso de la construcción.

“**Artículo 9º.-** El Estado garantizará el acceso de las mujeres a todos los programas académicos y profesionales en condiciones de igualdad con los varones.

Para el efecto, el Gobierno diseñará programas orientados a:

1. Eliminar los estereotipos sexistas de la orientación profesional, vocacional y laboral, que asignan profesiones específicas a mujeres y hombres”⁸³

En este artículo establece que el empleo será en condiciones iguales tanto para hombres como para mujeres, en este país ya se toma en cuenta a la mujer para que sea parte de la fuerza laboral del país en igualdad de condiciones que el hombre, rechaza la discriminación por cualquier medio e elimina los estereotipos en contra de las mujeres en actividades laborales asignadas.

⁸² **LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA;** “Ley 823 de 2003”; Bogotá Colombia; Julio de 2010.

⁸³ **LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA;** “Ley 823 de 2003”; Bogotá Colombia; Julio de 2010.

4.4.2. Bolivia

Según la Constitución Política del Estado de Bolivia, nos dice en su parte pertinente establece:

“Artículo 11. La República de Bolivia adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres.

Principios de Equidad e Igualdad.- La Constitución Política del Estado garantiza los derechos de las mujeres bolivianas y son incorporados, principalmente, valores de inclusión, igualdad y equidad; para cimentar una sociedad justa sin discriminación con respeto mutuo entre las personas y sus culturas”⁸⁴

Según este artículo ya determina la igualdad de género, la eliminación de la discriminación y respeto mutuo entre las personas, es así que se puede determinar que en esta legislación ya determinan que las mujeres tienen igual oportunidad de trabajo que los hombres, los que incumplan estas disposiciones sería la causal para la llamada de atención a los empleadores.

“Artículo 48.- El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado”⁸⁵

⁸⁴ **LEY GENERAL DEL TRABAJO DE 1942** y su decreto reglamentario de 1943 de la República de Bolivia y actualizada en 1992

⁸⁵ **LEY GENERAL DEL TRABAJO DE 1942** y su decreto reglamentario de 1943 de la República de Bolivia y actualizada en 1992

La situación económica del país ha provocado que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se haya incrementado en los últimos años; sin embargo la remuneración continúa, en muchos casos, inferior a la de los hombres, mientras que la condición laboral de las mujeres en el área urbana está caracterizada, principalmente, por trabajos por cuenta propia como la economía informal y en el área rural está basado en una organización familiar y comunitaria.

“Artículo 300.- 4. Promoción del empleo y mejora de las condiciones laborales, en el marco de las políticas nacionales.

Limite al trabajo femenino. En toda unidad industrial el personal femenino no puede pasar el 45%, a menos que el empleador determine que la índole del trabajo requiere una mayor proporción (art. 3)”⁸⁶

Según la Constitución de la República del Estado de Bolivia establece la equidad de condiciones entre hombres y mujeres, cumpliendo el principio de inclusión y sin discriminación alguna, además manifiesta que el Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo garantizando la mejora de sus condiciones laborales; velando además el trabajo compartido, inclusive el trabajo de hogar, también refiere que el personal femenino en una empresa o institución pública o privada que no puede pasar el 45%, a menos que el empleador determine que requiere de un número mayor del establecido en la ley.

⁸⁶LEY GENERAL DEL TRABAJO DE 1942 y su decreto reglamentario de 1943 de la República de Bolivia y actualizada en 1992

4.4.3. España

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, nos dice:

“**Artículo 5.-** Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. - El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”⁸⁷

En este artículo nos demuestra que en este país ya existe la equidad de género, la igualdad de oportunidades sin discriminación, inclusive a quienes

⁸⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

trabajan por cuenta propia, el derecho a la educación y preparación académica con miras a enfrentar cualquier actividad que las encomienden; así también dan vía libre para la afiliación al seguro, asociarse a las diferentes organizaciones de mujeres, más claro dan toda la libertad de actuar en el medio a todas las mujeres sin obstáculos.

“Artículo 42.-Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres”⁸⁸

Cómo podemos señalar la legislación Española en la Ley Orgánica 3/2007, claramente especifica que debe existir igualdad de trato y de oportunidades para el acceso al empleo, así como su formación, promoción y condiciones de trabajo para hombres y mujeres, sin distinción de ninguna naturaleza.

⁸⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

“Artículo 43.-Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.- De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”⁸⁹

En este artículo Estado es la encargada de implementar política y programas de incentivo del género a la no discriminación; establece además que para el cumplimiento de esta norma establecerá medidas de acción positiva al momento de la contratación, también en este contexto garantiza la integración de modo efectivo de género en las que los poderes públicos deberán establecer estadísticas del sexo para su contratación, constituyendo la variable de las personas explotadas y analizadas en la discriminación, así mismo debe haber un incentivo de valorización del trabajo hacía las mujeres.

⁸⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales Utilizados

La realización de la presente investigación socio-jurídica, se fundamenta de manera documental, bibliográfica y de campo, como se trata de una investigación de carácter jurídica utilicé la Constitución de la República, del Ecuador; la Legislación Laboral Ecuatoriana los Tratados Internacionales que se refieren a la discriminación de la mujer en el acceso al ámbito laboral, el Derecho Comparado y sus aportes a la investigación planteada, así como los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación jurídica requiere.

5.2. Métodos

En el proceso de investigación socio-jurídica, de la problemática planteada, se aplicó los siguientes métodos:

Método Científico.- Entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de la problemática planteada, permitirá de una manera lógica lograr la adquisición organizada y sistemática de conocimientos en sus aspectos teóricos y doctrinarios acerca de fijar un porcentaje mínimo de las mujeres en las actividades laborales.

Método Inductivo y Deductivo.- El primero que partiendo de casos particulares permite llegar al descubrimiento de un principio o Ley general que los rige; y, el segundo a la inversa, partiendo de los conceptos,

principios y leyes para realizar el análisis correspondiente y arribar a las conclusiones y resultados.

Método Histórico.- Se utilizó para realizar el análisis retrospectivo de la evolución de la mujer en la incorporación en el ámbito laboral y su incidencia en el desarrollo económico del país.

Método Descriptivo.- Permitió observar y analizar en forma minuciosa aspectos relativos a la problemática planteada.

Método Analítico.- Comprende el análisis de situaciones puntuales de la problemática a analizarse.

Método Estadístico.- Sirvió para la tabulación de datos y la elaboración de cuadros y gráficos, los mismos que serán necesarios para el análisis de datos y la interpretación de los mismos.

5.3. Técnicas e Instrumentos

El desarrollo de la presente tesis demandó la ejecución de las siguientes técnicas:

La primera técnica para la recolección de datos, me auxilié de la técnica del fichaje, porque era necesario recurrir a fuentes bibliográficas que me permitan manejar de mejor manera la presentación; además hice uso principalmente de la técnica del archivo por cuanto necesité del internet y fue necesario recopilar y clasificar la información de acuerdo a su contenido e importancia.

Además, para la recolección de los datos de campo, por la naturaleza de la investigación utilicé la técnica de la encuesta, la misma que fue aplicada a treinta profesionales del derecho de la ciudad de Latacunga, quienes manifiestan sus opiniones sobre la incorporación de la mujer en el ámbito laboral; así como también, utilicé la técnica de la entrevista que fue realizada a cinco reconocidos juristas de ciudad de Latacunga, quienes expusieron sus opiniones respecto al problema planteado.

Finalmente se realizó la concreción de los resultados obtenidos, los mismos que están representados en cuadros estadísticos; y, con la utilización del método hipotético-deductivo que me sirvió para contrastar la hipótesis y verificar los objetivos planteados; posteriormente me sirvieron de sustento para elaborar las conclusiones y recomendaciones, así como de la propuesta jurídica en pos de dar solución al problema planteado.

Luego de concluido el sustento y fundamento teórico del trabajo de investigación, seguidamente presento el desarrollo del trabajo de campo en todas sus dimensiones, de análisis, síntesis y representación de resultados, que reflejan la opinión de las personas encuestadas y especialistas en Derecho Constitucional, posiciones que fundamentan las normas que regula la Participación Ciudadana y el Control Social y la trascendencia jurídica y social, del tema desarrollado.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la Aplicación de Encuestas

Para la fundamentación teórica antes desarrollada, como se encuentra determinada en los lineamientos metodológicos para la elaboración de una investigación se debe contar con el sustento real que fue logrado con técnicas permitidas y que fueron cumplidas a cabalidad las mismas que las detallo a continuación:

Como estuvo previsto en la parte metodológica de la investigación de campo procedí al empleo de la técnica de la encuesta, la misma que fue aplicada en forma directa y personal en los lugares de trabajo a treinta profesionales del derecho de la ciudad de Latacunga y Salcedo, indistintamente, obteniendo de ellos la colaboración necesaria que me permitió obtener resultados positivos.

Primera Pregunta

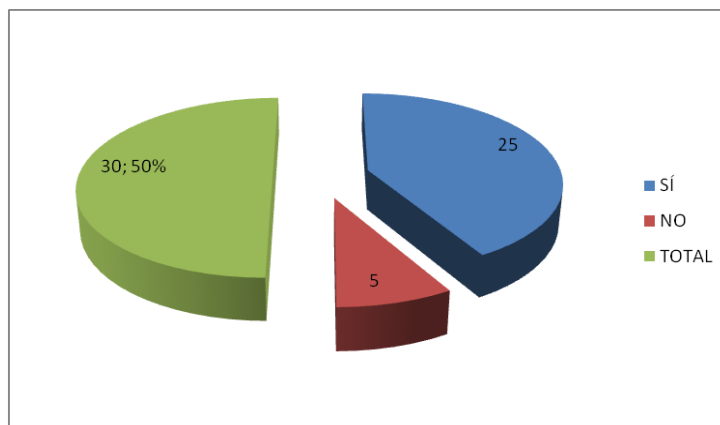
¿Cree usted que la situación laboral de la mujer ha evolucionado favorablemente respecto al pasado?

GRÁFICO NRO. 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Autor: Luis Gerardo Jami Minta

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

Del universo de personas encuestadas, 25 abogados en libre ejercicio que equivale al 83% responden de forma afirmativa al señalar que en el aspecto laboral la mujer ha evolucionado considerablemente puesto que en años anteriores sólo se dedicaba a los quehaceres domésticos, mientras que 5 personas que equivale al 17% refieren que la condición de la mujer en el aspecto laboral no ha mejorado.

ANÁLISIS

Es evidente que la condición de la mujer ha evolucionado considerablemente, hoy en día tenemos a la mujer trabajadora ya no en la casa o en las labores agrícolas sino que su fuerza de trabajo es utilizada en las empresas e instituciones, esto se debe a su preparación académica, al ánimo de superación y especialmente por tratar de obtener su propia autonomía.

Segunda Pregunta

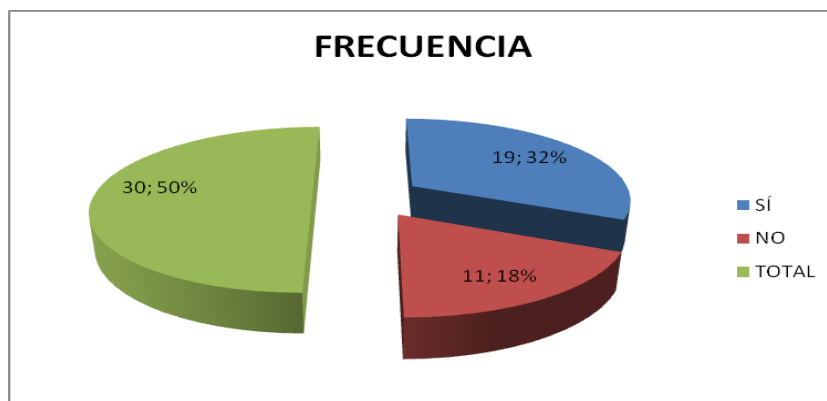
¿A su criterio, las mujeres al igual que los hombres tienen las mismas posibilidades de encontrar trabajo?

GRÁFICO NRO. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	19	63%
NO	11	36%
TOTAL	30	100%

Autor: Luis Gerardo Jami Minta

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN

De las personas encuestadas, 19 abogados en libre ejercicio que corresponde al 63% manifiestan que hoy en día las mujeres al igual que los hombres están en las mismas posibilidades de encontrar un buen trabajo, con un buen ingreso económico que le permita suplir sus necesidades básicas y contribuir con el sustento del hogar; así también las 11 personas que corresponde al 36% creen que aún no están en las mismas condiciones que los hombres porque aún existe la discriminación hacia la mujer.

ANÁLISIS

Personalmente creo que sí están en las mismas condiciones, pero no tienen las mismas oportunidades, el rol de la mujer es mucho más distinto que el del hombre, mientras el hombre tiene que mantener el hogar, la mujer a más de dedicarse al trabajo debe dedicarse a las labores de la casa y de los hijos lo cual no le permite acceder a puestos de trabajo al igual que el hombre, aún es relegada, es marginada, debe dedicarse especialmente al hogar y a los hijos.

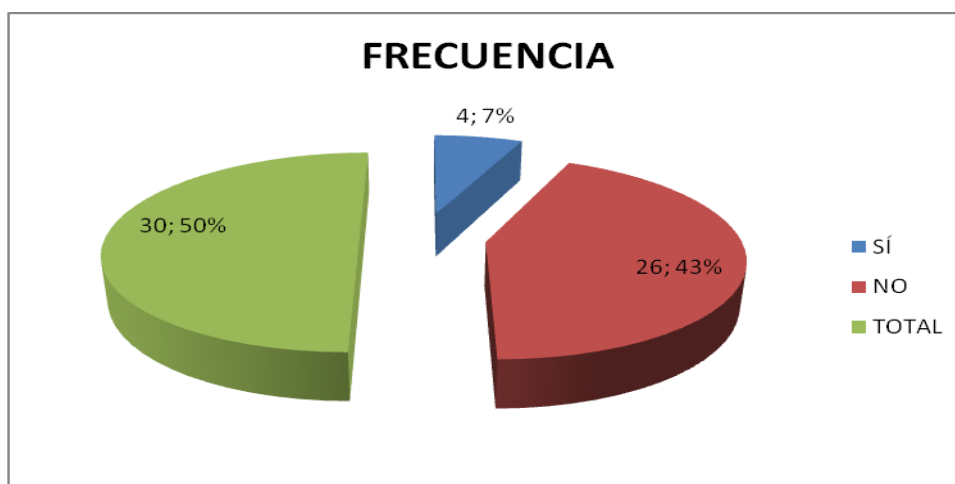
Tercera Pregunta

¿Considera que la obligación del empleador, señalada en el Art. 42 numeral 34 del Código de Trabajo, Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por la Comisión Sectorial del Ministerio de relaciones Laborales, se cumple en el Ecuador?

CUADRO NRO. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	4	13%
NO	26	87%
TOTAL	30	100%

Autor: Luis Gerardo Jami Minta
Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACION

De las personas encuestadas, 26 personas que corresponde al 87% contestan de forma negativa al indicar que la Ley no se cumple, que es letra muerta, porque si fuese así existiera un número mayor de mujeres que laboren en instituciones públicas o privadas; y, 4 personas que equivale al 13% consideran que si ya que en las instituciones se observa una gran cantidad de mujeres que se encuentran laborando.

ANALISIS

En la normativa de la Legislación Laboral ecuatoriana se establece un porcentaje de mujeres que deben trabajar en las instituciones públicas y privadas, la Ley lo contempla, pero los empleadores hacen caso omiso a esta disposición, generalmente observamos a personas de sexo masculino que se encuentran en los cargos o puestos, es un porcentaje mínimo de mujeres que ocupan dichos puestos, a pesar de que la Ley lo estipula, en la realidad es letra muerta, se prefiere a los hombres, aparentemente los empleadores no se convencen de que las mujeres están igual o mejor preparadas que los hombres.

Cuarta Pregunta

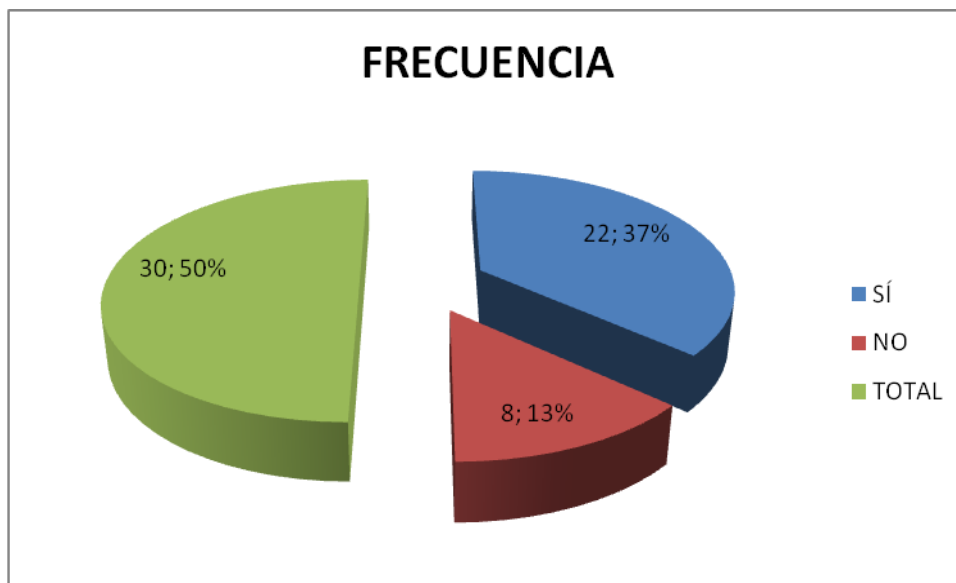
¿Considera que los empleadores al no cumplir lo dispuesto en el numeral 34 del Artículo 42 del Código de Trabajo, están discriminando a las mujeres?

CUADRO NRO. 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	22	60%
NO	8	40%
TOTAL	30	100%

Autor: Luis Gerardo Jami Minta

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACION

Del total de personas encuestadas, 22 personas que corresponde al 60% consideran que el numeral 32 del artículo 42 del Código Laboral debe ser reformado por cuanto al establecer un porcentaje mínimo de mujeres para que ocupen puestos de trabajo permite que no se discrimine a la mujer, pues no debe ser así por cuanto hombres y mujeres estamos en igualdad de derechos y de condiciones, deben existir preferencias; así también, 8 personas que comprende el 40% refieren que no se lo debe hacer ya que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de trabajo tal como se observa en las instituciones o empresas.

ANALISIS

Efectivamente, los empleadores que no cumplen con lo dispuesto en el numeral 34 del Artículo 42 del Código de Trabajo está discriminado a la mujer ya que le están negando el derecho constitucional como lo es el de la

igualdad de condiciones y oportunidades, hombres y mujeres están en la capacidad de acceder a un puesto de trabajo, es evidente que en las instituciones que contrata a mujeres pero en un mínimo porcentaje, ni siquiera la cantidad de mujeres que la ley establece.

Quinta Pregunta

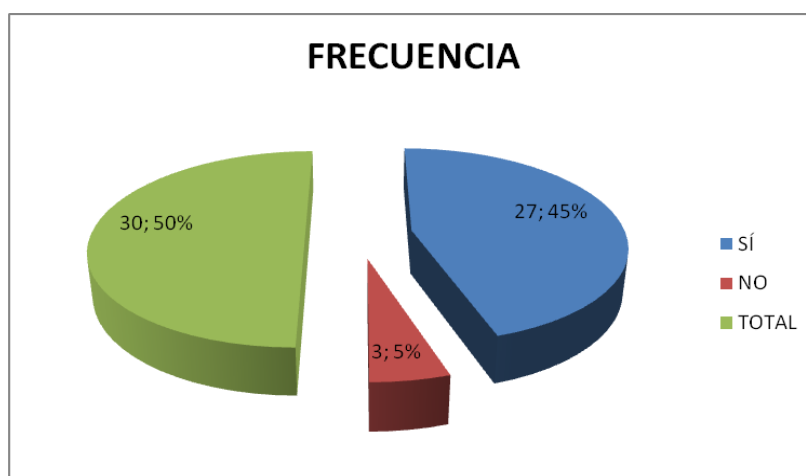
¿Cree usted que el numeral 32 del Art. 42 del Código de Trabajo debe ser reformado a fin de que los empleadores cumplan con lo establecido en el mismo y de esta forma garantizar el derecho laboral que tienen las mujeres?

CUADRO NRO. 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Autor: Luis Gerardo Jami Minta

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACION

Del total de personas encuestadas, 27 personas que equivale al 90% manifiestas que efectivamente se debe reformar el numeral 32 del Artículo 42 del Código Laboral a fin de exigir a los empleadores a que cumplan lo dispuesto en el mismo y evitar de esta manera discriminar y aislar a la mujer y de esta forma acceda a un puesto de trabajo; y, 3 personas que equivale al 10% manifiestan que no se lo debe reformar por cuanto si se cumple dicha disposición, caso contrario no existieran mujeres que se encuentren trabajando en las diferentes instituciones y empresas.

ANALISIS

La sociedad ecuatoriana generalmente debe ser multada o amonestada para que cumpla la Ley a cabalidad caso contrario hacen caso omiso, pues creo que el presente artículo deber ser reformado incorporando en él una sanción lo suficientemente rígida para que los empleadores cumplan la Ley, se debe incorporar al campo laboral a las mujeres porque ellas también son una fuerza laboral que contribuye al progreso y desarrollo del país, además son personas suficientemente preparadas y con todos los conocimientos como para desempeñar cualquier cargo o función.

6.2. Resultados de la Aplicación de Entrevistas

Dentro de la presente problemática me he planteado la siguiente entrevista a tres jueces multicompetentes de la provincia de Cotopaxi conocedoras e inmiscuidas en este tema al tenor del siguiente cuestionario.

DIRECCION PROVINCIAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE COTOPAXI.

UNIDAD MULTICOMPETENTE DE LA UNIDAD JUDICIAL DE LA FAMILIA, MUJER, NIÑOS Y ADOLESCENCIA

Primera Entrevista:

Entrevistada: Jueza de la Unidad Multicompetente del cantón Lamana.

Entrevistador: Luis Gerardo Jami Minta

1. En el numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, en relación a las obligaciones del empleador, establece que es obligación contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, ¿Al no establecer concretamente este porcentaje considera usted que se estaría causando discriminación?

Bueno, hay que recalcar que hoy por hoy a un se evidencia que los empleadores prefieren mano de obra masculina, se podría decir que esto ha sido un resultado de la costumbre que ha tenido nuestra sociedad, ocasionado por la situación machista, y efectivamente a dado como resultado la discriminación.

2. Al no concretarse en el numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, el porcentaje mínimo de equidad para la contratación de mujeres, se estaría incidiendo en una desigualdad de género en nuestro país?

De lo que entiendo, me parece correcto esta afirmación ya que al no determinarse un porcentaje, estaría dando paso a que se disgregue a la mujer del ámbito laboral, como dije antes por la sociedad machista en la que vivimos ha sido constante lo cual ha generado que las mujeres seamos aislados de cualquier actividad laboral así tengamos la capacidad intelectual y preparación académica inferior que los hombres.

3. ¿Considera usted que debería plantearse un proyecto de Ley Reformatoria al numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, con la finalidad de que se determinase un porcentaje mínimo de equidad, para la contratación laboral de mujeres por parte de los empleadores?

Efectivamente, como usted manifiesta, debería reformarse esta normativa, con la finalidad de que se de efectividad a los derechos de todas las mujeres ecuatorianas., ojala este proyecto se dé en la Asamblea Nacional ya que en la actualidad no se da cumplimiento a lo establecido en el Art. 42 del código laboral ecuatoriana en cuanto al porcentaje mínimo, donde usted mismo podría observar que en las instituciones privadas inclusive en las públicas existe mano de obra masculina en las mismas actividades que podría ser ocupadas por las mujeres.

Segunda Entrevista:

Entrevistada: Juez de la Unidad Judicial de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Latacunga.

Entrevistador: Luis Gerardo Jami Minta

- 1. En el numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, en relación a las obligaciones del empleador, establece que es obligación contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, ¿Al no establecer concretamente este porcentaje considera usted que se estaría causando discriminación?**

De mi parte considero que los empleadores siempre han tenido preferencia en la contratación de hombre y no de mujeres, y se ha marginado a la mujer a que realice trabajos netamente domésticos, por ejemplo, en la ciudad de Latacunga específicamente en las comunidades rurales existe un sinnúmero de mujeres que no han podido ingresar a laborar en alguna institución pública y privada de esta forma siendo discriminadas por ser oriundas de los sectores rurales y solo son buscadas para cumplir actividades domésticas y otros a fines.

- 2. Al no concretarse en el numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, el porcentaje mínimo de equidad para la contratación de mujeres, se estaría incidiendo en una desigualdad de género en nuestro país?**

Mire usted, si es que existe mayor contratación de mano de obra masculina indudablemente está habiendo desigualdad de género, como siempre lo habido, pienso que el estado debe crear estrategias para la aplicación de acceso a una igualdad de contratación en el trabajo, tanto para hombres

como para mujer sin que existe restricciones, y que sean las mujeres las que decidan si optan por el trabajo o no.

3. ¿Considera usted que debería plantearse un proyecto de Ley Reformatoria al numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, con la finalidad de que se determinarse un porcentaje mínimo de equidad, para la contratación laboral de mujeres por parte de los empleadores?

Para mí sería una buena opción esta reforma ya que estableciendo un porcentaje en números los empleadores no podrían evadir las responsabilidades acatando las disposiciones establecidas en el código de Trabajo, como ejemplo puedo manifestar que en la república de Bolivia el ingreso de mujeres no debe ser mayor de los 45 % siendo esto un ejemplo para nuestro país que se establezca este porcentaje en beneficio de las mujeres trabajadoras de nuestro país.

Tercera Entrevista:

Entrevistada: Jueza de la unidad Multicompetente del Cantón Salcedo.

Entrevistador: Luis Gerardo JamiMinta

1. En el numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, en relación a las obligaciones del empleador, establece que es obligación contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, ¿Al no establecer concretamente este porcentaje considera usted que se estaría causando discriminación?

Con relación a su pregunta considero que si bien es cierto el Art. 42 del numeral 34 del código de Trabajo no especifica un cantidad exacta del personal femenina que pudiera ingresar al ámbito laboral, considero que sí existe una vulneración de derechos, es decir una especie de marginación, de la mujer para que pueda laborar en iguales condiciones que el hombre, ya que nosotras como mujeres tenemos las mismas capacidades tanto como físicas como intelectuales y estamos en la misma altura que los hombres.

2. Al no concretarse en el numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, el porcentaje mínimo de equidad para la contratación de mujeres, se estaría incidiendo en una desigualdad de género en nuestro país?

Por su puesto, se estaría dando este tipo de actos por cuanto se estaría obviando la verdadera capacidad que tenemos las mujeres para desempeñar cualquier trabajo, por lo tanto, si existiría una desigualdad de género ya que nuestra legislación laboral debe existir una aclaratoria donde especifique el porcentaje de mujeres para ser contratadas laboralmente.

3. Considera usted que debería plantearse un proyecto de Ley Reformatoria al numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, con la finalidad de que se determinarse un porcentaje mínimo de equidad, para la contratación laboral de mujeres por parte de los empleadores?.

Sería interesante que en nuestra legislación laboral se envíe un proyecto de Ley reformativa por parte de los gremios de mujeres u otros interesados en la igualdad de género, dado que en la actual legislación no existe una garantía que proteja los derechos de nosotras las mujeres ecuatorianas.

CRITERIO PERSONAL:

De los criterios establecidos en la presente entrevista, se puede establecer que en nuestro país aún se discrimina a la mujer dentro del ámbito laboral y familiar, y que es menester que nuestra legislación laboral determine una situación clara para que no exista desigualdad de género entre hombres y mujeres al momento de tener una oportunidad laboral. Las mujeres están preparadas para desempeñarse en cualquier ámbito, su preparación académica es igual o mejor que los hombres, se trata de mano de obra calificada.

El gobierno debe poner más énfasis y realizar controles permanentes a fin de comprobar si efectivamente los empleadores están cumpliendo la Ley, contar con el personal femenino establecido, las mujeres tienen los mismos derechos al igual que los hombres y no deben ser aisladas, vivimos en una sociedad machista que no permite que la mujer se dedique a trabajar, a tener su propia independencia, nuestra sociedad está acostumbrada a ver que la mujer se dedique al cuidado de los hijos, del hogar, el esposo y no a trabajar como oficinista, gerente, ocupar algún ministerio, etc.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

Previa a la realización del presente trabajo de investigación formulé objetivos generales y específicos.

“El Objetivo General propuesto fue el siguiente: Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario del Código de Trabajo con la finalidad de determinar que los empleadores no cumplen con lo dispuesto en el Artículo 42 del referido cuerpo de leyes, para fijar un porcentaje de mujeres en las relaciones laborales”

El presente objetivo se verificó toda vez en el marco doctrinario y jurídico se estableció que los empleadores prescinden de la mano de obra femenina, que por costumbre siempre se ha utilizado la mano de obra masculina por cuanto la mujer se ha dedicado a labores domésticas o agrícolas, nuestra sociedad machita por costumbre ha relegado y aislado a la mujer prefiriendo siempre la mano de obra masculina en todos los ámbitos discriminando a las mujeres.

Los objetivos específicos fueron los siguientes: “Demostrar que las instituciones públicas como privadas no cumplen con lo dispuesto en el Artículo 42 del Código Laboral porque actualmente no se contrata el porcentaje de mujeres establecidas en el referido cuerpo de leyes”

Este objetivo logre verificarlo con lo investigado en el marco jurídico del presente trabajo investigativo, con la tercera y cuarta pregunta de las

encuestas y con la tercera pregunta de las entrevistas pudiendo establecer que efectivamente los empleadores no cumplen con lo dispuesto en el numeral 32 del presente Artículo, prefieren contratar más hombres que mujeres.

“Determinar cómo incide la desigualdad de género en Ecuador, que no permite el pleno ejercicio de los Derechos Humanos de la ciudadanía representado por las niñas, adolescentes y mujeres, lo cual vulnera la actividad laboral de las mujeres”

Lo verifiqué con el marco conceptual, marco jurídico, doctrinario así como con la entrevista y la encuesta de forma general; encontrando entre los principales desaciertos los siguientes: La sociedad machista en la cual vivimos y sus costumbres, todo ello permite que la mujer sea discriminada y no se hagan cumplir sus derechos fundamentales, además, los empleadores, prefieren contratar hombres los cuales tienen menos contratiempos que las mujeres, ellos no están en la obligación de ocuparse de otras labores que no sean las del trabajo, en cambio las mujeres deben desempeñar varios roles mujer, esposa, madre, trabajadora, etc.

“Realizar una propuesta de reforma al Código Laboral reformando el Artículo 42 con la finalidad de establecer un porcentaje mínimo de trabajadoras en las relaciones laborales”

Se verifico especialmente con las preguntas propuestas tanto en las entrevistas y las encuestas de forma general, entre los aspectos más relevantes encontramos como la inmediata enmienda al numeral 32 del

artículo 42 del Código de Trabajo, toda vez que los empleadores prescinden de los servicios laborales de las mujeres, coinciden que se deben imponer multas y sanciones elevadas a fin de que los empleadores contraten a mujeres tal como lo establece la Ley y no el porcentaje que ellos desean, deben valorar sus méritos, el hecho de ser mujer no las hace inferiores a los hombres, tienen igualdad de derechos y oportunidades tal como lo establece la Carta Magna.

De esta forma queda demostrada la necesidad de reforma inmediatamente el referido artículo que he formulado en mi tesis.

7.2. Contrastación de hipótesis

“El numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo no se cumple por cuanto en la actualidad en las relaciones laborales no se ha incorporado el número de mujeres que se establece en el mismo, generando inseguridad jurídica en el Estado social de derecho por el incumplimiento de los empleadores que no cumplen con la Ley”.

La hipótesis de mi tesis fue verificada en el al desarrollo de este trabajo investigativo, tanto en la revisión de literatura como en la tabulación de los datos de la encuesta y la opinión de la entrevista de la investigación de campo.

Esta hipótesis fue desarrollada en su totalidad porque he podido determinar que el numeral 32 del Artículo 42 del Código del Trabajo adolece de insuficiencia jurídica por cuanto no contiene una sanción ejemplarizadora

para obligar a hacer cumplir a los empleadores a contratar un cierto porcentaje de mujeres, al no contemplar una sanción rigurosa que garantice el cumplimiento de esta norma, no se harán efectivos los derechos de las mujeres, mismas que seguirán siendo relegadas.

Hoy en día las mujeres están preparadas académica y psicológicamente para ser parte de la fuerza laboral del país y deben ser contratadas al igual que los hombres y de esta forma hacer cumplir los preceptos constitucionales y legales.

7.3. Fundamentación de la Propuesta de Reforma

La Constitución de la República del Ecuador en su Título II, Capítulo Segundo, Sección Octava relativo al Trabajo y Seguridad Social establece: “**Artículo 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁹⁰

Las mujeres del Ecuador, al igual que muchas otras partes del mundo, han debido desarrollar su vida desde el espacio privado, la división del trabajo en productivo y reproductivo ha permitido que las mujeres sean relegadas al espacio privado por considerar que éste es el lugar naturalmente asignado a ellas.

⁹⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR; “Sección Octava, Trabajo y seguridad social, Artículo 33”; Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito-Ecuador; 2008.

En nuestro país se trata de dar un espacio a la mujer en el campo laboral, pero ello no ha sido posible por cuanto los hombres generalmente han ocupado la mayor parte del espacio laboral.

En el contexto del incremento progresivo del ingreso de las mujeres al mercado laboral, su participación en el empleo público, también crece y se diversifica a otros servicios, aun cuando existen tendencias principales de localización en las ramas de actividad asociadas tradicionalmente a los roles femeninos.

“El Estado debería ser el primer empleador en cumplir con la normativa laboral vigente; estudios sobre equidad salarial en el Ecuador, identificó brechas salariales de género significativas: un promedio de 21% en el sector salud, 29% en gobiernos seccionales y 33% en el gobierno central, lo que implica en la práctica el incumplimiento de leyes nacionales y convenios internacionales sobre derechos laborales e igualdad de oportunidades, afectando con ello la calidad del empleo público y consecuentemente también la calidad de los servicios públicos y de manera más especial a la mujer por ser relegada”⁹¹

El problema de la mujer trabajadora en la vida social es el problema específico del sexo, estudiarlo es poner a la vista una característica del régimen social imperante que es la explotación, demostrado según estas estadísticas donde la mujer es relegada de sus actividades laborales a pesar que las funciones especificadas en estas cifras son relativamente para

⁹¹ Filieto, Equidad salarial en el Ecuador, Diario el Comercio del Ecuador, fecha 25 de enero 2014.

mujeres, pero son ocupadas por los hombres, también demostrando que inclusive los gobiernos seccionales y nacional no cumple con los preceptos establecidos en la Ley en cuanto a la contratación de la mujer para ocupar cargos públicos.

El Código del Trabajo del Ecuador, en el Art. 42, numeral 32, señala: “Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Relaciones Laborales”⁹², pero ocurre que esta disposición no ha sido cumplida por las mencionadas comisiones sectoriales, omisión que ha permitido que los empleadores argumentando que no esté establecido este porcentaje mínimo, eludan el cumplimiento de esta obligación, lo que ha generado que se discrimine a la mujer de acceder a una fuente de trabajo, la tasa de desempleo en el Ecuador es alta, y con estas actitudes se la incrementa, al no cumplir con este porcentaje, se está atentando contra la equidad de género, constituye un acto discriminatorio en contra de la mujer, y va en contra del derecho de las personas, en este caso de las mujeres, que les proporcione un medio de satisfacer sus necesidades básicas y elementales.

⁹² **CÓDIGO LABORALECUATORIANO:** “Artículo 42 numeral 32”; Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador: Actualizado a 2012.

8. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Se ha determinado que el numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, al no establecer concretamente el porcentaje mínimo de mujeres, está causando discriminación, ya que al no establecerse un porcentaje de equidad los empleadores no lo consideran al momento de contratar.

SEGUNDA.- La participación de las mujeres en el mercado de trabajo depende principalmente de la edad de la mujer, los años de escolaridad, la educación promedio de los adultos en el hogar, el número de hijos.

TERCERA.- Se ha demostrado que el numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, en relación del porcentaje mínimo de mujeres, no se da cumplimiento en el Ecuador.

CUARTA.- Se ha determinado que el acceso al trabajo para las mujeres ecuatorianas no es aplicable de conformidad al Código de Trabajo, por cuanto minimiza la contratación a un porcentaje mínimo, atentando con ello, a los Derechos Humanos, por tal razón se establece que el Código de Trabajo no garantiza la efectividad de los derechos de las mujeres para su acceso al trabajo.

QUINTA.- Se debe plantear un proyecto de Ley reformatoria al numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, ya que al no determinarse un

porcentaje mínimo de equidad para la contratación laboral de mujeres por parte de los empleadores, genera inseguridad jurídica por parte del Estado, en tal razón, se determina que existe vulneración de derechos y se requiere de una reforma urgente

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Que el Ministerio de Relaciones Laborales, cree un organismo que establezca permanentemente estadísticas de control para que den cumplimiento a la igualdad de género.

SEGUNDA.- El Estado ecuatoriano a través del Ministerio de Relaciones Laborales debe realizar campañas de concientización al sector empresarial e industrial, con la finalidad de que cumplan lo dispuesto en la Ley y hacer efectiva la igualdad de género para el acceso de contratación laboral.

TERCERA.- Que la Asamblea Nacional u otros a fines establezca un reglamento anual de sanciones para los empleadores que no dan cumplimiento al numeral 34 del Art. 42 del Código de Trabajo, como lo es la contratación de mujeres estableciendo una estadística paritaria.

CUARTA.- Las organizaciones de mujeres, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Laborales, formen un comité para que se determine el seguimiento a las instituciones públicas como privadas para que se incorpore en el ámbito laboral a la mujer.

QUINTA.- Que la Universidad Nacional de Loja, difunda este trabajo investigativo, para que las mujeres puedan concientizar de esta

realidad y no ser objeto de denigración o explotación al momento de querer acceder a una oportunidad laboral.

9.1. PROPUESTA JURIDICA.

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que los Asambleístas deben legislar en forma equitativa sin distinción de género, en este caso en favor de los hombres y mujeres en razón de que las mujeres deben ser contratadas en igual porcentaje que los hombres para que sean parte de la fuerza de trabajo productiva del país.

Que es necesario proteger los derechos de las mujeres, contratando por lo menos el porcentaje de mujeres trabajadoras establecido en el Artículo 42 numeral 34 del Código de Trabajo para que no sea discriminada, relegada ni aislada y tenga las mismas oportunidades de trabajo que los hombres

Que el actual Código Laboral, adolece de insuficiencia legal, al no sancionar a los empleadores que no cumplen con lo dispuesto en el numeral 34 del Artículo 42 de este cuerpo de leyes, exigiéndoles que se contrate por lo menos la cantidad establecida y de esta forma garantizar el cumplimiento de sus derechos.

Que este tipo de actos ilegales afecta al desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral negándoles el ingreso a un trabajo digno y permanente.

En uso de las atribuciones que le confiere el Art.. 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DELTRABAJO

“Art. 42.- **Obligaciones del empleador.**- Son obligaciones del empleador:..

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), **porcentaje que será del 20%** establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.

El empleador que incumpla con esta disposición será sancionado con cien salarios básicos unificados; del trabajador en general y caso de reincidencia se procederá al cierre temporal o definitivo de la empresa o lugar de trabajo.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los 25 días del mes de mayo de 2015.

f).....

Presidenta

f).....

Secretaria

10. BIBLIOGRAFÍA

- **AMORÓS, C.:** “Hacia una crítica de la razón-patriarcal”; Anthropos; Buenos Aires-Argentina; 2000; págs. 189-196.
- **BONNIE S. Anderson y ZINSSER, Judith P.:** “Historia de las mujeres: una historia propia” (2 vols); Editorial Crítica; Barcelona; 1991.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer; 2010.
- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR;** “Sección Octava Trabajo y seguridad social establece lo siguiente: “Art. 33; Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito-Ecuador; 2008.
- **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo;** ‘Diccionario Jurídico Elemental’; Edición 2003; Buenos Aires-Argentina; pág. 286; 2003.
- **CEPEDA, Natividad;** “ENSAYO SOBRE LA MUJER EN LA SOCIEDAD”; Editorial Ovis; Madrid-España; pág. 363; 2007.
- **CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR;** Capítulo IV, De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador”, Art. 42”; Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito-Ecuador; Actualizado a 2013.
- **DE BARBIERI, T.;** “Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica”; en ISIS Internacional N° 17; Santiago de Chile; 1992; pág. 174.
- **ESTRADA, Roberto;** “La mujer en el ámbito laboral, tareas específicas”; Deloitte, París; pág. 362; 2009.
- **FILIPO, Jk bw;** “Relaciones Laborales, Empleador”; Madrid- España;. Long.; Volumen 3; Pág. 4975; Año. 2013.

- **EVANGELISTA DE CARVALLO**, Filho; “Pruebas de una reforma de Social Security”; Washington; pág. 241; 2008.
- **IRIGOYEN**, Anabel; “El papel de la mujer en la economía de un país”; Irigoyen Consultores Jurídicos: México: pág. 217; 2012.
- **LAÍS**, Abramo; **VALENZUELA**, María Elena; **POLLACK**, Molly; “Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing”; OIT Oficina Regional para América Latina y El Caribe, No. 130, Perú, 2000.
- **LAMAS**, Marta; “La perspectiva de género, tema de actualidad”; CONAPO; México-Distrito Federal; pág. 244; 1994.
- **LEY GENERAL DEL TRABAJO DE 1942** y su decreto reglamentario de 1943 de la República de Bolivia
- **LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA**; “Ley 823 de 2003”; Bogotá Colombia; Julio de 2010.
- **MAURIZIO**, Roxana; “Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo”; Santiago de Chile; pág. 8-15; 2010.
- **REYES**, Alfonso; “Equidad de Género”; Hipódromo Condesa; Cuauhtémoc-México; Distrito Federal; pág. 251; 2009.
- **VEGA DÍAZ**, Consuelo; “La mujer en la historia y la historia de las mujeres”; Lexus; Barcelona-España; pág. 57; 1999.
- **VOZ MUJER**: “Los inicios de las mujeres en el ámbito laboral”; Barcelona-España; pág.197; 2011.

11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TEMA

**“REFORMAS EN CUANTO A FIJAR UN PORCENTAJE MÍNIMO DE
TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES”**

Proyecto de tesis previo
al título de Abogado.

AUTOR : LUIS GERARDO JAMI MINTA

LOJA - ECUADOR

2013

1. TEMA:

“REFORMAS EN CUANTO A FIJAR UN PORCENTAJE MÍNIMO DE TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES”.

2. PROBLEMÁTICA:

La Constitución de la República del Ecuador en su Título II, Capítulo Segundo, Sección Octava relativo al Trabajo y Seguridad Social establece: “Artículo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.⁹³

Las mujeres del Ecuador, al igual que muchas otras partes del mundo, han debido desarrollar su vida desde el espacio privado, la división del trabajo en productivo y reproductivo ha permitido que las mujeres sean relegadas al espacio privado por considerar que éste es el lugar naturalmente asignado a ellas.

En nuestro país se trata de dar un espacio a la mujer en el campo laboral, pero ello no ha sido posible por cuanto los hombres generalmente han ocupado la mayor parte del espacio laboral.

⁹³ **CONSTITUIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**; “Sección Octava, Trabajo y seguridad social, Artículo 33”; Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito-Ecuador; 2008.

En el contexto del incremento progresivo del ingreso de las mujeres al mercado laboral, su participación en el empleo público, también crece y se diversifica a otros servicios, aun cuando existen tendencias principales de localización en las ramas de actividad asociadas tradicionalmente a los roles femeninos.

El Estado debería ser el primer empleador en cumplir con la normativa laboral vigente; estudios sobre equidad salarial en el Ecuador, identificó brechas salariales de género significativas: un promedio de 21% en el sector salud, 29% en gobiernos seccionales y 33% en el gobierno central, lo que implica en la práctica el incumplimiento de leyes nacionales y convenios internacionales sobre derechos laborales e igualdad de oportunidades, afectando con ello la calidad del empleo público y consecuentemente también la calidad de los servicios públicos y de manera más especial a la mujer por ser relegada.

El problema de la mujer trabajadora en la vida social es el problema específico de nuestro sexo. Estudiarlo es poner a la vista una característica del régimen social imperante: la explotación, La organización capitalista llegada a su formidable poderlo mediante.

El Código del Trabajo del Ecuador, en el Art. 42, numeral 32, señala “Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Relaciones Laborales”⁹⁴ pero ocurre que esta disposición no ha sido cumplida por las

⁹⁴ CODIGO DE TRABAJO, Art. 42

mencionadas comisiones sectoriales, omisión que ha permitido que los empleadores argumentando que no esté establecido este porcentaje mínimo, eludan el cumplimiento de esta obligación, lo que ha generado que se discrimine a la mujer de acceder a una fuente de trabajo, la tasa de desempleo en el Ecuador es alta, y con estas actitudes se la incrementa, al no cumplir con este porcentaje, se está atentando contra la equidad de género, constituye un acto discriminatorio en contra de la mujer, y va en contra del derecho de las personas, en este caso de las mujeres, que les proporcione un medio de satisfacer sus necesidades básicas y elementales.

3. JUSTIIFICACIÓN:

- Justificación Académica

La Universidad Nacional de Loja estructurada en la actualidad por distintas áreas, permite en su nuevo ordenamiento académico la realización de investigaciones que permitan presentar componentes transformadores a un problema determinado, con el único afán de buscar alternativas de solución; como estudiante de la carrera de derecho, del Área Jurídica, Social y administrativa, estoy convencido de que nuestra sociedad enfrenta un sinnúmero de adversidades generadas por problemas y vacíos jurídicos que deben ser investigados para encontrar alternativas válidas para su solución. Así también la presente investigación jurídica se inscribe dentro de la problemática académica y del Derecho Laboral, por lo tanto se justifica porque cumple con las exigencias que establece el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del

estudio investigativo jurídico de los aspectos inherentes al Derecho Positivo para optar por el grado de Abogado.

- **Justificación Socio Jurídica**

Por otra parte, en lo sociológico me propongo demostrar la necesidad de la protección efectiva del Estado en salvaguardar los derechos de las mujeres en el aspecto laboral, para que un determinado porcentaje mujeres sean incorporadas en las relaciones laborales y de esta manera contribuir a que las mujeres mejoren sus condiciones de vida y de esta manera erradicar la discriminación de género en nuestra sociedad machista en donde se prefiere contratar un número mayor de hombres.

4. OBJETIVOS:

4.1. Objetivo General:

- Realizar un estudio jurídico-crítico y doctrinario del Código de Trabajo con la finalidad de determinar que los empleadores no cumplen con lo dispuesto en el Artículo 42 del referido cuerpo de leyes, para fijar un porcentaje de mujeres en las relaciones laborales.

4.2. Objetivos Específicos:

- Demostrar que las instituciones públicas como privadas no cumplen con lo dispuesto en el Artículo 42 del Código Laboral

porque actualmente no se contrata el porcentaje de mujeres establecidas en el referido cuerpo de leyes.

- Determinar cómo incide la desigualdad de género en Ecuador, que no permite el pleno ejercicio de los Derechos Humanos de la ciudadanía representado por las niñas, adolescentes y mujeres, lo cual vulnera la actividad laboral de las mujeres.
- Realizar una propuesta de reforma al Código Laboral reformando el Artículo 42 con la finalidad de establecer un porcentaje mínimo de trabajadoras en las relaciones laborales.

4.3. HIPÓTESIS:

- El numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo no se cumple por cuanto en la actualidad en las relaciones laborales no se ha incorporado el número de mujeres que se establece en el mismo, generando inseguridad jurídica en el Estado social de derecho por el incumplimiento de los empleadores que no cumplen con la ley.

5. MARCO REFERENCIAL:

Tradicionalmente, las mujeres siempre han podido intervenir mucho menos tiempo en su vida profesional que los hombres. La existencia de unas costumbres sociales todavía muy arraigadas constituye uno de los principales obstáculos con que se encuentra la mujer para poder desenvolverse profesionalmente.

La creciente participación económica de las mujeres ha tenido lugar en las dos últimas décadas, a pesar de que en esta última, las mujeres han enfrentado serias dificultades para acceder al mercado de trabajo, con tasas de desempleo que han doblado las presentadas por los hombres.

La presencia de la mujer en el mercado laboral de nuestro país es importante, pero todavía no existe un trato igualitario, solamente en la última década la mujer empezó a tener más espacios laborales en las compañías, sobre todo en el campo ejecutivo y gerencial; pero, en las áreas en las que más se desenvuelven son las de ventas y atención al cliente

La Constitución de la República del Ecuador en su Título II referente a los Derechos, Capítulo Segundo, Sección Octava relativo al Trabajo y Seguridad Social establece lo siguiente:

“Artículo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁹⁵

Nuestra Carta Magna en su articulado dispone que el trabajo es un derecho y un deber social al cual tenemos acceso todos los habitantes del país, además establece que, los hombres y las mujeres estamos en igualdad de condiciones en todo aspecto, pero en realidad, esto no es así ya que, es

⁹⁵ **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**; “Sección Octava, Trabajo y seguridad social, Artículo 33”; Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito-Ecuador; 2008.

evidente que en las relaciones laborales existe mayor número de hombres que mujeres trabajadoras, irrespetando de esta forma los derechos que tienen las mujeres.

La participación la mujer en el ámbito laboral se ha acentuado considerablemente a pesar de que en la actualidad aún continúa siendo más baja que la de los varones.

En el campo laboral y de acuerdo a las políticas del mercado de trabajo, las mujeres enfrentan condiciones laborales más desventajosas que los hombres, mismas que se expresan notablemente ya sea por las dificultades para combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, por la segregación y discriminación o porque en muchos casos, las mujeres cada vez más, son proveedoras únicas o principales de ingresos en un considerable número de hogares en igualdad de condiciones que los hombres.

La misma Constitución en el Título IV, Capítulo Sexto, Sección Tercera, Formas de Trabajo y su Retribución dispone:

“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.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”⁹⁶

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido, pero también es un hecho incuestionable que, a pesar de todos los adelantos y avances que se han producido en la situación de las mujeres la igualdad real no existe ya que la tasa de ocupación femenina es inferior a la establecida en la Ley.

El trabajo en nuestro país es un grave problema social que aqueja a la colectividad por los fuertes desequilibrios que se manifiestan en algunos grupos de trabajadores, mismos que experimentan situaciones laborales más desfavorables que otros, tal es el caso del grupo de las mujeres a quienes, en el ámbito laboral no se les da las mismas oportunidades que a los hombres.

A pesar de que nuestra Constitución establece que tanto hombres como mujeres tendrán iguales oportunidades para acceder al trabajo y a una remuneración justa, en la realidad esto no se cumple, y, aunque hoy en día las mujeres ecuatorianas han mejorado sustantivamente su situación educativa, aún son discriminadas y sufren condiciones de trabajo peores que los hombres y reciben menores ingresos, no son tomadas en cuenta al igual que los hombres para que formen parte de una determinada empresa o institución.

⁹⁶ Ibídem; Artículo 331

Una de las principales causas de las desigualdades de género en los sueldos en el Ecuador es el gran tamaño del sector informal; en esta parte de la economía no importan las leyes progresistas, más aún, en el sector informal, la experiencia es mucho más valiosa que la educación, y las mujeres se ven afectadas en el rubro de experiencia por los ‘descansos que se toman’ para dar vida a sus hijos.

A ello se suma realidades como: los trabajos cortos e inestables, los bajos salarios, la mayor incidencia del sector informal y de puestos precarios y la sobrerrepresentación en actividades excluidas de los sistemas de base contributiva son evidentes en nuestra sociedad por lo que decimos que la mujer no es considerada en igualdad de condiciones que los hombres en el aspecto laboral, nuestra sociedad machista ha contribuido para que la mujer no sea tomada en cuenta para ser contratada o empleada al igual que los hombres, aún existen preferencias.

Con ello se está demostrando que estas dificultades ya no guardan relación con la educación formal de las mujeres o con la falta de capacitación adecuada sino que está relacionada con los condicionamientos culturales aún existentes en nuestra sociedad, que tienden a identificar la fuerza de trabajo femenina como secundaria y complementaria de la masculina.

El Código de Trabajo en su Capítulo IV, De las obligaciones del empleador y del trabajador en su parte pertinente dispone:

“Artículo 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:
24) Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.”⁹⁷

Nuestro Código Laboral en su normativa dispone que el empleador está en la obligación de contratar un porcentaje mínimo de mujeres, pero considero que debe ser un número considerable ya que como lo manifiesta la ley, hombres y mujeres estamos en igualdad de condiciones, lo cual no se cumple.

Aspectos desfavorables como las responsabilidades reproductivas o familiares que tienen las mujeres para que no sean contratadas o empleadas en igual o mayor cantidad o de acuerdo a como lo establece la ley, lo cual las limita a que desempeñen un cargo o función.

Consideramos que el estudio del mercado laboral y las diferencias de género que se presentan es de suma importancia, ya que además de aportar conocimientos a la línea de investigación que se viene generando en Latinoamérica en relación a esta temática, puede ser de utilidad para la formulación de políticas públicas que tiendan a mejorar la situación actual de la mujer en materia de empleo.

La participación de las mujeres en el campo laboral ha manifestado una tendencia creciente en los últimos años, pero a pesar de ello, existen

⁹⁷ **CÓDIGO DE TRABAJO**;Capítulo IV, De las obligaciones del empleador y del trabajador, Artículo 42”; Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito-Ecuador; 2012.

marcadas diferencias entre hombres y mujeres en lo referente a las condiciones laborales.

Estas circunstancias están dadas por un conjunto de factores tales como la condición de actividad, la categoría y calificación asignada a los puestos de trabajo, y otras cuestiones relacionadas con la formalidad y el acceso a ciertos derechos propios de los trabajadores.

Por razones que se relacionan con la mencionada división sexual del trabajo, las mujeres ejercen tendencialmente ocupaciones diferentes a las que realizan los hombres. Ellas se ocupan principalmente en servicios personales y como empleadas de oficina y vendedoras. Sin embargo, destaca -como en otros países de América Latina- la apreciable proporción de técnicas y profesionales. No obstante, al igual que en otros ámbitos de la vida social, las mujeres son minoritarias en cargos de dirección y poder empresarial.

“Un dato destacado, y seguramente sorpresivo, es el arrojado por el Censo Nacional Económico realizado en el 2010: Existen 500.217 propietarios o gerentes de establecimientos económicos, de los cuales el 51,1% son hombres y el 48,9% mujeres.”⁹⁸

La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo recibe una atención especial en los últimos tiempos, pues, en estudios sociodemográficos, se profundiza más en las causas y consecuencias de la concentración o

⁹⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INEC); “Censo Nacional Económico 2010”; Quito; 2012.

segregación de las mujeres en algunas actividades u ocupaciones, así como en la discriminación que sufren debido a su condición femenina.

En los estudios de género y en las organizaciones de mujeres se ha insistido de manera frecuente en la necesidad de hacer visible la participación económica femenina. Los trabajos que realizan las mujeres son en su mayoría precarios, discriminatorios, de tiempo parcial y ciertamente no son registrados adecuadamente en las fuentes estadísticas más globales como son los censos de población.

Cabe resaltar que las mujeres han avanzado muchísimo en cuanto a inserción en el campo laboral se refiere, pero ya es hora de que asuman una posición de mayor liderazgo en sus respectivas organizaciones.

En el Ecuador, como en otros países, todavía queda camino por recorrer a fin de incorporar a la mujer al campo laboral; y, como en muchos países sudamericanos especialmente, la discriminación salarial en contra de las mujeres ha disminuido en las últimas décadas.

“Estudios realizados por el Banco Interamericano de Desarrollo argumentan que la legislación progresista durante las últimas décadas es uno de los factores que ha permitido este avance. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer. Por ejemplo, ¿sabía usted que en el Ecuador, en

promedio, los sueldos de los hombres son entre 7,1% y 11,2% más altos que los de las mujeres.”⁹⁹

En un mundo generalmente dominado por hombres, y dada las circunstancias actuales que requieren de medidas y cambios urgentes para un nuevo reordenamiento mundial, las mujeres podrían jugar un rol fundamental, que conlleve a tener en un futuro, mejores organizaciones, y en sí un mundo mejor.

A nivel internacional, también se han tomado medidas a fin de erradicar la discriminación de la mujer en el campo laboral, se han firmado varios convenios con la finalidad de que las mujeres tengan iguales oportunidades de trabajo que los hombres a través de los cuales se establecen normas para la equidad de género en el mundo laboral.

Algunos de ellos son: “1.- Los Convenios, Recomendaciones Internacionales y la Agenda de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); 2.- Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas (ONU); 3.- Las Conferencias Interamericanas de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (OEA); 4.-El MERCOSUR; y, 5.- La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).”¹⁰⁰

Actualmente, factores como: “Matrimonios a edad más avanzada; planificación de la maternidad; independencia de la mujer en el ámbito de la

⁹⁹ **MARTÍNEZ GUZMÁN**, Juan Pablo; “Realidad Ecuatoriana, La Trabajadora mujer ecuatoriana”; Quito-Ecuador; Noviembre de 20110.

¹⁰⁰ **MAURIZIO** Roxana; “Macroeconomía del Desarrollo, Enfoque de Género en las Instituciones Laborales”; CEPAL; Serie 104; Ginebra; 2009.

pareja; aumento de la tecnología doméstica; aumento de servicios personales (servicios domésticos, escuelas infantiles...); incremento del consumo familiar; esperanza de vida más larga muchas; etc., han permitido que la mujer haya ido accediendo al mundo del trabajo de una forma más regular.”¹⁰¹

Todos estos factores han contribuido para que en el mundo tengamos claros ejemplos de mujeres líderes, desempeñando importantes cargos públicos, manejando organismos financieros internacionales, y hasta dirigiendo países las mismas que se han destacado notablemente.

6. METODOLOGÍA

6.1. Métodos

Es preciso indicar que para la realización del presente proyecto de investigación científica, me serviré de los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, o sea, las formas y medios que nos permiten descubrir, sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos, entre las cuales menciono los siguientes:

6.1.1. Método Científico

Es el instrumento adecuado que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad

¹⁰¹ ROMERO, Laura; “Incorporación de la Mujer al Mundo Laboral”; España; 2008.

objetiva, es por ello que el presente trabajo investigativo me apoyare en el método científico, como el método general del conocimiento.

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica que determine el tipo de investigación socio-jurídica para concretar la investigación propuesta, en sus caracteres sociológicos dentro del sistema jurídico, con la finalidad de que se cumpla con el porcentaje de mujeres que deben laborar dentro de las empresas públicas y privadas.

6.1.2. Método Inductivo y Deductivo

Estos métodos nos permitirán, primero conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a lo general en algunos casos, y en segundo partiendo de lo general para arribar a lo particular y singular del problema en otros casos.

6.1.3. Método documental, Bibliográfico y de campo.

Mediante este método podre encontrar normas jurídicas comunes en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, para descubrir sus relaciones o estimular las diferencias o semejanzas y por tratarse de una investigación analítica se emplear también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que sean necesarios.

Así también utilizare el método de la investigación bibliográfica porque constituye la unidad básica la cual me permitirá la indagación del problema

a investigar y éste puede ser un libro, una revista, memorias, grabaciones, películas, etc.

6.1.4. Método Histórico

Permite conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos.

Este lo utilizaré para realizar el análisis retrospectivo de la evolución de las instituciones públicas y privadas que deben garantizar el porcentaje de mujeres que deben laborar en calidad de dependencia.

6.1.5. Método Comparado

Utilizaré el método comparado, porque me permitirá determinar la diferencia de las diversas normas jurídicas que abordaré en el marco jurídico, doctrinario y apreciar sus coherencias y precisar sus peculiaridades del presente trabajo de investigación.

6.1.6. Método Descriptivo

Este método me compromete a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

Así también me permite observar y analizar en forma meticulosa aspectos relacionados con la problemática planteada.

6.1.7. Método Analítico

Me permitirá estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político, y económico y analizar así sus efectos.

También comprende el análisis de las situaciones puntuales del problema planteado para la investigación.

6.1.8. Método Estadístico

Aplicaré el método estadístico porque me permite agrupar metódicamente los hechos susceptibles de descubrirse mediante el empleo de los números; la agrupación; la comparación de los hechos; y, el empleo de los datos recogidos para plantear la reforma al Código Laboral Ecuatoriano vigente.

6.2. Procedimientos y Técnicas

Serán los procedimientos y técnicas de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliada de la técnica de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico como la encuesta y la entrevista, que me permitirá la búsqueda de la verdad objetiva sobre la problemática.

La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedores de la problemática, previo muestreo poblacional de por lo menos a treinta personas para las encuestas y tres personas para las entrevistas; en ambas técnicas se planteará cuestionarios derivados del objetivo general y de los objetivos específicos, cuya operativización permitirá

la determinación de las variables e indicadores. Los resultados de la investigación empírica los representaré en cuadros y gráficos con las deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos, y arribar a las conclusiones y recomendaciones.

6.3. Esquema Provisional

El informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el Art. 144 del Reglamento de Régimen Académico, que establece: Resumen en castellano y Traducido al inglés; Introducción; Revisión de Literatura; Resultados de la Investigación de Campo; Discusión; Síntesis; Bibliografía y Anexos.

Sin perjuicio del cumplimiento de dicho esquema, es necesario que en este acápite de metodología, se establezca un esquema provisional para el Informe Final de Investigación socio-jurídico propuesto, siguiendo la siguiente lógica: Páginas Preliminares (Portada, Certificación del Director, Declaratoria de Autoría, Carta de Autorización, Dedicatoria, Agradecimiento).

Parte Introdutoria (Resumen, Abstract, Introducción). Cuerpo del Informe; Revisión de Literatura: a) Marco Conceptual: Mujer, Empleador; Obligación, Principio de Igualdad, Principio de No Discriminación; Principio de Igualdad de Género en el Marco Doctrinario: El trabajo de mujer en la Época primitiva, La Situación de las Mujeres en el Ecuador en el ámbito laboral; y, en el Marco Jurídico tenemos lo referente a La Constitución Política, Código de Trabajo, La Organización Internacional del Trabajo; Convenios

Internacionales; Tratados Internacionales; y, en lo referente al Derecho Comparado: En Colombia. Bolivia, España, Venezuela.

Materiales y Métodos: a) Los materiales son: Computadora, libros, revistas, informes, grabaciones, fotografías, etc., que tengan relación con el tema a investigar; b) Los métodos que utilizaré son: el científico analítico, sintético, la observación, la encuesta, la entrevista, el fichaje. Resultados, corresponde al análisis de las encuestas, las entrevistas y estudios de casos que existan sobre esta materia. Discusión, realizaré la verificación de los objetivos y la fundamentación jurídica de la propuesta. Síntesis, desarrollo de las conclusiones y recomendaciones y Referencias, constará la bibliografía utilizada y el índice.

7. CRONOGRAMA

AÑO 2013 - 2014																									
ACTIVIDADES	DIC				ENE				FEB				MAR				ABR				MAY				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1) Selección y Definición del Tema de Investigación	X	X																							
2) Elaboración del Proyecto de Investigación y Aprobación			X	X	X	X																			
3) Investigación Bibliográfica, Revisión de Literatura.						X	X	X																	
4) Investigación de Campo, presentación de resultados									X	X	X														
5) Confrontación de los Resultados de la Inv. Con los Obj.													X	X	X										
6) Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta Jurídica															X	X	X								
7) Redacción del Informe final y Corrección																	X	X	X	X					
8) Presentación, Socialización del Informe final de Grado																								X	X

8. FINANCIAMIENTO

8.1. Recursos Humanos:

- Director de Tesis: Por designarse
- Encuestados: 30 personas
- Entrevistados: 3 personas
- Postulante: Luis Gerardo JamiMinta.

8.2. Recursos Materiales:

MATERIALES	VALOR
Libros	400,00
Material de escritorio	300,00
Copias	150,00
Internet	150,00
Levantamiento del texto	300,00
Transporte y estadía	800,00
Varios	1000,00
TOTAL	3100,00

8.3. Financiamiento:

Los costos de la presente investigación serán financiados con recursos propios del postulante.

9. BIBLIOGRAFÍA

- **ALCALDE, A. y LÓPEZ, I.**; “Guía práctica para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los proyectos de la Cooperación Española”; Madrid: MAE; 2004.

- **ANTONIETA**, María; “Situación de la Mujer y Diferencia de Género en el Mercado Laboral para el Glomerado Gran Córdoba”; España; 2009.
- **CABANELLAS DE TORRES**, Guillermo; Diccionario de Derecho Usual; Editorial Heliasta; Edición 2003.
- **CONSTITUCIÓN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**; Editada por la Corporación de Estudios y Publicaciones; Quito; 2008.
- **CONAMU**; “Derechos de las mujeres en la nueva Constitución”; Quito; 2008.
- **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INEC)**; “Censo Nacional Económico 2010”; Quito; 2012.
- **MAEC**; “Estrategia de “Género en Desarrollo de la Cooperación Española”; Madrid; 2007.
- **MARTÍNEZ GUZMÁN**, Juan Pablo; “Realidad Ecuador, La trabajadora mujer ecuatoriana”; Quito-Ecuador; 2010.
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**. “Guía para las ayudas sociales para las familias”. 2002.
- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**; “Las mujeres en el mercado de trabajo: Medir el progreso e identificar los desafíos”; España; 2009.
- **ROMERO**, Laura; “Incorporación de la Mujer al Mundo Laboral”; España; 2008.
- **KURCZYNVILLALOBOS**, Patricia; “Derechos de la Mujeres Trabajadoras”; Universidad Autónoma de México; México; 2000. En

la Grecia antigua se decía que las mujeres cumplen un rol importante al dedicarse al hogar, tener hijos y criarlos; bajo este criterio, las mujeres hemos liberado a los hombres para que desde el espacio público ejerzan su ciudadanía y hagan política. En tales circunstancias, los hombres, desde el espacio público, han tomado decisiones que afectan la vida de las mujeres.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Con el propósito de fundamentar el presente trabajo de investigación que aborda la problemática de **“REFORMAS EN CUANTO A FIJAR UN PORCENTAJE MÍNIMO DE TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES”**; de la manera más comedida solicito se digne dar contestación a la siguiente encuesta:

1. ¿Cree usted que la situación laboral de la mujer ha evolucionado favorablemente respecto al pasado?

SI () NO ()

2. ¿A su criterio, las mujeres al igual que los hombres tienen actualmente las mismas posibilidades de encontrar trabajo?

SI () NO ()

3. ¿Considera que la obligación del empleador, señalada en el Art. 42 numeral 34 del Código de Trabajo, Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por la Comisión Sectorial del Ministerio de relaciones Laborales, se cumple en el Ecuador?

SI () NO ()

4. ¿Considera que los empleadores al no cumplir lo dispuesto en el numeral 34 del Artículo 42 del Código de Trabajo, están discriminando a las mujeres?

SI () NO ()

5. ¿Cree usted que el numeral 32 del Art. 42 del Código de Trabajo debe ser reformado a fin de que los empleadores cumplan con lo establecido en el mismo y de esta forma garantizar el derecho laboral que tenemos las mujeres?

SI () NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA



ENTREVISTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Con el propósito de fundamentar el presente trabajo de investigación que aborda la problemática de **“REFORMAS EN CUANTO A FIJAR UN PORCENTAJE MÍNIMO DE TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES”**; de la manera más comedida solicito se digne dar contestación a la siguiente entrevista:

1. En el numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, en relación a las obligaciones del empleador, establece que es obligación contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, ¿Al no establecer concretamente este porcentaje considera usted que se estaría causando discriminación?

.....
.....

2. Al no concretarse en el numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, el porcentaje mínimo de equidad para la contratación de mujeres, se estaría incidiendo en una desigualdad de género en nuestro país?

.....
.....

3. ¿Considera usted que debería plantearse un proyecto de Ley Reformatoria al numeral 34 del artículo 42 del Código de Trabajo, con la finalidad de que se determinarse un porcentaje mínimo de equidad, para la contratación laboral de mujeres por parte de los empleadores?

.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
DEDICATORIA.....	VI
TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. ABSTRACT.....	4
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	10
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	10
4.1.1. Empleador.....	10
4.1.2. Empleado.....	11
4.1.4. Discriminación.....	12
4.1.5. Discriminación en los equipos de trabajo.....	13
4.1.6. Discriminación Económica.....	14
4.1.7. Relación Laboral Femenina.....	15
4.1.8. Marginación.....	15
4.1.9. Género.....	16
4.1.10. Mujer.....	18
4.1.11. Equidad de género.....	18
4.2. Marco Doctrinario.....	20
4.2.1. Origen y evolución del trabajo de la mujer.....	20
4.2.2. La Igualdad de la Mujer en el Trabajo.....	23

4.2.4.	Los Retos de la de la mujer en Ámbito Laboral	25
4.2.5.	Clases de labores designadas a las mujeres	28
4.2.6.	Mujer, demografía y remuneración en el ecuador	31
4.2.7.	Participación de la mujer por área económica en Ecuador.....	33
4.2.8.	Mujeres en ecuador	34
4.2.9.	Los derechos de las mujeres en las Constituciones del Ecuador	39
4.2.10.	Constitución de 1999.....	43
4.2.11.	Logros la incorporación en la Constitución de 1998.....	44
4.2.12.	La pre-constituyente de mujeres del Ecuador.....	48
4.2.13.	El gobernó de la revolución ciudadana y las mujeres	51
4.2.14.	Tres puntos críticos para las mujeres en el debate	52
4.2.15.	El movimiento de mujeres, constituyente y mandante	57
4.3.	MARCO JURÍDICO	62
4.3.1.	Constitución de la República del Ecuador.....	62
4.3.2.	Código de Trabajo	65
4.3.3.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de	66
4.3.4.	La Organización Mundial del Trabajo	68
4.4.	LEGISLACIÓN COMPARADA.....	70
4.4.1.	Colombia.....	70
4.4.2.	Bolivia.....	72
4.4.3.	España.....	74
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	77
5.1.	Materiales Utilizados.....	77
5.2.	Métodos	77
5.3.	Técnicas e Instrumentos	78
6.	RESULTADOS.....	80

6.1.	Resultados de la Aplicación de Encuestas.....	80
6.2.	Resultados de la Aplicación de Entrevistas.....	88
7.	DISCUSIÓN.....	95
7.1.	Verificación de Objetivos.....	95
7.2.	Contrastación de hipótesis.....	97
7.3.	Fundamentación de la Propuesta de Reforma.....	98
8.	CONCLUSIONES	101
9.	RECOMENDACIONES	103
9.1.	PROPUESTA JURIDICA.....	104
10.	BIBLIOGRAFÍA	106
11.	ANEXOS.....	108
	PROYECTO DE TESIS.....	108
	ÍNDICE	135