



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE DERECHO

**Proyecto final de Investigación previo a la obtención de Título de
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

TÍTULO

**“La discriminación laboral femenina frente al Derecho al trabajo, en las
empresas de seguridad privada de Riobamba año 2019”**

AUTOR

Saúl Guaminga Sagñay

TUTOR

Dr. Fernando Peñafiel

Riobamba - Ecuador

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“La Discriminación laboral femenina frente al Derecho al trabajo, en las empresas de seguridad privada de Riobamba año 2019”

Proyecto final de investigación previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo y ratificado con sus firmas.

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dr. Fernando Peñafiel

TUTOR

9.5

Calificación

Dr. Alex Lluquin

MIEMBRO 1

9

Calificación

Firma

Dr. Williams Buenaño

MIEMBRO 2

9.5

Calificación

Firma

NOTA FINAL:

9.33

(sobre 10 puntos)

DECLARACIÓN DE TUTORÍA

DR. FERNANDO PATRICIO PEÑAFIEL RODRÍGUEZ, CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE PRE-GRADO DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

CERTIFICO: Haber asesorado, revisado detenida y minuciosamente durante todo su desarrollo, el proyecto de investigación titulado **“La discriminación laboral femenina frente al Derecho al trabajo, en las empresas de seguridad privada de Riobamba año 2019”**, realizado por Saúl Guaminga Sagñay, por lo tanto, autorizo proseguir con los trámites legales para su presentación.

Riobamba, enero de 2021

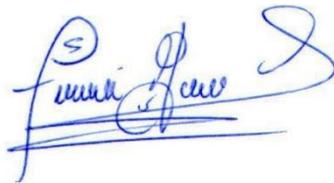
A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters and a large circular flourish.

DR. FERNANDO PEÑAFIEL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Saúl Guaminga Sagñay, autor de la presente investigación, con cédula de ciudadanía n° 060459563-7, libre y voluntariamente declaro que el trabajo de titulación: “**La discriminación laboral femenina frente al Derecho al trabajo, en las empresas de seguridad privada de Riobamba año 2019**”, es de mi plena autoría, original y no es producto de plagio o copia alguna, constituyéndose en documento único, como mandan los principios de la investigación científica y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo que pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad.



Saúl Guaminga Sagñay

C.I. 0604595637

AUTOR

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento sincero para la Universidad Nacional de Chimborazo, por acogerme en sus aulas, y por darme el conocimiento que ha preparado para mi carrera profesional, además mi gratitud para todos los docentes de esta institución.

Saúl Guaminga Sagñay

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación jurídica se encuentra dedicado a mi familia, de forma especial hacia mis padres, mi esposa e hijas por siempre estar junto a mí, apoyarme en todos los momentos de mi vida.

Saúl Guaminga Sagñay

ÍNDICE GENERAL

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	I
DECLARACIÓN DE TUTORÍA.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA.....	V
ÍNDICE GENERAL	2
ÍNDICE DE CUADROS	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Problema.....	11
1.2. Justificación.....	12
1.3. OBJETIVOS.....	13
1.3.1. Objetivo General	13
1.3.2. Objetivos Específicos	13
CAPÍTULO II.....	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1. Estado del arte relacionado a la temática de la investigación.....	14
2.2 Aspectos Teóricos.....	15
2.2.1. La discriminación en el campo laboral	15
2.2.2. Definición de la discriminación	16
2.2.3. La discriminación laboral femenina.....	17
2.2.4. Causas de discriminación laboral femenina.....	18
2.2.5. El sexo como requisito para acceder al empleo	19

2.2.6. Consecuencias económicas y jurídicas de la discriminación laboral.....	20
2.2.3. Derecho del trabajo: protección y garantía de la mujer.	21
2.2.3.1. Protección jurídica a la mujer trabajadora en la Constitución.	21
2.2.3.2. Protección jurídica a la mujer trabajadora en el Código de Trabajo.....	22
2.2.3.3. La discriminación laboral de la mujer en el Código de Trabajo.....	24
2.2.3.4 Protección jurídica a la mujer trabajadora en la Recomendación 90 de la Organización Internacional de Trabajo.....	25
2.2.4. Las empresas de seguridad y vigilancia privada.....	26
2.2.4.1. Los tipos de compañías de seguridad privada y vigilancia.....	26
2.2.4.2. Requisitos de ingreso en las modalidades de servicio: vigilancia fija, móvil e investigación privada	27
2.2.4.3. Formas de discriminación de la mujer en las empresas de seguridad privada.....	28
2.2.5. Análisis de caso relacionado con la problemática propuesta.....	35
2.3. Hipótesis	37
2.3.1. Variables	37
2.3.1.1. Variable Independiente	37
2.3.1.2. Variable Dependiente.....	37
2.3.2. Operación de variables.....	38
CAPÍTULO III	40
METODOLOGÍA.....	40
3.1. Unidad de análisis.....	40
3.2. Métodos.....	40
3.3. Enfoque de investigación.....	41
3.4. Tipos de investigación	41
3.5. Diseño de investigación	42
3.6. Población y muestra de estudio.....	43
3.6.1 Población.....	43
3.6.2. Tamaño de la Muestra.....	44
3.7. Técnicas de recolección y análisis de datos	44
3.8. Instrumentos de investigación.....	45
3.9 Técnicas de análisis e interpretación de la información	45
CAPÍTULO IV	46
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46

4.1 Resultados	46
4.2. Discusión de los resultados	59
5. Conclusiones	61
6. Recomendaciones	62
7. Referencias bibliográficas.....	63
8. Anexos	66

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro n° 1	Población de la investigación.....	26
Cuadro n° 2	Discriminación en la Constitución.....	29
Cuadro n° 3	Trato diferenciado entre hombres y mujeres.....	30
Cuadro n° 4	Misma efectividad de mujeres para trabajar.....	31
Cuadro n° 5	Vulneración de derechos a las mujeres.....	32
Cuadro n° 6	Preferencia a contratar hombres que mujeres.....	33
Cuadro n° 7	Normativa de empresa garantiza contratar a mujeres.....	34
Cuadro n° 8	Frecuencia de contratación a guardias femeninas.....	35
Cuadro n° 9	Terminación de contrato a una guardia femenina.....	36
Cuadro n° 10	Discriminación laboral como despido intempestivo.....	37
Cuadro n° 11	Sanción en el COIP de actos de discriminación.....	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico n° 1	Discriminación en la Constitución.....	29
Gráfico n° 2	Trato diferenciado entre hombres y mujeres.....	30
Gráfico n° 3	Misma efectividad de mujeres para trabajar.....	31
Gráfico n° 4	Vulneración de derechos a las mujeres.....	32
Gráfico n° 5	Preferencia a contratar hombres que mujeres.....	33
Gráfico n° 6	Normativa de empresa garantiza contratar a mujeres.....	34
Gráfico n° 7	Frecuencia de contratación a guardias femeninas.....	35
Gráfico n° 8	Terminación de contrato a una guardia femenina.....	36
Gráfico n° 9	Discriminación laboral como despido intempestivo.....	37
Gráfico n° 10	Sanción en el COIP de actos de discriminación.....	38

RESUMEN

En la investigación, se analiza la discriminación laboral de las mujeres en el acceso al trabajo en las empresas de seguridad privada, manifestando que estos actos discriminatorios pueden traer consigo graves efectos, especialmente de carácter económico, laboral, personal y social, por cuanto la mujer puede ser víctima de discriminación y sus derechos podrían vulnerarse cuando el empleador, impide el acceso a un empleo por el hecho de ser mujer; lo cual se evidenció en la comprobación de las hipótesis, que evidencia que no se respeta la igualdad formal, ya que muchas veces a la mujer no le ubica en un trabajo considerado masculinas, situaciones que se analizan desde el ámbito teórico y práctico en el presente trabajo. Cabe indicar que en la investigación, se analiza además que en ningún cuerpo legal, ni política interna de una empresa, se podría establecer requisitos que discriminen por razones de sexo o fomenten actos que pudieren atentar en contra la dignidad de la mujer; ya que el hecho de excluirle a una persona en un proceso de selección de personal, por el hecho de ser mujer, obviamente atenta a su dignidad humana, pues se le puede hacer sentir inferior en relación a los hombres, sin que se tome en cuenta que las mujeres al igual que los hombres tienen habilidades y destrezas que pueden ser de gran utilidad al empleador, lo cual en el ámbito laboral no se cumple. Para cumplir con los objetivos del presente trabajo, se utilizará la investigación bibliográfica documental, con la que se realizará una selección de la bibliografía y cuerpos legales que serán utilizados en el trabajo.

Palabras clave: Trabajo, mujer, discriminación laboral, derechos.

ABSTRACT

In the research, women's labor discrimination in access to work in private security companies is analyzed. Stating that these discriminatory acts can have profound effects, especially of an economic, labor, personal and social nature, as women may be victims of discrimination, and their rights could be violated when the employer prevents access to a job because she is a woman. It was evidenced in the verification of the hypotheses, which evinces that formal equality is not respected, since many times the women or that it does not place her in a less qualified job, analyzed from the theoretical and practical scope in this work. It should be noted that the investigation also analyzes that no legal body or internal policy of a company could establish requirements that discriminate based on sex or promote acts that could violate the dignity of women. Since the fact of excluding a person in a personnel selection process, due to the fact of being a woman, is attentive to her human dignity, since it can make her feel inferior concerning man, without taking into account that women, as well as men, have abilities and skills that can be of great use to the employer, which in the workplace is not fulfilled. Accomplishing the objectives of this work, documentary bibliographic research and legal bodies will be used in this work.

Keywords: Work, woman, employment discrimination, rights

Reviewed by:

Mgs. Hugo Romero

ENGLISH PROFESSOR

c.c. 0603156258

INTRODUCCIÓN

La discriminación femenina ha sido latente en la historia de la humanidad, el Estado ecuatoriano implementó políticas públicas en los últimos años, para erradicar todo tipo de discriminación, sin embargo, no han sido suficientes para lograr su objetivo.

En el ámbito laboral, cabe indicar que la discriminación ha afectado la labor de las mujeres, sin que se tome en consideración que el trabajo es un derecho fundamental garantizado por el Estado ecuatoriano. La Constitución de la República del Ecuador (2008), así lo establece: “(...) es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...” (Artículo 33), además garantiza, la libre elección del empleo y a recibir una remuneración justa que satisfaga las necesidades básicas.

El Estado avala tanto a hombres como mujeres la igualdad de derechos y oportunidades laborales, El artículo 331 de la Constitución del Ecuador de 2008, garantiza a las mujeres el acceso al empleo en igualdad de oportunidades, percibir una remuneración justa y equitativa, la estabilidad laboral por razones reproductivas y licencia por maternidad. (Constitución de la República del Ecuador). Los empleadores suelen buscar personal con un perfil específico, en caso de las empresas de seguridad privada contratan más personal masculino que femenino, a pesar de cumplir con los requisitos establecidos en el Art. 4 de la ley de vigilancia y seguridad privada y el Reglamento del mismo cuerpo legal la capacitación de 120 horas en “temas de vigilancia, seguridad, relaciones humanas, defensa personal, primeros auxilios, manejo de armas, tiro” (Ley de Seguridad y Vigilancia Privada, 2008).

El derecho al trabajo se rige bajo los principios establecidos en el art. 326 de la Constitución, el numeral 4 establece a igual trabajo corresponde igual remuneración, es decir hombres y mujeres tienen el mismo derecho a recibir una remuneración igual sin discriminación alguna. La misma que está amparada en el convenio 111 de la organización internacional del trabajo (OIT).

Por eso es importante señalar definiciones que ayude a comprender el problema de la discriminación laboral, Sara González (2004) define:

Consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate. (pág. 3)

Con los antecedentes expuestos el presente trabajo de investigación tiene como finalidad hacer un análisis jurídico, crítico y doctrinario, con el propósito de establecer la incidencia del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades en las empresas de seguridad privada por causa de la discriminación laboral por motivos de género.

La presente investigación está estructurada conforme establece el reglamento del régimen académico de la Universidad Nacional de Chimborazo, con los siguientes contenidos: CAPÍTULO I: planteamiento del problema, justificación y objetivos los mismos que se subdividen en general y específicos; CAPÍTULO II: el marco teórico siendo este en donde se da a conocer el estado del arte, los aspectos teóricos que respaldan teóricamente la investigación y la hipótesis con la operación de variables; CAPÍTULO III: la metodología la misma que permite visualizar el enfoque, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información y las técnicas para el tratamiento de la información, comprobación de hipótesis; CAPÍTULO IV: resultados y discusión, por último, conclusiones, recomendaciones, materiales de referencia y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problema

En la última década, se ha podido apreciar un amplio incremento en la participación de las mujeres en las diversas actividades laborales en la sociedad; y, en temas de seguridad pública no es la excepción, pues en la Policía Nacional y en las Fuerzas Armadas del Ecuador, se ha percibido que la mujer puede cumplir un rol de trascendental importancia en la sociedad, que coadyuva al mantenimiento del orden y la seguridad pública en el país.

En base de lo expuesto, se manifiesta que el problema de la presente investigación radica en el hecho de que, en el ámbito de seguridad en el sector público, la mujer si es tomada en cuenta, lo cual no ocurre en el sector privado; por cuanto, las empresas de seguridad privada han limitado el acceso al empleo de las mujeres al trabajo, por el hecho de ser mujer, o sea por causas que denotan distinción y exclusión por motivos de género.

Lo antes expuesto, ha ocasionado una limitación del derecho constitucional del trabajo, ya que las fuentes de trabajo se verían disminuidas en relación con los hombres en esta área de seguridad; y, eso se evidencia cuando una persona por el hecho de ser mujer, no puede acceder a un trabajo dentro una empresa de seguridad; en la cual generalmente le responden que se requiere personal masculino, más no femenino para que se cumpla las funciones de guardia de seguridad, soslayando de esta manera las habilidades y destrezas que tienen las mujeres.

En los casos anteriormente expuestos, se podría decir que existe cierto grado de discriminación hacia la mujer, lo cual vulnera el principio constitucional establecido en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución que prohíbe la discriminación por motivos de género; y, consecuentemente se vulnera el derecho al trabajo establecido también en el artículo 35 del texto constitucional, lo que le impide tener una remuneración que le permita cubrir las necesidades

personales y de su familia; siendo necesario efectuar una investigación que permita proponer algunas alternativas de solución ante esta problemática de índole jurídico y social.

1.2. Justificación

En la investigación, se analiza la vulneración del derecho a la igualdad de las mujeres que laboran en las empresas de seguridad privada, que han sido discriminadas al momento de acceder a un trabajo en estas empresas, por pertenecer a un determinado género, es decir, que las mismas no son contratadas por políticas internas de estas empresas, los empleadores aducen que las mismas no servirían para cumplir esta labor, según los datos obtenidos en la investigación de campo, en los cuales los empleadores efectivamente han manifestado este particular.

En tal razón, en la investigación, se considera de trascendental importancia identificar las normas jurídicas que amparan a las mujeres en el trabajo, en especial las que se encuentran establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código de Trabajo y en la recomendación Nro. 90 de la Organización Internacional de Trabajo, que impedirían que se realicen actos discriminatorios en contra la mujer.

Así mismo, en la investigación se identifica casos mediante las cuales se evidencia la discriminación laboral femenina, de acuerdo con la denuncia presentada en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo y el análisis de los reglamentos internos de trabajo de las empresas de seguridad privada con lo que se deja en evidencia que esta es una problemática actual y real que se presenta en la sociedad ecuatoriana.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Realizar un estudio del trabajo de las mujeres en las empresas de seguridad privada del cantón Riobamba, a través del análisis de casos, para establecer si existe discriminación por motivos de género, al momento de acceder al empleo.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Realizar un análisis jurídico, crítico y doctrinario de la discriminación en el ámbito laboral.
- Analizar las causas que genera la discriminación laboral de la mujer en las empresas de seguridad privada.
- Identificar qué derechos de la mujer se vulneran, cuando son víctimas de tratos discriminatorios en el ámbito laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte relacionado a la temática de la investigación

En el repositorio de la universidad aún no existe investigación realizada sobre la discriminación laboral femenina frente al derecho al trabajo, en las empresas de seguridad privada, pero se evidencia trabajos similares en otras universidades de los cuales podemos señalar los siguientes:

Según Javier Alvarado (2017), en su proyecto de investigación titulado: La Discriminación Laboral en el Ecuador, concluye lo siguiente:

Hecho de hacer de menos la capacidad, facultades, o condiciones de una persona basándose en su origen, accionar, o situación dentro de la sociedad resultando producto de aquello una limitación o exclusión a sus derechos y el ejercicio de los mismos. (pág. 14)

Para Marcos Espinoza y Doris Gallegos (2018), en el trabajo titulado: Discriminación laboral en Ecuador, concluyen lo siguiente:

Desde hace mucho tiempo las mujeres han tenido que sufrir algún tipo de discriminación laboral, les ofrecen salarios menores en comparación con los hombres, se las excluye de ciertas labores por que se piensa que no están aptas, o porque les resulta más costoso contratarlas, ellas deben en algún momento gozar de los permisos de maternidad o simplemente las relegan a un puesto de trabajo de inferior nivel, aun estando capacitadas. Además de esto, en muchas ocasiones se les exige una prueba de embarazo, o el uso de algún método anticonceptivo. (pág. 6)

Para Nereyda López (2014), en el trabajo titulado: Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad cabecera departamental de Huehuetenango, concluye lo siguiente:

La discriminación laboral empieza cuando se le niega el trabajo a una persona por razón de la edad, género, la apariencia, la nacionalidad, quedando rechazada y negándole una oportunidad para trabajar, este es un problema que aqueja a la sociedad, provocando desempleo y pobreza en el país. (pág. 16)

Aida García Estévez, en el año 2016 en la Universidad de la Laguna, presenta el siguiente trabajo de investigación titulado: La Discriminación de la Mujer en el Ámbito Laboral (Estévez, 2016, pág. 1), quien concluye lo siguiente: “La mujer ha estado considerada, a lo largo de la historia, como el género inferior o más débil, produciéndose una discriminación hacia la misma” (pág. 43)

Finalmente, Daniela Barrera, (2016), en su trabajo de investigación titulado: La discriminación de género y el desempleo en las pequeñas y medianas empresas del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015, llega a la siguiente conclusión:

La discriminación laboral se presenta cuando a una persona se le da un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, en comparación a otra persona con la misma capacidad productiva con alguna característica específica (...). Se puede hacer referencia al género, como una característica determinante en las oportunidades de obtención de una plaza de trabajo. (pág. 43)

2.2 Aspectos Teóricos

2.2.1. La discriminación en el campo laboral

En el presente tema se abordará un estudio de la discriminación, algunas de sus características; y, se enfocará el análisis hacia la discriminación en el campo laboral en razón al sexo, a fin de tratar de evidenciar que es una de las causas que limita el acceso al trabajo de las mujeres y se identificarán además algunas de las consecuencias que se produce a la mujer en el trabajo.

2.2.2. Definición de la discriminación

La Organización de Estados Americanos OEA, con fecha 05 de junio de 2013, expidió un cuerpo legal muy importante que regula el principio de igualdad y no discriminación, el mismo que es vinculante para el Ecuador, en razón del control de convencionalidad. En este documento se define a la discriminación de la siguiente manera:

Es cualquier tipo de distinción o exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado que tenga el objetivo o efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de uno o más derechos o libertades fundamentales consagrados en instrumentos internacionales aplicables a los Estados partes. (Convención Interamericana Contra Toda forma de Discriminación o Tolerancia, 2013, artículo 1)

La distinción o exclusión a la que hace referencia la norma puede ser por cualquier motivo, tales como: sexo, género, discapacidad, nacionalidad, origen social, posición socio económica, condición migratoria, educación, orientación sexual, religión, cultura, condición de salud mental o física, incluyendo enfermedades infectocontagiosas, o psíquica, etc.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el principio de igualdad y no discriminación en general se encuentra consagrado en el artículo 11 numeral de la Constitución de la República, en donde se señala como derecho de las personas la igualdad ante la ley, lo que quiere decir que todos deben ser tratados en iguales condiciones, desde el ámbito de protección de sus derechos; y, en esta misma norma se prohíbe toda forma de discriminación, que denote cualquier forma de distinción, basados en los motivos anteriormente descritos.

Esta norma tiene concordancia con lo previsto en el artículo 66 numeral 4 del texto constitucional que establece también la prohibición de discriminación, en relación con la igualdad material e igualdad formal, manifestando que la igualdad formal se refiere al establecimiento de normas jurídicas que deben promover la

igualdad y evitar el privilegio hacia alguna persona o grupo de personas en particular; y, la material es si efectivamente, el contenido de la norma evita injusticias y privilegios en la sociedad, excluyendo a otros destinatarios de la norma jurídica.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado lo siguiente:

La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un elemento básico y general, relacionado con la protección de derechos humanos. El elemento de la igualdad es difícil desligar de la no discriminación. Este tribunal ha señalado que en función del principio de igualdad ante la ley, se prohíbe todo tratamiento discriminatorio. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-18-/03, 17 de septiembre 2003.)

A continuación, se identifican algunos tipos de discriminación por motivos de sexo enfocados al campo laboral.

2.2.3. La discriminación laboral femenina.

Al hablar de la discriminación laboral femenina, es necesario hacer referencia a la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer, en la cual se hace referencia exclusivamente a la discriminación en contra de las mujeres, en dicho tratado se indica que:

La expresión de discriminación contra la mujer denotará toda distinción o exclusión o restricción basada en sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el goce, ejercicio o reconocimiento por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre con la mujer, de los derechos humanos y libertades en la esfera política, económica, social, cultural, etc. (Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer, 1979, artículo 1)

De lo expuesto, se colige que la discriminación laboral femenina, se produce por el hecho de ejecutar acciones u omisiones en contra de la mujer por motivos relacionados con el sexo y género, que de igual forma menoscaban, limitan o transgreden cualquier derecho humano establecido en la Constitución o en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

2.2.4. Causas de discriminación laboral femenina.

Una de las causas por las cuales se puede dar la discriminación laboral femenina, es por cuanto ciertos empleadores, tienen estereotipos negativos en contra de la mujer, es decir, fueron educados con cierta percepción de que las mujeres tienen limitaciones para realizar actividades productivas y que su labor más bien debe ser en el hogar, más que en las empresas, lo cual origina discriminación, ya que los empleadores que tienen estos estereotipos y estigmas cometen actos discriminatorios.

Las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país y en la mayoría de casos podría verse representada en los siguientes indicadores: a) acceso a la educación, orientación y formación profesional; b) acceso al empleo y a la ocupación en el sector público privado; c) acceso a la promoción laboral, seguridad colectiva y salud en el trabajo. (García, 2016, pág. 41)

En base de lo expuesto, se indica además que ciertos casos, las mujeres se desarrollan desde la niñez en hogares en donde la mujer no es considerada como un ente productivo; y, de allí surge esta forma de discriminación contra la mujer que se amplía al campo laboral y se evidencia en el tipo de trabajos que acceden las mujeres, los cuales en su mayoría son los menos remunerados y menos calificados, manifestando que las mujeres se han visto limitadas a acceder a la formación y promoción laboral, a formar parte de un sindicato o comité de empresa; y, el acceso a la seguridad o estabilidad laboral, también ha sido menos protegida en relación a la estabilidad laboral que se otorga a los hombres. En tal sentido la doctrina señala:

Las mujeres se insertan en condiciones de amplia desventaja con respecto a los hombres en nichos de mercado urbanos y rurales, en ramas de actividad más descalificadas y en ocupaciones tradicionales, consideradas como una extensión de sus actividades y habilidades domésticas. Suelen ser ellas quienes se localizan mayoritariamente dentro de los sectores más pobres básicamente por razones de género. (Horbath, 2014, pág. 3)

2.2.5. El sexo como requisito para acceder al empleo

Para abordar este tema se indica que el Reglamento Interno de Trabajo, es un documento que regula las relaciones empleados - patronos de una determina empresa, sea pequeña mediana o gran empresa; o incluso, para locales de trabajo que cuenten con tres o más trabajadores. En el mismo, se establecen derechos, obligaciones, prohibiciones y sanciones aplicables a empleadores y trabajadores, entre otros aspectos.

A veces, suele ocurrir que en las políticas internas de las empresas o incluso en los mismos Reglamentos Internos de Trabajo, se ha establecido como requisito que solo pueden acceder a ciertos trabajos, los hombres, excluyendo de manera expresa a las mujeres, lo cual hace evidente la violencia que sufre la mujer en el trabajo.

En ningún cuerpo legal, ni política interna de una empresa, se podría establecer requisitos que discriminen por razones de sexo o fomenten actos que pudieren atentar en contra la dignidad de la mujer; ya que el hecho de excluirla a una persona en un proceso de selección de personal, por el hecho de ser mujer, obviamente atenta a su dignidad humana, pues se le puede hacer sentir inferior en relación a los hombres, sin que se tome en cuenta que las mujeres al igual que los hombres tienen habilidades y destrezas que pueden ser de gran utilidad al empleador; pero cuando se cometen estos actos de carácter discriminatorio, estas habilidades pasan a segundo plano.

2.2.6. Consecuencias económicas y jurídicas de la discriminación laboral.

Los actos discriminatorios en el campo laboral contra la mujer pueden traer consigo graves efectos, especialmente de carácter económico, laboral, personal y social, por cuanto la mujer puede ser víctima de discriminación, y sus derechos podrían vulnerarse cuando el empleador, le niega el acceso al empleo por el hecho de ser mujer, por estos motivos se puede llegar a afectar su proyecto de vida ya que las mismas no podrán acceder a remuneraciones que les permita satisfacer las necesidades propias, así como las de su familia, conforme se evidenció de los datos obtenidos en la investigación de campo.

Así mismo de acuerdo estudios realizados se evidencia la desigualdad salarial entre el hombre y la mujer, en una publicación realizada por el Diario El Universo, que se refiere al trabajo de las mujeres en general, se tiene lo siguiente:

En una semana en Ecuador una mujer trabaja en promedio de 77.39 horas, mientras que un hombre trabaja 59.57 horas. Es decir, las mujeres trabajan casi un día más que los hombres. De todas esas horas de trabajo, las mujeres reciben remuneraciones por 46.15 horas y los hombres por 51.36 horas. Estas cifras se muestran en la última encuesta sobre el uso del tiempo en el país, presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC. (Diario el Universo, 2018, pág. B4)

Como se puede apreciar las mujeres trabajan más que los hombres, pero a su vez tienen menos sueldos, lo que evidencia una falta de protección a la mujer en su trabajo. Por tales motivos, se debería observar el principio de igual trabajo, igual remuneración, el cual no se cumple cuando se trata del trabajo de hombres versus el trabajo de mujeres, conforme a lo señalado anteriormente.

Por otra parte, es importante señalar que las mujeres cumplen con mayor frecuencia actividades relacionadas con el hogar como empleadas domésticas, y además actividades de cuidado para personas mayores adultas, niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad entre otros. Estos trabajos, no son usuales para los hombres; así también en lo referente a guardianía y seguridad

privada, las mujeres también son excluidas en estos trabajos, conforme se analizará más adelante

2.2.3. Derecho del trabajo: protección y garantía de la mujer.

En el presente tema, se identificarán y analizarán las normas constitucionales, legales y las que se encuentran en instrumentos internacionales de derechos humanos que se refieren al trabajo de la mujer, a fin de establecer si las mismas protegen de manera eficaz a las mujeres en el ámbito laboral y/o de trabajo en el Ecuador.

2.2.3.1. Protección jurídica a la mujer trabajadora en la Constitución.

En la Constitución de la República del Ecuador, se han establecido varios principios constitucionales que amparan y protegen a los trabajadores en general, los mismos que se encuentran previstos en los artículos 33, 34, 326, 327, 328, 329, 330 de la Constitución; pero enfocado a la mujer trabajadora como tema central de la investigación, se podrían anotar específicamente los siguientes:

a. A igual trabajo, igual remuneración.

Este principio se encuentra establecido en el artículo 326 numeral 3 de la Constitución, mediante el cual se garantiza que dos trabajadores, sean hombres o mujeres, si cumplen una misma actividad laboral, tendrán derecho a una remuneración equitativa.

En el caso de guardias de seguridad, no se podría disminuir la remuneración o pagar menos a la mujer que cumple esta función, solo por el hecho de ser mujer, por cuanto violentaría este principio. En tal razón, si el guardia, gana 500 dólares mensuales, por ejemplo, la mujer deberá ganar también un valor no menor a 500 dólares.

b. Protección constitucional en el acceso al empleo y promoción.

Por otra parte, en el texto constitucional, se tiene lo siguiente:

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la dignidad, la privacidad e integridad de las personas. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, artículo 329 inciso cuarto)

A más de la norma indicada anteriormente, en el artículo 331 del texto constitucional, se señala como una garantía constitucional el hecho de que en el ámbito laboral se debe garantizar exclusivamente a las mujeres la igualdad al acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional y a la remuneración equitativa, siendo obligación del Estado, adoptar cualquier medida para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres.

De lo expuesto, se puede concluir que la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 329 y 331, garantiza a las mujeres el acceso al trabajo en igualdad de condiciones de los hombres, normas constitucionales que además fomentan la igualdad en los ascensos, capacitación y formación profesional de las mujeres en relación con los hombres; y, consecuentemente materializan la prohibición de discriminación por razones de sexo y por cualquier motivo que afecta a las mujeres en el trabajo.

2.2.3.2. Protección jurídica a la mujer trabajadora en el Código de Trabajo.

En el Código de Trabajo, existen algunas disposiciones jurídicas que garantizan los derechos de las mujeres en el trabajo, entre las más importantes se anotan las siguientes:

a. Igualdad de Remuneración y garantía de parturientas.

Este principio se encuentra prescrito en el artículo 79 del Código de Trabajo, mediante el cual se indica, que debe existir igualdad en las remuneraciones, en

términos muy similares a los establecidos en la Constitución, con lo que se obliga a los empleadores a utilizar criterios que fomenten la igualdad de pago de hombres y mujeres, sin distinción alguna.

Por otra parte, en el artículo 92 del Código de Trabajo, se ha establecido además la inembargabilidad de la remuneración para aquellas mujeres que se encuentran en período de dos semanas anteriores y seis posteriores al parto. En estos casos, no cabe tampoco la retención de los sueldos y salarios de las mujeres por ninguna causa.

b. Trabajo prohibido para mujeres.

De acuerdo al Código de Trabajo, ha regulado ciertas actividades específicas que podrían atentar en contra la salud de las mujeres. Así, por ejemplo, las mujeres si bien pueden ejecutar trabajos relacionados con carga, la misma no podría exceder de 20 libras, para las mujeres de 15 a 18 años; y de 25 libras para las mujeres mayores de 21 años; conforme lo prevé el artículo 139 del Código de trabajo.

c. Acoso laboral de la mujer.

Una de las reformas más importantes al Código de Trabajo que permiten proteger a las mujeres es el acoso laboral, entendido el mismo como:

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores que tengan como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas por el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. (Código de Trabajo, 2021, artículo 46 literal j)

Al respecto la Corte Nacional de Justicia, acogiendo una sentencia de la Corte Constitucional de Colombia, señala que el acoso es una forma de despido indirecto, lo indica de la siguiente manera: “Existen ciertos comportamientos que constituyen una vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas como, por ejemplo, los actos de discriminación y persecuciones laborales” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-882 de 2006 MP, párr. 209)

Dentro del acoso laboral, se puede encontrar el acoso sexual, el cual, a más de ser un delito, puede causar un despido a la mujer trabajadora, por el hecho de que el empleador pide favores de naturaleza sexual, a cambio de mantener o mejorar las condiciones laborales. En el Código de Trabajo, no se encuentra regulado de manera específica el acoso sexual, por ello, es que el acoso sexual se lo estudia como parte del acoso laboral.

2.2.3.3. La discriminación laboral de la mujer en el Código de Trabajo.

En el Código de Trabajo, se incluyó por primera vez el despido por discriminación en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 483 de 20 de abril de 2015.

Esta forma de despido fue incluida como parte del despido ineficaz, mismo que se produce en contra de las mujeres embarazadas; sin embargo, tiene una regulación especial, por cuanto en esta forma de despido por discriminación, no se puede aplicar el reintegro a la mujer, sino únicamente las indemnizaciones por despido intempestivo.

Al respecto, el Código de Trabajo (2021) señala lo siguiente: “En cualquier caso de despido por discriminación sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea posible el derecho al reintegro” (Inciso cuarto, artículo 195.3).

El despido por discriminación, por motivos de sexo o género, se puede encontrar dentro de la norma legal antes indicada, al momento que se hace referencia al término: “entre otros casos”, en los cuales entrarían todas aquellas acciones u omisiones que denoten distinción o exclusión que menoscaben los derechos de las trabajadoras y trabajadores; y, por supuesto que se ejecuten en contra de la mujer de manera intencional con el afán de discriminarlas.

2.2.3.4 Protección jurídica a la mujer trabajadora en la Recomendación 90 de la Organización Internacional de Trabajo

La conferencia Internacional de Trabajo desde el año de 1951 ha venido trabajando sobre la promoción de la igualdad entre hombre y mujeres en el trabajo, tal es así que expidió a los Estados partes la Recomendación sobre igualdad de remuneración, Número 90. Mediante la cual se establecieron entre otras, las siguientes disposiciones que tienden a acortar la brecha entre hombres y mujeres.

La Recomendación señala que, para facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor se deberían tomar medidas pertinentes para elevar el rendimiento de las mujeres trabajadoras. entre tales medidas se tienen:

Adoptar medidas necesarias para estimular entre las mujeres, la utilización de las facilidades, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y colocación. (OIT,1951, Recomendación 90, artículo 6 literal b)

De lo expuesto, en el Ecuador, al formar parte de la Organización Internacional de Trabajo, está en la obligación de acatar estas recomendaciones por parte de este organismo internacional, en este caso a través de la normativa jurídica se debería desarrollar de mejor manera normas que amparen a las mujeres en el trabajo, ya que se ha podido apreciar que en el Código de Trabajo ecuatoriano, no existen disposiciones claras respecto de la formación profesional de la mujer

y sobre el acceso al empleo, no se regule este particular, no se sanciona a los empleadores que no promocionen a la mujer, por el hecho de ser mujer, ni tampoco existen sanciones a los empleadores que limiten injustificadamente la capacitación profesional de la mujer.

2.2.4. Las empresas de seguridad y vigilancia privada

De acuerdo con la doctrina: Las compañías de seguridad y vigilancia tienen por objeto la prestación de servicios de prevención del delito, vigilancia y seguridad a favor de las personas naturales y jurídicas, instalaciones y bienes, depósito, custodia y transporte de valores, investigación seguridad en medios de transporte privados de personas naturales y jurídicas, el uso y monitoreo de centrales para recepción y transmisión de señales de alarma (SECAP, 2004, pág. 11)

Las compañías de seguridad y vigilancia se encuentran reguladas por la Ley de Seguridad y Vigilancia Privada, expedida en el Registro Oficial 130 de 22 de julio de 2003, la cual tiene por objeto la regulación de todas las actividades relacionadas con la seguridad privada, así como la constitución de estas compañías, las mismas que deben observar las normas de la compañía de responsabilidad limitada, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Compañías.

2.2.4.1. Los tipos de compañías de seguridad privada y vigilancia

Los tipos de compañías de seguridad privada y vigilancia se dividen de acuerdo a la modalidad o forma en que prestan el servicio, las mismas que se encuentran establecidas en el artículo 2 de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, las cuales son: vigilancia fija; vigilancia móvil, e investigación privada.

- a) **Vigilancia fija.** Es la que se presta a través de un puesto de seguridad fijo o por cualquier otro medio similar, con el objeto de brindar protección permanente a las personas naturales o jurídicas, bienes muebles e inmuebles y valores en un lugar o área determinado (Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, 2021, artículo 2)

- b) **Vigilancia móvil.** Como su nombre lo indica, es la que se presta en determinados lugares, pero a través de los guardias de seguridad privada. Así también en esta modalidad, la vigilancia se presta a personas que se encuentran en desplazamiento.
- c) **Investigación privada.** De acuerdo al artículo 2 ibidem: Es la indagación del Estado y situación de personas naturales y jurídicas y bienes con estricta sujeción a lo previsto en la Constitución de la República y la ley.

Cabe indicar que cualquiera que fuera la modalidad que presten sus servicios las compañías de seguridad privada, estas están sujetas al control del Ministerio de Gobierno, cartera de Estado, que además debe otorgar el permiso de funcionamiento u operación de estas compañías para que puedan prestar sus servicios a la sociedad.

En lo referente al porte de armas, estas compañías pueden obtener los permisos para portar armas por parte del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, determinando las características del calibre y demás especificaciones técnicas de las armas de fuego. La dotación del armamento se deberá autorizar dependiendo la capacidad de cobertura y guardias que tiene la compañía de vigilancia y seguridad.

2.2.4.2. Requisitos de ingreso en las modalidades de servicio: vigilancia fija, móvil e investigación privada

La ley de vigilancia y seguridad privada en el artículo 4, establece los requisitos que debe cumplir los postulantes a trabajar en las distintas empresas de seguridad, siendo esto los siguientes:

- a) Ser calificado y seleccionado previamente por la compañía empleadora, de acuerdo a su idoneidad, competencia, experiencia y conocimiento respectivo de la función o actividad a desempeñar. La contratación del personal de vigilancia se efectuará con sujeción al Reglamento de la presente Ley;
- b) Tener ciudadanía ecuatoriana;

- c) Haber completado la educación básica;
- d) Acreditar la Cédula Militar; y,
- e) Haber aprobado curso de capacitación en seguridad y relaciones humanas, que incluyan evaluaciones de carácter físico y psicológico que serán dictados por profesionales especializados. (Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, 2021)

De lo expuesto, se comprende que tanto hombres como mujeres que cumplan con los requisitos establecidos pueden ejercer el oficio de guardianía sin ningún problema; sin embargo las compañías de seguridad han restringido a las mujeres, porque los empleadores aducen que los hombres son los más idóneos para el desempeño de las funciones de guardia de seguridad privada.

2.2.4.3. Formas de discriminación de la mujer en las empresas de seguridad privada.

En las empresas de seguridad privada, han acontecido de manera constante y permanente actos de carácter discriminatorio, sobre todo porque se considera que la mujer, no podría ejecutar la función de guardias de seguridad al igual que los hombres, en razón de que son mujeres; y, se piensa además que serían débiles para cumplir con tales actividades de seguridad. Al respecto, la doctrina señala:

La discriminación puede ser directa o indirecta y puede darse, antes, durante y después de la relación laboral. Antes de la contratación se discrimina cuando se excluye del proceso de reclutamiento a candidatas mujeres o cuando se fijan requisitos que son irrelevantes para el trabajo en cuestión y en general satisfacen más a los hombres. Una jurisprudencia Argentina ha señalado que la libertad de contratar no es absoluta, sino que está sujeta a leyes y reglamentos y que la prohibición de discriminación es un límite a dicha libertad. (Organización Internacional de Trabajo, 2020, pág. 1)

En las empresas de seguridad, los actos de discriminación ocurren con mayor frecuencia al momento de efectuar la contratación, ya que se ha incluido en políticas internas de las empresas, que podrán ser contratados únicamente los hombres, lo cual origina una discriminación a la mujer.

En este contexto, es preciso señalar que este tipo de disposiciones a veces también han sido incluidas en Reglamentos Internos de Trabajo y lo peor aún que estas disposiciones no han sido excluidas por parte del Ministerio de Trabajo; y, se entenderían que son legales, porque cuentan con la aprobación de esta cartera de Estado, lo cual es falso, porque esas normas son evidentemente inconstitucionales; y, por tanto no deberían ser aplicadas; pero sin embargo si se aplican por las empresas de seguridad privada.

En tal razón, la doctrina señala: “También puede discriminarse por normas paternalistas y obsoletas que prohíben el trabajo de las mujeres en actividades peligrosas e insalubres, esto ha sido calificado como una evidente discriminación por parte de la Corte Constitucional de Colombia”. (Organización Internacional de Trabajo, 2020, pág. 1)

Por las consideraciones expuestas, se puede decir que las Compañías de Vigilancia y Seguridad Privada incluyen en su normativa interna requisitos que limitan el acceso a las mujeres en el trabajo, por motivos relacionados con sexo, lo cual fomenta la discriminación laboral de la mujer, por cuanto las mismas se ven excluidas dentro de los procesos de contratación y consecuentemente al no acceder a un trabajo por estos motivos, puede llegar a afectar su proyecto de vida.

Reglamento Interno de Trabajo y las políticas de contratación en las empresas de seguridad privada.

El reglamento interno de trabajo es un documento que regula las relaciones empleador y trabajador de una determina compañía, sean estas pequeñas, medianas o grandes empresas; o incluso, para locales de trabajo que cuenten con tres o más trabajadores. En el mismo, se establecen derechos, obligaciones, prohibiciones y sanciones aplicables a empleadores y trabajadores.

En los Reglamentos Internos de Trabajo de las empresas de seguridad privada es común encontrar disposiciones de carácter discriminatorio, que se establecen dentro de los requisitos previos para efectuar las respectivas contrataciones. Como es la Compañía de Seguridad Privada Vigprivin Cía. Ltda., la normativa interna de esta empresa contiene requisitos discriminatorios, el artículo 2 letras: e, i, j; siendo esto lo siguiente:

Art 2.- Los aspirantes que apliquen para ingresar como nuevos Empleados, deberán presentar la solicitud de admisión en el formulario que le proporcione el empleador, para luego concurrir a la respectiva entrevista, rendir las correspondientes pruebas de aptitud y además adjuntar los siguientes documentos:

- e) Récord Policial vigente;
- i) Hoja de vida con el detalle de: Nombres y apellidos completos; Dirección domiciliaria, edad, sexo, estado civil y número de hijos si los tuviere.
- j) Certificado médico conferido por un médico legalmente facultado para ejercer la medicina, con el siguiente detalle:
 - 1.- Estado de salud;
 - 2.- Descripción de alguna enfermedad grave o infecto – contagiosa;
 - 3.- Tipo de sangre; y,
 - 4.- Embarazo. (2014, págs. 2,3)

De lo expuesto, se desprende que, solicitar información sobre asuntos de: estado civil, pasado judicial, exigir prueba de embarazo, son disposiciones de carácter discriminatorio, dichos requerimientos limitan el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades. El Ministerio de Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial MTD-2017-0082, con el fin de erradicar la discriminación en el campo laboral y garantizar el derecho de igualdad y no discriminación en los procesos de contratación; las empresas de seguridad privada incluyen en su normativa interna, requisitos que restringen el acceso a las mujeres en el trabajo.

Asimismo, examinado el Reglamento Interno de trabajo de la Compañía de Seguridad Portugal Cía. Ltda., se evidencia que la contratación es exclusiva varones más no mujeres; la empresa de seguridad ha limitado a las mujeres el acceso al trabajo, por el hecho de ser mujer, o sea por causas que denotan distinción y exclusión por motivos de género.

Artículo 8.- Los aspirantes de sexo masculino para cumplir las funciones de guardias de seguridad, a más de lo antes señalado deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser calificado y seleccionado previamente por la compañía.
- b) Tener ciudadanía ecuatoriana.
- c) Haber completado la educación secundaria.
- d) No tener antecedentes penales.
- e) Haber aprobado cursos de capacitación de 120 horas y curso de reentrenamiento de guardia de seguridad y vigilancia privada avalado por el Ministerio de Gobierno. (Portugal M.H Seguridad Privada, 2015)

De igual forma, la Compañía Oleas Seguridad Privada Cía. Ltda., la política de contratación va dirigida al género masculino por considerarlos equivocadamente más idóneos para el desempeño de las funciones de guardia de seguridad; sin embargo se deja de lado la igualdad de oportunidades frente a un trabajo que puede ser desempeñado también por una mujer que puede contar con la misma preparación para el cargo:

Art. 10.- Los aspirantes hombres que apliquen para guardias de seguridad, serán contratados únicamente si cumplen con los siguientes requisitos:

1. Título de bachiller debidamente refrendado.
2. Diploma del curso de guardia de seguridad (120 horas).
3. Cédula militar obligatorio.
4. No registrar antecedentes penales.
5. Presentar al menos dos Certificados de Trabajo y Honorabilidad.
6. Presentar certificado médico, psicológico del Ministerio de Salud Pública (Actualizado). (Oleas Seguridad OLEASSEG Cía. Ltda. , 2014)

Del mismo modo, al analizar el Reglamento Interno de la Compañía Jomach Seguridad Cía. Ltda., incluyen en su normativa interna, requisito que excluyen a la mujer de la posibilidad de ser contratadas, ya que la contratación va dirigida al género masculino:

Artículo 11.- El personal masculino que labora en la compañía y los nuevos aspirantes, a más de los requisitos establecidos en el artículo diez, se requerirá los siguientes:

1. Haber aprobado el curso de guardia de seguridad de 120 horas.
2. Edad comprendida 20 – 40 años.
3. Estatura mínima 1.70 m.
4. No poseer antecedentes penales.
5. No tener impedimentos legales establecidos en la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada. (Jomach Seguridad y Custodia Empresarial Cía. Ltda., 2014)

En cuanto, la Compañía de Seguridad Robalino Ramírez Cía. Ltda., en el Reglamento Interno de trabajo establece como requisito los siguientes:

Artículo 10.- Adicionalmente los aspirantes varones para guardias de seguridad, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser mayor de edad.
2. Nacionalidad Ecuatoriano.

3. Tener Estatura mínima 1,65 cm.
4. Tener el curso de guardia de seguridad (120 horas).
5. No tener antecedentes penales. (Robalino Ramirez Cía. Ltda. , 2013)

De lo antes expuesto, se evidencia en su normativa interna que existe cierto grado de discriminación por motivos de género, nacionalidad, pasado judicial así como por la Estatura; la contratación es preferentemente hombres mas no mujeres, de manera expresa la mujer queda excluida dentro de los procesos de contratación y consecuentemente al no acceder a un trabajo por estos motivos, se puede llegar a afectar su proyecto de vida.

Como se indica en líneas anteriores, es preciso señalar, las compañías de seguridad privada han incluido en el Reglamento Interno de Trabajo, normas de carácter discriminatorio, una de dichas empresas es de, Portugal, Jomach Seguridad, Oleas Seguridad, Robalino Ramírez Cía. Ltda., que se enfocan a la contratación preferentemente de los hombres en relación con las mujeres, al incluir normas en los requisitos de contratación como personas: “De sexo masculino”, con este tipo de normativa automáticamente se excluye a las mujeres.

Discriminación por razón de sexo en las ofertas de empleo

En las ofertas de trabajo de las compañías de seguridad privada es común encontrar disposiciones de carácter discriminatorios, por ejemplo en la plataforma digital del Sistema de Compañías de Seguridad Privada, sección bolsa de empleos se puede observar requisitos que limitan la contratación de mujeres como en los siguientes casos:

1. SPEED EAGLE AGUILAS RAPIDAS CIA. LTDA SE NECESITA CUSTODIO.
 - Sexo: Masculino.
 - Edad: 25-45.
 - Experiencia de 2 Años.

- Tener curso del Ministerio de Interior (120 Horas).
- Ser Bachiller.
- Licencia tipo B. (SICOSEP, 2021)

2. SPEED EAGLE AGUILAS RAPIDAS CIA. LTDA. SE NECESITA GUARDIAS DE SEGURIDAD.

Requisitos:

- Sexo: Masculino.
- Experiencia de 3 años de seguridad.
- Tener el curso del Ministerio del Interior (120 horas).
- Ser Bachiller.
- Estatura mínima 1.75.
- Vivir en el Sector Norte de Guayaquil Con habilidades en servicio al cliente, liderazgo, excelente presentación personal.
- Licencia A vigente
- Tener moto propia. (SICOSEP, 2021)

3. JOMACH SEGURIDAD Y CUSTODIA EMPRESARIAL: Se necesita 20 guardias de seguridad para Machala.

- Personal masculino
- Estatura mínima 1.70
- Ser bachiller
- Buena presencia

Requisito: credencial otorgada por el ministerio del interior. (Ltda., 2019)

4. VITASEGURIDAD CIA. LTDA

Importante empresa de seguridad solicita guardias de seguridad para ESMERALDAS con el siguiente perfil:

- Edad entre 22 y 45 años.
- Estatura mínima 1,68 m.
- Cedula a color, certificado de votación actualizado.
- Hoja de vida con foto.

- Experiencia en seguridad mínima 2 años comprobable con certificados laborales en empresa de seguridad como guarda de seguridad.
- Ser mínimo bachiller comprobado.
- Historia laboral del IESS.
- Credencial del curso. (SICOSEP, 2021)

En este contexto, se indica que, en la investigación de campo, se puede evidenciar que esta problemática, parte del hecho de que son los empleadores que realizan esta contratación preferencial a los hombres; es decir, las personas jurídicas en general consideran que mayor seguridad dan generalmente los hombres, en relación que las mujeres.

2.2.5. Análisis de caso relacionado con la problemática propuesta.

a) Datos del caso:

- **Órgano administrativo:** Inspectoría de Trabajo de Chimborazo.
- **Nro. de petición:** 06571-2019-01401
- **Trabajadora:** Ana Luzmila Manobanda Carrillo
- **Empleador denunciado:** Portugal Cía. Ltda.

b) Narración de los hechos:

La Sra. Ana Luzmila Manobanda Carrillo ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales en la empresa de seguridad privada Portugal Cía. Ltda. Con contrato de trabajo a tiempo indefinido, mismo que fue suscrito con fecha 12 de febrero de 2019.

Al cabo de 30 días, recibió una notificación de su empleador, mediante la cual se señaló que se daba por terminado su contrato de trabajo, por el hecho de que su contratación habría contravenido las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo de la compañía, en el cual se establecieron ciertos requisitos, que la denunciante no habría cumplido, entre ellos, que la contratación es exclusiva

para personas del sexo masculino; y, que no habría aprobado el curso de reentrenamiento de guardianía de seguridad.

Ante tal particular, la denunciante decidió presentar una denuncia en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo, por despido intempestivo, convocando al Inspector, Fernando Abril a la audiencia a llevarse a cabo el 03 de marzo de 2019, a las 09h00.

En la audiencia pública, las partes de la relación laboral, llegaron a un acuerdo conciliatorio, mediante el cual el empleador le canceló las remuneraciones por despido intempestivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 188 del Código de Trabajo, por el valor de 1200 dólares más las partes proporcionales de su liquidación por el valor de 90 dólares, manifestando que el empleador, se negó a pagar las indemnizaciones por despido intempestivo por motivos de discriminación, poniéndose fin a la denuncia, y el Inspector de Trabajo dispuso el archivo del proceso.

Opinión personal.

El despido intempestivo por motivos relacionados con sexo fue evidente en el caso expuesto, motivo por el cual el empleador debía cancelar a la trabajadora el valor correspondiente a un año de remuneración, a más de las indemnizaciones establecidas en el artículo 188 del Código de Trabajo, ya que el despido se produjo, por el hecho de que la trabajadora era mujer y que supuestamente no aprobó cursos de reentrenamiento de guardianía.

Sin embargo, de lo expuesto, el Inspector de Trabajo aceptó un acuerdo conciliatorio, mediante el cual se le canceló a la trabajadora las indemnizaciones por despido en general, más la liquidación de sus derechos laborales, en su parte proporcional, con lo que se deja en evidencia que estos casos, si ocurren en la práctica laboral de las empresas de seguridad privada del cantón Riobamba.

2.3. Hipótesis

La poca o nula contratación del personal femenino en las empresas de seguridad privada por normas discriminatorios establecidos en el Reglamento Interno, inciden el Derecho del trabajo en igualdad de oportunidades.

2.3.1. Variables

2.3.1.1. Variable Independiente

La discriminación a la mujer en las empresas de seguridad privada.

2.3.1.2. Variable Dependiente

Derecho del trabajo en igualdad de oportunidades.

2.3.2. Operación de variables

2.3.2.1. **Variable independiente:** La discriminación a la mujer en las empresas de seguridad privada.

Variable Independiente	Concepto	Categorías	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
La discriminación a la mujer en las empresas de seguridad privada.	La expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción o exclusión o restricción basada en sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el goce, ejercicio o reconocimiento por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre con la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, 1979, artículo 1)	<p>Expresión</p> <p>Resultado</p> <p>Ámbitos</p> <p>Sujetos</p>	<p>Distinción</p> <p>Exclusión</p> <p>Restricción</p> <p>Menoscabar</p> <p>anular</p> <p>laboral</p> <p>Social</p> <p>Político</p> <p>Cultural</p> <p>Mujer</p>	<p>Encuestas a Gerentes y agentes de seguridad mujeres.</p> <p>Entrevistas a Inspectores de Trabajo.</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Se ha requerido en la presente investigación de la aplicación de una metodología conformada por técnicas, instrumentos y métodos sistemáticos como también simplificados, mismos que anticipadamente fueron elegidos y seleccionados de acuerdo a las características de la investigación.

3.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación se ubicó en la ciudad de Riobamba, específicamente en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo, donde se analiza la discriminación a la que se enfrentan las mujeres trabajadoras al tratar de abrirse campo dentro de la seguridad privada.

3.2. Métodos

En la presente investigación se aplicó el método inductivo, analítico y descriptivo con la finalidad de lograr dar cumplimiento cabal a los objetivos de la investigación.

Inductivo

Con la aplicación de este método se ha logrado efectuar un análisis del problema de investigación que se relaciona con la discriminación laboral femenina frente al derecho al trabajo en las empresas de seguridad privada, de una forma muy particular con la finalidad de obtener las correspondientes conclusiones generalizadas.

Analítico

Por medio de su utilización se ha conseguido descomponer en partes las variables que se investigan y estudiarlas detenidamente cada una de ellas, de tal manera que se ha analizado por un lado la discriminación laboral femenina, y por el otro lado el derecho al trabajo que se encuentra determinado

constitucionalmente, enfocado especialmente al estudio en nuestra ciudad de Riobamba.

Descriptivo

A través de este método ha sido posible realizar una descripción detallada y meticulosa relacionadas a las características, cualidades y distintivos más sobresalientes del problema que se ha propuesto estudiar, es decir la discriminación a la que se enfrentan las mujeres trabajadoras al tratar de abrirse campo dentro de la seguridad privada.

3.3. Enfoque de investigación

La presente investigación posee un enfoque cualitativo, porque ayuda a entender los diferentes problemas sociales con el análisis de las particularidades más relevantes de la discriminación en el sector laboral de las empresas de seguridad que se investiga, así como las causas de dicha acción, como el caso de la existencia de limitaciones de las mujeres al acceso al trabajo por motivos de género frente al derecho al trabajo que todos los ciudadanos tenemos al desear formar parte de la población económicamente activa de nuestro país.

3.4. Tipos de investigación

Con la finalidad trascendental de lograr dar cumplimiento cabal a los objetivos de la investigación, se ha propuesto la aplicación de los siguientes tipos de investigación, que a continuación se exponen:

Documental

Este tipo de investigación resulta ser de gran importancia debido a que es esencial para el desarrollo porque requiere de la utilización de diferentes documentos tanto físicos como virtuales, tal es el caso de doctrina, artículos científicos, documentos online relacionados con la discriminación laboral femenina y el derecho al trabajo, de tal manera que se logre fundamentar los aspectos teóricos de la investigación.

Descriptiva

Mediante el cual, se ha obtenido información de vital significancia con el propósito de descubrir la existencia o no de la vulneración del derecho al trabajo de las mujeres por causas de discriminación en el acceso al empleo, de manera sucinta en las empresas de seguridad privada en nuestra ciudad.

De campo

Mediante su aplicación ha sido factible la recopilación y recolección de la información y los datos de manera directa de los involucrados en la investigación, mediante la aplicación de instrumentos como es el caso de la encuesta, misma que ha sido elaborada previamente y conformada por preguntas de tipo cerrado relacionadas con la problemática que se ha investigado; motivo por el cual se ha realizado la encuesta a los gerentes y mujeres que cumplen el cargo de guardias de seguridad en las empresas de seguridad privada de la ciudad de Riobamba.

3.5. Diseño de investigación

Debido a la complejidad del tema, además de su naturaleza y características propias que presenta, la investigación es de diseño no experimental, de tal forma que su estudio se realiza dentro de su contexto natural, es decir sin ningún tipo de manipulaciones ni modificaciones de las variables, razón por la que se ha analizado de acuerdo a las características de la investigación conforme a su realidad.

3.6. Población y muestra de estudio

3.6.1 Población

La población involucrada de la presente investigación se detalla conforme a la siguiente tabla:

Cuadro n° 1

Población de la investigación

Población	Número
Agentes de seguridad privada de sexo femenino de la ciudad de Riobamba	10
Gerentes de las empresas de seguridad privada del cantón Riobamba	12
Inspectores de trabajo de Chimborazo	4
Total	26

Fuente: Población implicada en la investigación

Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Como se observa en cuadro que antecede, la población de la presente investigación se encuentra conformada por un total de veinte y seis implicados, a los que se ha procedido aplicar la encuesta con el objetivo trascendental de obtener la información necesaria que sustente la investigación; en este caso se aplica tanto a los gerentes como a los agentes de seguridad privada de las empresas de la ciudad de Riobamba. En el caso de los Inspectores de trabajo de Chimborazo se ha orientado la aplicación de otro instrumento de recolección de la información que es la entrevista.

3.6.2. Tamaño de la Muestra

La muestra constituye la parte más representativa de la población; sin embargo, en este caso particular, no se ha requerido de su determinación mediante la aplicación de una fórmula estadística, debido a que la población propuesta a ser analizada es pequeña; motivo por el cual se ha procedido a analizarla en su totalidad.

3.7. Técnicas de recolección y análisis de datos

En esta investigación ha sido de gran importancia la aplicación y utilización de diferentes metodologías e instrumentos, a través de los que se ha logrado recabar la información y los datos necesarios para sustentar la investigación, de tal manera que se ha requerido de las siguientes:

Encuesta: Constituye una técnica de excepcional utilidad, porque a través de su aplicación se ha conseguido recolectar la información relacionada a la discriminación laboral de las mujeres trabajadoras dentro del ámbito de la seguridad privada. Este instrumento está conformado de un cuestionario que posee preguntas cerradas preelaboradas acorde a la problemática planteada en la investigación. En este caso particularmente la encuesta se aplicó a los gerentes y a los agentes de seguridad privada de las empresas de la ciudad de Riobamba.

Entrevista: Al ser también una técnica de recolección de la información y los datos, se ha estimado en esta investigación su aplicación a los Inspectores de Trabajo de Chimborazo, debido a que son considerados expertos y especialistas en la materia laboral y por ende en la vulneración de los derechos al trabajo al cual se ven expuestas las mujeres dentro del campo de la seguridad privada, así como su discriminación por pertenecer a un determinado género.

3.8. Instrumentos de investigación

En la presente investigación los instrumentos aplicados han sido formato de encuesta y Guía de entrevista.

3.9 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Se ha requerido de la intervención de diferentes técnicas de análisis en la presente investigación, a través de las cuales se ha logrado recabar la información sistemática y ordenada que se ha obtenido mediante la encuesta, para seguidamente tabularla y representarla en cuadros y gráficos de fácil entendimiento; sin embargo, para una precisa interpretación de los resultados se ha recurrido a la inducción, síntesis y análisis como técnicas apropiadas para tal fin.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Acorde a la recolección de la información en el desarrollo de la presente investigación, a continuación, se muestran los resultados obtenidos en cada una de las preguntas que conforman la encuesta de manera ordenada juntamente con su respectiva interpretación:

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS GERENTES Y MUJERES QUE CUMPLEN EL CARGO DE GUARDIAS DE SEGURIDAD EN LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA.

Pregunta n° 1

¿Conoce usted que la Constitución de la República en su artículo 11 numeral 2, prohíbe toda forma de discriminación?

Cuadro n° 2

Discriminación en la Constitución

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	59%
NO	9	41%
Total	22	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Gráfico n° 1



Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Interpretación

El 59% de los encuestados conocen la prohibición de discriminación en nuestra Constitución acorde al art. 11 numeral 2; en cambio el 41% expresó que no.

Pregunta n° 2

¿Piensa usted que existe un trato diferenciado o discriminatorio entre hombres y mujeres en las políticas de contratación relacionadas con la seguridad privada?

Cuadro n° 3

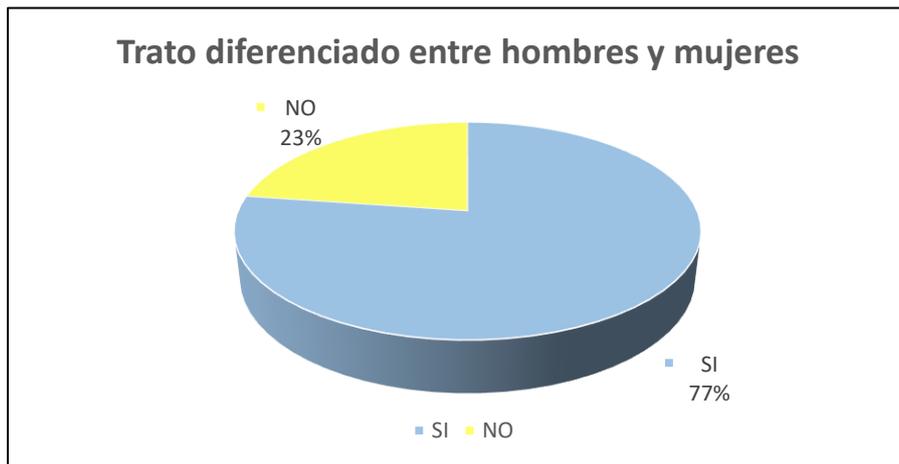
Trato diferenciado entre hombres y mujeres

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	77%
NO	5	23%
Total	22	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Gráfico n° 2



Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Interpretación

Se ha obtenido que el 77% de los encuestados han expresado que existe un trato diferenciado discriminatorio entre hombres y mujeres al ser contratados como personal de seguridad privada; en cambio el 23% de los encuestados han manifestado que no. El criterio de las empresas de seguridad privada siempre se ha regido por la selección de hombres, pues se consideraría de sexo débil a las mujeres que desean trabajar como guardias de seguridad.

Pregunta n° 3

¿Considera usted que las mujeres pueden desempeñar el cargo de guardias de seguridad privada, con la misma efectividad que los hombres?

Cuadro n° 4

Misma efectividad de mujeres para trabajar

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	82%
NO	4	18%
Total	22	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Gráfico n° 3



Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Interpretación

De los resultados, el 82% de los encuestados, considera que las mujeres se desempeñan como de guardias de seguridad privada, con la misma efectividad que los hombres; en cambio el 18% de los encuestados han manifestado que no. La preparación y el nivel de conocimientos para poder trabajar como guardias de seguridad no depende del género masculino o femenino sino más bien de la persona como tal para desempeñar un cargo de esta naturaleza.

Pregunta n° 4

¿Piensa usted que se vulnera algún derecho, si las mujeres son discriminadas en el ámbito laboral?

Cuadro n° 5

Vulneración de derechos a las mujeres

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	91%
NO	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Gráfico n° 4



Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Interpretación

Conforme a los resultados encontrados, el 91% de los encuestados piensan que, en efecto se vulneran derechos, al discriminarse a las mujeres son discriminadas laboralmente, en cambio el 9% de los encuestados han indicado que no. Constitucionalmente la discriminación se halla prohibida en todos los sentidos que le incumben al ser humano, de igual manera la transgresión al derecho al trabajo que se establece en el Art. 33 de esta Carta Magna.

Pregunta n° 5

¿Según su experiencia profesional, en las empresas se prefiere contratar hombres en lugar de mujeres, para que cumplan el cargo de guardias de seguridad privada?

Cuadro n° 6

Preferencia a contratar hombres que mujeres

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	68%
NO	7	32%
Total	22	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Gráfico n° 5



Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Interpretación

De la encuesta aplicada, el 68% de los encuestados afirma que en las empresas se prefiere contratar hombres que mujeres, para el cargo de guardias de seguridad privada; mientras que el 32% de los encuestados han revelado que no. La contratación de guardias de seguridad privada basa su selección en gran medida hacia los hombres solo por su condición y fuerza física.

Pregunta n° 6

¿En la normativa interna de la empresa, existen políticas o normas jurídicas que garanticen la contratación de la mujer en condiciones igualitarias que los hombres?

Cuadro n° 7

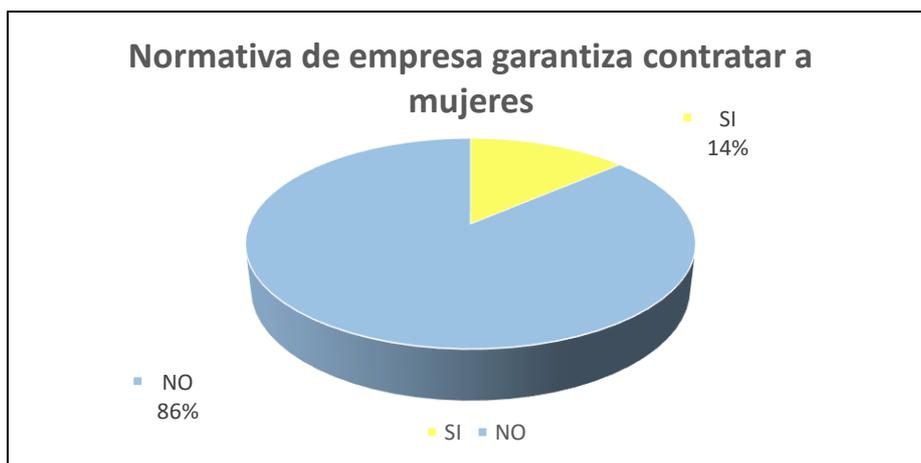
Normativa de empresa garantiza contratar a mujeres

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	14%
NO	19	86%
Total	22	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Gráfico n° 6



Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos, el 86% de los encuestados han indicado que no existen políticas o normas jurídicas que garanticen la contratación igualitaria de las mujeres que los hombres en la normativa interna de la empresa, mientras que el 14% han manifestado que sí. A las empresas de seguridad lo que les interesa es contar con el personal más no otorgar igualdad de oportunidades.

Pregunta n° 7

¿Con que frecuencia la empresa contrata guardias de seguridad de sexo femenino?

Cuadro n° 8

Frecuencia de contratación a guardias femeninas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	4	18%
A VECES	12	55%
NUNCA	6	27%
Total	22	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Gráfico n° 7



Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Interpretación

El 55% de los encuestados han revelado que a veces la empresa contrata guardias de seguridad de sexo femenino; el 27% que nunca contrata mujeres y el 18% que siempre contrata mujeres. En la mayor parte de los casos la oportunidad de contratación laboral para el cargo de guardia de seguridad la tienen los hombres por ser considerados más aptos e idóneos para este trabajo.

Pregunta n° 8

¿Ha dado por terminados contratos de trabajo a una mujer que cumplía la función de guardia de seguridad, por el hecho de ser mujer?

Cuadro n° 9

Terminación de contrato a una guardia femenina

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	59%
NO	9	41%
Total	22	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Gráfico n° 8



Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Interpretación

Acorde a los resultados, el 59% de los encuestados han manifestado que han terminado contratos de trabajo a una mujer como guardia de seguridad, por el hecho de ser mujer; en cambio el 41% de los encuestados han expresado que no. De manera equivocada algunas empresas de seguridad consideran que el

trabajo de seguridad privada solo puede ser desempeñado por los hombres basado en la condición física y no en la preparación y estrategias de la mujer.

Pregunta n° 9

¿Conoce usted que la discriminación en el ámbito laboral podría ser considerada como una forma de despido intempestivo?

Cuadro n° 10

Discriminación laboral como despido intempestivo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	27%
NO	16	73%
Total	22	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Gráfico n° 9



Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Interpretación

El 73% de los encuestados han indicado que no conocen que la discriminación laboral podría ser considerada como una forma de despido intempestivo; en cambio el 23% de los encuestados aduce que sí. El Código de Trabajo en su Art. 195 numeral 3 determina que, en cualquier caso, de despido por discriminación,

el trabajador tendrá derecho a la indemnización correspondiente a las doce remuneraciones además de las indemnizaciones estipuladas en el Art. 188.

Pregunta n° 10

¿Conoce usted que el Código Orgánico Integral Penal, sanciona algunos actos que conllevan odio y discriminación hacia determinadas personas?

Cuadro n° 11

Sanción en el COIP de actos de discriminación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	55%
NO	10	45%
Total	22	100%

Fuente: Encuestas

Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Gráfico n° 10



Realizado por: Saúl Guaminga Sagñay

Interpretación

De los resultados, el 55% de los encuestados menciona conocer que, en el Código Orgánico Integral Penal, se sanciona actos que conllevan odio y discriminación; mientras que el 45% de los encuestados han manifestado que no conocen. El Art. 176 del COIP, sanciona a la discriminación con una pena

privativa de libertad de tres a cinco años, y el Art. 177 a los actos de odio con una pena de uno a tres años de privación de la libertad para el infractor.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE CHIMBORAZO

Se ha estimado conveniente la utilización de la técnica de la entrevista para conseguir recolectar información de gran significancia y valor para la investigación, puesto que se ha entrevistado a cuatro inspectores de trabajo que gracias a su experiencia en la práctica de la materia laboral han contribuido positivamente con criterios y opiniones importantes para el sustento de la presente investigación.

1.- ¿Según su experiencia profesional, existe discriminación de las mujeres al momento de acceder a un empleo?

De acuerdo al criterio de los entrevistados, existe un criterio generalizado, debido a que afirman que efectivamente, en algunos trabajos como la seguridad privada acostumbran a contratar solo personal masculino, puesto que no toman en consideración que todos somos iguales y requerimos de las mismas oportunidades ante la ley, por ende, tenemos los mismos derechos, y esto no se cumple sobre todo en el campo laboral.

2.- ¿Qué derechos de la mujer se vulneran, en caso de que en las empresas de seguridad privada se impida el acceso al empleo?

A criterio de los entrevistados, han coincidido en manifestar que los derechos que se vulneran son principalmente el derecho al trabajo, además del derecho a la igualdad de género, el derecho a gozar de las mismas oportunidades, el derecho a la no discriminación de género, a la equidad de género, al buen vivir, entre los más relevantes que se transgreden.

3.- ¿Según su experiencia, usted ha recibido denuncias por despido intempestivo por motivos de discriminación a las mujeres?

En base a la experiencia de los inspectores que se han entrevistado, han afirmado que en efecto han recibido denuncias por despido intempestivo debido a la discriminación, por motivo de embarazo, sin embargo, hay que aclarar que muchas mujeres por temor a represalias o miedo en otros casos, a que no le contrato no se atreven a realizar la respectiva denuncia. Sin embargo y en otras situaciones sí se ha recibido denuncias por discriminación al ser contratadas, pero necesariamente debe existir relación laboral por lo que la denuncia no prospera.

4.- ¿El Ministerio de trabajo ha expedido alguna normativa legal para prevenir la discriminación de la mujer en el campo laboral?

De acuerdo a los entrevistados, se afirma que sí existe un Acuerdo Ministerial que protege tanto al hombre como a la mujer de la discriminación laboral, el mismo que es el 2017 – 0082; sin embargo, una protección solo hacia la mujer no se la tiene como tal sino solo a nivel generalizado con el acuerdo mencionado anteriormente.

5.- ¿Cuáles son las sanciones al empleador, en el caso de que ejecute actos discriminatorios en contra de la mujer?

De las sanciones hacia el empleador por actos discriminatorias dentro del campo laboral se encuentran la ejecución de un trámite administrativo, sanción pecuniaria, y de oficio en la fiscalía se puede denunciar por delito de odio y discriminación, entre las principales consecuencias hacia el empleador que actúe bajo preceptos discriminatorios.

4.2. Discusión de los resultados

En cuanto a los resultados y su discusión respecto de la investigación realizada a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de la información se ha evidenciado que los encuestados en un 41% no conocen la prohibición constitucional de prohibición de toda forma de discriminación; lo cual demuestra la falta de información y la nula difusión para hacer conocer los derechos a los trabajadores; puesto que nuestra Constitución de la República es clara y contundente en su Art. 11 numeral 2, al establecer que todas las personas al ser iguales tenemos el derecho a gozar de los mismos deberes, derechos y oportunidades; ante lo cual nadie podrá ser discriminado por cualquier condición, género, edad, sexo, identidad estado civil, idioma, ideología, pasado judicial, clase social, discapacidad, entre otros que tenga por objeto el menoscabar o la anulación del reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos, por tal motivo la ley sancionará toda forma de discriminación y el Estado tomará medida de acción afirmativas que incluyan y promuevan la igualdad en favor de las personas que son titulares de sus derechos y que por alguna razón se encuentren frente a una situación de desigualdad.

En el caso de las mujeres que han presentado carpetas en las empresas de seguridad para esperar poder ser seleccionadas, de acuerdo a la investigación, han obtenido un trato diferenciado en relación a que, si un solicitante del puesto de guardia de seguridad sea un hombre, ya que generalmente la contratación va dirigida al género masculino por considerarlos equivocadamente más idóneos para el desempeño de las funciones de guardia de seguridad privado; sin embargo se deja de lado la igualdad de oportunidades frente a un trabajo que puede ser desempeñado también por una mujer que puede contar con la misma preparación para el cargo.

De esta manera se ha evidenciado que existe la vulneración de los derechos laborales de las mujeres dentro del campo laboral de la seguridad privada, ya que en la mayor parte de empresas se maneja la política de contratación dirigida solo hacia los hombres y en un pequeño número la contratación de mujeres; sin

tomar en consideración que, al limitar esta contratación de mujeres, se vulnera el derecho al trabajo principalmente.

Por otra parte, es importante mencionar que se ha establecido que la discriminación en el ámbito laboral puede ser considerado como una forma de despido intempestivo, aunque esta disposición normativa es muy poca conocida, encontrándose en el Código de Trabajo Art. 195 numeral 3 con el cual al existir despido por discriminación de cualquier forma, el trabajador tendrá derecho a la indemnización correspondiente a doce remuneraciones básica unificadas del trabajador en general y aquellas establecidas en el Art. 188 de la norma legal antes señalado.

En definitiva, se puede decir que se prefiere la contratación de los hombres antes que las mujeres en las Compañías de Vigilancia y Seguridad Privada, por cuanto en sus Reglamentos Internos incluyen normas jurídicas que excluyen a la mujer de la posibilidad de ser contratadas. Por otra parte, se indica además que los propios clientes de estas empresas prefieren la contratación de hombres más que de mujeres, es decir, los mismos también consideran que es un trabajo muy peligroso para las mujeres y creen que los hombres les podrían otorgar mayor seguridad frente a actos delincuenciales, lo cual también genera una exclusión a de la mujer en esta labor.

5. Conclusiones

- La Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 329 y 331, garantiza a las mujeres el acceso al trabajo en igualdad de condiciones de los hombres, normas constitucionales que además fomentan la igualdad en la promoción y formación profesional de las mujeres en; y, consecuentemente materializan la prohibición de discriminación por razones de sexo.
- De acuerdo a la investigación de campo, se puede concluir que las Compañías de Vigilancia y Seguridad Privada incluyen en su normativa interna, requisitos que limitan el acceso a las mujeres en el trabajo, por motivos relacionados con sexo, lo cual materializa actos de carácter discriminatorios que afectan el ámbito laboral de la mujer, ya que las mismas se ven excluidas dentro de los procesos de contratación y consecuentemente al no acceder a un trabajo por estos motivos, se puede llegar a afectar su proyecto de vida ya que las mismas no podrán acceder a remuneraciones que les permita satisfacer las necesidades propias, así como las de su familia, lo cual se pudo evidenciar cuando se analizó el Reglamento Interno de Trabajo de Portugal, Vigprivin, Oleasseg, Robalino Ramírez, Jomach Cía. Ltda., que verifica lo anteriormente expuesto.
- Finalmente, se concluye que la discriminación en el ámbito laboral por motivos de sexo puede también ser considerada como una forma de despido intempestivo, aunque esta disposición establecida en el Art. 195 numeral 3 del Código de Trabajo muy poca conocida, puede aplicarse para aquellos empleadores que, por el hecho de ser mujer, o por motivos de sexo o género separan de manera arbitraria o unilateral a una mujer de su trabajo, ante lo cual, la misma podrá acceder a 12 remuneraciones, más las remuneraciones del despido en general prescritas en el artículo 188 del Código de Trabajo vigente.

6. Recomendaciones

- Se recomienda a las empresas de seguridad privada observar las normas constitucionales y legales que fomentan la igualdad de los hombres y mujeres para evitar actos de carácter discriminatorio por motivos relacionados con sexo; ya que no sería justo que a una mujer no se le contrate por el hecho de ser mujer, ya que las mismas tienen aptitudes y destrezas que les permitiría cumplir a cabalidad con la función de guardias de seguridad.
- Se recomienda que en los reglamentos Internos de Trabajo, así como en políticas y disposiciones internas de las empresas de seguridad, excluyan toda aquella normativa que transgreda los derechos de las mujeres en el trabajo; y, en su lugar fomentar la igualdad, garantizando el acceso, al empleo, formación y capacitación laboral de las mujeres, en las mismas condiciones que se otorga a los hombres.
- Se recomienda realizar nuevas investigaciones que permitan profundizar los efectos de la exclusión laboral de la mujer, no solo en las empresas de seguridad privada, sino en general en varias áreas de carácter productivo, en donde a la mujer se le excluye de ciertos trabajos, sin causa ni justificación que tenga validez legal.

7. Referencias bibliográficas

Alvarado, J. (2017). La Discriminación Laboral en el Ecuador. (*Monografía previa a la obtención del Título de Abogado*). Universidad de Cuenca, Cuenca.

Barrera, C. (2016). “La discriminación de género y el desempleo en las pequeñas y medianas empresas del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015”. (*Tesis previo a la obtención del Título de Economista*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

CEPAL, (2016) *Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe, el Acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, Violencia contra las Mujeres Invisibilizada*.

Chávez Nelly, (2016) *Derecho Laboral Aplicado*, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito Ecuador.

Cooper, Jennifer, (2018) *Hostigamiento y Discriminación Laboral*, Heliasta, Buenos Aires Argentina.

Corporación de Estudios y Publicaciones, (2021) *Código de Trabajo*, Quito Ecuador.

Corporación de Estudios y Publicaciones, (2021) *Constitución de la República del Ecuador*, Quito Ecuador.

Corporación de Estudios y Publicaciones, (2021) *Ley de Vigilancia y Seguridad Privada*, Quito Ecuador.

Corporación de Estudios y Publicaciones, (2021) *Reglamento a Ley de Vigilancia y Seguridad Privada*, Quito Ecuador.

Corte Constitucional de Colombia, *Sentencia T-882 de 2006 MP*, Bogotá, Colombia.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-18-/03, 17 de septiembre 2003.

Compañía Vigprivin Seguridad Privada. (2014). *Reglamento Interno de trabajo de la Compañía Vigprivin Seguridad Privada Cía. Ltda.*

Diario El Universo, (2018), *Las Mujeres en Ecuador trabajan más horas y ganan menos que los hombres.* Guayaquil Ecuador.

Ec, E. (30 de Octubre de 2019). *Estatura Promedio Ecuador ¿Cuánto miden Hombres y Mujeres?* Obtenido de <https://ecuadorec.com/es>

García, Ana, (2016), *Patrones de Desigualdad Social en la Era Moderna: Una Revisión de Literatura sobre Discriminación Ocupacional por Género,* Buenos Aires, Argentina.

Guzmán Aníbal, *Diccionario Explicativo de Derecho de Trabajo en el Ecuador,* Cuenca Ecuador.

Horbath, J. (2014) *Discriminación Laboral y Vulnerabilidad de las Mujeres,* Ecosur, México.

Jomach Seguridad y Custodia Empresarial Cía. Ltda. (2014). *Reglamento Interno de Trabajo.* Riobamba.

Michelena, Julio, (2016) *Guía Práctica de Régimen Laboral en Ecuador,* Ediciones Legales, Quito Ecuador

Organización de Estado Americanos, (2013), *Convención Interamericana Contra Toda forma de Discriminación o Tolerancia,* Guatemala

Organización de las Naciones Unidas, *Convención Sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación Contra La Mujer,* 1979

Organización Internacional de Trabajo, (1951), *Recomendación Nro. 90,* Ginebra.

Ortega Luis, (2015), *El Acoso Sexual en el Trabajo*, Editorial Ariel, Madrid España.

Oleas Seguridad OLEASSEG Cía. Ltda. . (2014). *Reglamento Interno de Trabajo*. Riobamba.

Portugal M.H Seguridad Privada, C. (2015). *Reglamento Interno de Trabajo*. Riobamba.

Robalino Isabel, (2005), *Manual de Derecho de Trabajo*, Quito Ecuador.

Robalino Ramirez Cía. Ltda. . (2013). *Regalemnto Interno de Trabajo*. Ambato.

Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, (2004), *Manual del Guardia de Seguridad Privada*, Quito Ecuador.

SICOSEP, S. d. (15 de 03 de 2021). Lista de anuncios - Bolsa de empleos .

Vigprivin Seguridad Privada Cía. Ltda. (2014). *Regalemnto Interno de Trabajo*. Riobamba.

8. Anexos

Anexo n° 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO



Encuesta dirigida a los gerentes y mujeres que cumplen el cargo de guardias de seguridad en las empresas de seguridad privada de la ciudad de Riobamba.

Objetivo: realizar las encuestas a los gerentes y agentes de seguridad femeninas de la ciudad de Riobamba, con el fin de recabar información sobre el tema de investigación.

Indicaciones: se pide encarecidamente contestar cada una de las preguntas con la mayor seriedad posible, por la importancia de la investigación.

1.- ¿Conoce usted que la Constitución de la República en su artículo 11 numeral 2, prohíbe toda forma de discriminación?

Si () No ()

2.- ¿Piensa usted que existe un trato diferenciado o discriminatorio entre hombres y mujeres en las políticas de contratación relacionadas con la seguridad privada?

Si () No ()

3.- ¿Considera usted que las mujeres pueden desempeñar el cargo de guardias de seguridad privada, con la misma efectividad que los hombres?

Si () No ()

4.- ¿Piensa usted que se vulnera algún derecho, si las mujeres son discriminadas en el ámbito laboral?

Si () No ()

5. ¿Según su experiencia profesional, en las empresas se prefiere contratar hombres en lugar de mujeres, para que cumplan el cargo de guardias de seguridad privada?

Si () No ()

6. ¿En la normativa interna de la empresa, existen políticas o normas jurídicas que garanticen la contratación de la mujer en condiciones igualitarias que los hombres?

Si () No ()

7. ¿Con que frecuencia la empresa contrata guardias de seguridad de sexo femenino?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

8. ¿Ha dado por terminados contratos de trabajo a una mujer que cumplía la función de guardia de seguridad, por el hecho de ser mujer?

Si () No ()

9. ¿Conoce usted que la discriminación en el ámbito laboral podría ser considerada como una forma de despido intempestivo?

Si () No ()

10. ¿Conoce usted que el Código Orgánico Integral Penal, sanciona algunos actos que conllevan odio y discriminación hacia determinadas personas?

Si () No ()

Gracias por su colaboración

Anexo n° 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO



Entrevista dirigida a los Inspectores de Trabajo de Chimborazo

Objetivo: realizar las encuestas a los Inspectores de Trabajo de Chimborazo, con el fin de recabar información sobre el tema de investigación.

Indicaciones: se pide encarecidamente contestar cada una de las preguntas con la mayor seriedad posible, por la importancia de la investigación.

1.- ¿Según su experiencia profesional, existe discriminación de las mujeres al momento de acceder a un empleo?

2.- ¿Qué derechos de la mujer se vulneran, en caso de que en las empresas de seguridad privada se impida el acceso al empleo?

3.- ¿Según su experiencia, usted ha recibido denuncias por despido intempestivo por motivos de discriminación a las mujeres?

4.- ¿El Ministerio de trabajo ha expedido alguna normativa legal para prevenir la discriminación de la mujer en el campo laboral?

5.- ¿Cuáles son las sanciones al empleador, en el caso de que ejecute actos discriminatorios en contra de la mujer?

Gracias por su colaboración