



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

TITULO

“La igualdad de derecho y la realidad laboral de la mujer ecuatoriana”

AUTORA

Karina Maribel Chimbo Lema.

TUTOR

Dr. Wilson Rojas Buenaño.

Riobamba-Ecuador

2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, KARINA MARIBEL CHIMBO LEMA, autora del presente trabajo de investigación, con número de cédula de ciudadanía 120725537-1, libre y voluntariamente declaro que soy responsable de todos los estudios, criterios y conclusiones del trabajo de titulación denominado “LA IGUALDAD DE DERECHO Y LA REALIDAD LABORAL DE LA MUJER ECUATORIANA” constituyéndose en un documento único, como manda los principios de la investigación científica; y, el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Riobamba, 17 de enero del 2022.



Karina Maribel Chimbo Lema.

C.C.: 1207255371

AUTORA.

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

DR. WILSON ROJAS BUENAÑO, CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE PREGRADO, DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado minuciosamente durante todo su desarrollo el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, titulado: “LA IGUALDAD DE DERECHO Y LA REALIDAD LABORAL DE LA MUJER ECUATORIANA”, realizado por la señorita KARINA MARIBEL CHIMBO LEMA, por lo tanto, autorizo realizar los trámites legales respectivos para que se lleve a cabo la disertación del presente proyecto de investigación.

Riobamba, 17 de enero del 2022.



**DR. WILSON LEONARDO ROJAS BUENAÑO
DOCENTE DE LA ESCUELA DE DERECHO
TUTOR DE LA TESIS**

CALIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ESCRITO.



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

TÍTULO

**“LA IGUALDAD DE DERECHO Y LA REALIDAD LABORAL DE LA MUJER
ECUATORIANA”**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada 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.

Dr. Wilson Rojas Buenaño.

TUTOR

10
Nota

[Firma]
Firma

Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez.

MIEMBRO 1

10
Nota

[Firma]
Firma

Dr. Williams Buenaño Suarez.

MIEMBRO 2

9
Nota

[Firma]
Firma

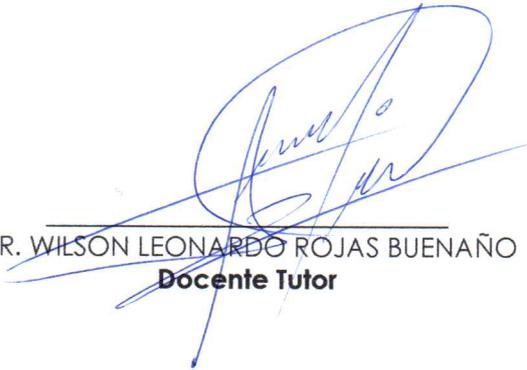
NOTA FINAL 9,66 (Sobre 10 puntos)



CERTIFICACIÓN

Que, **CHIMBO LEMA KARINA MARIBEL** con CC: **1207255371**, estudiante de la Carrera de **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**LA IGUALDAD DE DERECHO Y LA REALIDAD LABORAL DE LA MUJER ECUATORIANA**", que corresponde al dominio científico **DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y EDUCATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRÁTICA Y CIUDADANA** y alineado a la línea de investigación **DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES**, cumple con el 6%, reportado en el sistema Anti plagio nombre del sistema, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 30 de marzo de 2022.



DR. WILSON LEONARDO ROJAS BUENAÑO
Docente Tutor

DEDICATORIA:

Esta tesis se la dedico primeramente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres quienes me enseñaron que todo es posible con esfuerzo y dedicación, por ser los pilares fundamentales en mi vida y por demostrarme siempre su amor incondicional sin importar nuestras diferencias, ya que este momento es tan especial para ellos como lo es para mí. A mi hermana, Rosita; mi consejera y mi cómplice, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento. A mi hermano Josue, por demostrarme su cariño de distintas formas y por ser la alegría y enojo de mi vida. A Gardenia y Jenny quienes se han convertido en mis grandes amigas a lo largo de mi carrera universitaria quienes me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por bendecir mi vida y llenarla de alegría con su gran amor, por guiarme a lo largo de mi vida y por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis padres Segundo Chimbo y María Lema, quienes han sido un apoyo incondicional a lo largo de mi camino profesional ya que, ellos siempre han estado en todo momento junto a mí a pesar de la distancia, siempre me aconsejaron e hicieron presente su gran amor hacia mí, su dedicación, trabajo y sacrificio a lo largo de estos años, gracias a estos seres tan maravillosos he logrado cumplir una meta más en mi vida. Es un orgullo y privilegio ser su hija, son los mejores padres que Dios me pudo dar.

A mis hermanos, por estar siempre presentes en los buenos y malos momentos, ustedes han sido mi inspiración y motivación para seguir adelante, gracias por el apoyo moral. A mis amigas por su amistad y compañía a lo largo de esta carrera por esas sonrisas compartidas y esos momentos de compañerismo.

A mi Tutor el Dr. Wilson Rojas por su paciencia, comprensión y ayuda para solucionar cualquier situación que se presentaba a lo largo del trabajo de tesis. Finalmente, a todos los docentes que contribuyeron en mi formación y a lo largo de mi desarrollo profesional.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	
CALIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ESCRITO	
CERTIFICACIÓN	
<i>DEDICATORIA</i>	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO I.....	17
MARCO REFERENCIAL	17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	18
1.3. OBJETIVOS.....	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ESTADO DEL ARTE	20
2.2. ASPECTOS TEÓRICOS.....	21
2.2.1. UNIDAD I: PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL	21
2.2.1.1. Particularidades jurídicas e históricas de la igualdad laboral	22
2.2.1.2. El principio de igualdad laboral.....	24

2.2.1.3. Características fundamentales del principio de igualdad laboral	27
2.2.1.4. Igualdad Material e igualdad formal	28
2.2.2. UNIDAD II: ANÁLISIS DE LA IGUALDAD DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO	30
2.2.2.1. Causas de discriminación laboral en el ecuador	30
2.2.2.2. Panorama actual de la discriminación laboral en el ecuador	32
2.2.2.3. Análisis de la igualdad laboral de la mujer en el sector publico	33
2.2.2.4. Análisis de la igualdad laboral de la mujer en el sector privado	34
2.2.3. UNIDAD III: LA IGUALDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER ECUATORIANA.	36
2.2.3.1. Análisis de los derechos laborales de la mujer contemplados en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.	36
2.2.3.2. Determinación de la igualdad de derechos y la realidad laboral de la mujer ecuatoriana.....	39
2.2.3.3. Análisis de sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador en materia de igualdad.	40
2.2.3.4. Análisis de la pertinencia de una modificación al Código del trabajo, para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral.	43
2.3. HIPÓTESIS	43
CAPITULO III	44
METODOLOGÍA.....	44
3.1. Unidad de análisis.....	44
3.2. Métodos	44
3.3. Enfoque de investigación.....	45
3.4. Tipo de investigación.....	45
3.5. Diseño de investigación.....	46
3.6. Población de estudio.....	46
3.7 Tamaño de muestra.....	47

3.8. Técnicas e instrumentos de investigación	47
3.9. Técnicas de análisis e interpretación de la información	47
3.10 Comprobación de hipótesis.....	47
CAPÍTULO IV	49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
4.1 Resultados.....	49
Entrevista N.ª 1	56
Entrevista N.ª 2.....	57
4.2. Discusión de resultados	58
CAPÍTULO V.....	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
5.1. CONCLUSIONES	68
5.2. RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población involucrada en la investigación	46
Tabla 2 Comprobación de hipótesis	48
Tabla 3. Resultados de la pregunta 1 CRLMG	49
Tabla 4. Resultados de la pregunta 2 CRLMG	50
Tabla 5. Resultados de la pregunta 3 CRLMG	51
Tabla 6. Resultados de la pregunta 4 CRLMG	52
Tabla 7. Resultados de la pregunta 5 CRLMG	53
Tabla 8. Resultados de la pregunta 6 CRLMG	54
Tabla 9. Resultados de la pregunta 7 CRLMG	55
Tabla 10 ANÁLISIS DE SETENCIAS	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1. Condición de las mujeres	33
Ilustración 2. Actividades Idóneas para hombres y que realizan mujeres	34
Ilustración 3. Porcentaje de mujeres en altos cargos en el sector privado ecuatoriano	35
Ilustración 4. Pregunta 1 CRLMG	49
Ilustración 5. Pregunta 2 CRLMG	50
Ilustración 6. Pregunta 3 CRLMG	51
Ilustración 7. Pregunta 4 CRLMG	52
Ilustración 8. Pregunta 5 CRLMG	53
Ilustración 9. Pregunta 6 CRLMG	54
Ilustración 10. Pregunta 7 CRLMG	55

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la realidad laboral de la mujer ecuatoriana acerca de la igualdad de derechos laborales respecto al género masculino, como objetivos específicos se planteó analizar los elementos doctrinarios del principio de igualdad laboral, determinar si en el Ecuador existe discriminación a la mujer en el ámbito laboral así como también analizar la pertinencia de una modificación al Código del Trabajo a los fines de garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral. La presente investigación tuvo un enfoque de carácter mixto, por cuanto será necesaria la aplicación del enfoque cualitativo al realizar el análisis documental de las obras y leyes vinculadas a las variables de estudio y, por otro lado, se aplicará el método cuantitativo al efectuar el análisis de las encuestas aplicadas. Los resultados arrojaron que hay un profundo criterio machista que parte del criterio que el hombre es mejor para el trabajo que la mujer y que esta solo debe quedarse dentro del hogar para labores domésticas. A pesar que en la actualidad existen campañas a través de los medios de comunicación que hacen referencia a esa situación en la realidad hay una profunda diferencia en el ámbito laboral. Por último, se concluyó que en el Ecuador hay una marcada discriminación a la mujer, situación que se puede observar en cualquier dependencia pública o privada en la cual existe mayor contratación de hombres que mujeres y a nivel de jerarquía cuando esta es mayor la diferencia aumenta, así como también la proporción de los salarios siempre es mayor para el hombre.

PALABRAS CLAVES

Discriminación, mujer, hombre, derechos, trabajo.

ABSTRACT

The research objective was to analyze the labor reality of Ecuadorian women about the equality of labor rights concerning the male gender. As a specific objective, it was proposed to analyze the doctrinal elements of the principle of labor equality, determine if in Ecuador there is discrimination against women in the workplace, and analyze the relevance of an amendment to the Labor Code to guarantee gender equality in the workplace. This research had a mixed approach since it will be necessary to apply the qualitative approach when carrying out the documentary analysis of the works and laws linked to the study variables. On the other hand, the quantitative method will be applied when carrying out the analysis of the applied surveys. The results showed a profound macho criterion that starts from the criterion that men are better for work than women and that women should only stay inside the home for domestic work. Even though there are currently campaigns through the media that refer to this situation, there is a profound difference in the workplace. Finally, it was concluded that there is marked discrimination against women in Ecuador. A situation that can be observed in any public or private agency is that there is more significant hiring of men than women, and at the hierarchy level when this is greater, the difference increases. As well as, the proportion of wages is always higher for men.

Keywords: Discrimination, woman, man, rights, work.

DARIO
JAVIER
CUTIOPALA
A LEON

Firmado
digitalmente por
DARIO JAVIER
CUTIOPALA LEON
Fecha: 2022.03.24
00:44:02 -05'00'

Reviewed by:
Lic. Dario Javier Cutiopala Leon
ENGLISH PROFESSOR
c.c. 0604581066

INTRODUCCIÓN

La igualdad de derechos es una de las garantías constitucionales que posee todo ser humano y constituye una aspiración del Estado, en consecuencia, siempre debe existir la búsqueda por lograr un equilibrio dentro del ordenamiento legal vigente de cualquier país por lo que esto implica que todos los ciudadanos tengamos los mismos derechos independientemente de su pensamiento, sexo ideología o condición social.

Dicho lo anterior, en Ecuador lamentablemente se observa cómo se lesiona sistemáticamente este principio de igualdad en perjuicio de las mujeres, específicamente en la realidad laboral allí, se observa cómo se vulnera este derecho y se ha convertido en un problema que viene afectando a la mujer desde más de tres décadas a pesar de que con el paso del tiempo, se han adoptado medidas internacionales que han contemplado normas en materia de protección e igualdad para la mujer.

En concordancia con lo expuesto anteriormente, en materia laboral la organización mundial del trabajo también ha dictado normas con la finalidad de otorgar mayor protección al género femenino, porque si bien es cierto la presente investigación hace referencia al caso ecuatoriano, la desigualdad de género en materia laboral es un fenómeno de escala mundial, lo que sucede que en Latinoamérica la brecha es mucho mayor que en el resto del mundo.

En consecuencia, el presente tema resulta importante por cuanto en la actualidad se observa, que, en el ámbito ecuatoriano, las mujeres sufren de discriminación laboral dado que no existe igualdad de derechos en este sentido, esto se demuestra del análisis de los índices de empleo y desempleo emanados del INEC 2020, en los cuales se establece que el desempleo de la mujer siempre está por encima de los hombres, y al efectuar cotejamiento de puestos de igual competencia, los hombres siempre tienen un salario superior al de la mujer.

Así mismo, la encuesta de empleo y desempleo para el mes de septiembre del año 2020 emitida por el INEC, evidencio que la tasa de empleo adecuado se ubicó en un 36.2% para los hombres y un 26.4% para las mujeres, de igual manera el desempleo en la mujer se ubicó en un 8% y el del hombre en un 5,7%, esta situación contraria el principio de igualdad que se encuentra contemplado en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República de Ecuador. (INEC, 2020).

La presente investigación, tiene dentro de sus objetivos, proponer una reforma al Código del Trabajo con la finalidad de garantizar la paridad de género en el ámbito laboral ecuatoriano tendiente a disminuir las desigualdades existentes entre el hombre y la mujer. La metodología que se utilizará estará basada en el enfoque mixto por cuanto será necesario utilizar el método cualitativo para analizar las disposiciones internacionales y nacionales en el tema de igualdad de derechos y en la rama laboral, así como las entrevistas a especialistas en la materia. Por otra parte, será necesario el uso del procedimiento cuantitativo a los efectos de poder realizar un análisis de carácter estadístico de las encuestas.

Finalmente, para una mejor sistematización y ejecución de la investigación, la misma se encuentra estructurada conforme lo estipula el art. 16 numeral 3 del Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo; que contiene los siguientes aspectos: portada; introducción; planteamiento del problema; objetivos: general y específicos; estado del arte relacionado a la técnica o marco teórico; metodología; presupuesto y cronograma del trabajo investigativo dando cumplimiento de esta manera, a las 400 horas establecidas por el reglamento del régimen académico CES; referencias bibliográficas; anexos; y, visto bueno del tutor.

CAPÍTULO I

MARCO REFERENCIAL

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La igualdad de derechos es un principio que se encuentra contemplado en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República de Ecuador y que implica que el Estado tiene la responsabilidad de tutelar este derecho a toda la población. Lamentablemente en el ámbito laboral ecuatoriano se observa que esta garantía constitucional no está tutelada, por cuanto la mujer sufre de manera permanente la vulneración a este derecho, el cual siempre ha tenido su razón en criterios machistas basados en la idea que la mujer solo debe dedicarse al ámbito privado, y a las labores del hogar, y que el hombre es quien debe estar reservado al espacio público y al trabajo fuera del hogar.

Esta situación ha traído como consecuencia que en el ámbito laboral exista a nivel mundial un predominio del hombre sobre la mujer, ello se observa al comparar cuantos presidentes son hombres y cuantas son mujeres, cuantos directores de grandes empresas o corporaciones pertenecen al género masculino y cuantas al femenino. A pesar que a nivel mundial han sido muchos los avances en esta materia todavía se observan estas desigualdades (Barragan, 2018).

Por lo tanto, en el campo laboral ecuatoriano se observa como existe un predominio del hombre hacia la mujer. La encuesta de empleo y desempleo para el mes de septiembre del año 2020 emitida por el Instituto Nacional de Estadística Ecuatoriana, demostró la existencia que la tasa de empleo adecuado se ubicó en un 36.2% para los hombres y un 26.4% para las mujeres, en materia de desempleo para la mujer se ubicó en un 8% y el del hombre en un 5,7%, esta situación constituye el problema central de la presente investigación porque se observa como la mujer ecuatoriana es discriminada en el ámbito laboral en consecuencia se vulneran sus derechos principalmente el de la igualdad.

Esta situación debe ser tomada en consideración por las autoridades pertinentes, con la finalidad de poder disminuir esta brecha laboral que existe entre el hombre y la mujer, y que en el mediano y largo plazo se puedan equilibrar las estadísticas en materia de empleo y desempleo, para garantizar de esta manera el pleno disfrute de la mujer de sus derechos en especial los relativos a la igualdad laboral.

En tal virtud, se requiere que exista una modificación al Código del Trabajo como principal disposición normativa que regula todo lo relativo a los derechos y garantías de los trabajadores ecuatorianos, a los fines que se contemplen un conjunto de normas que tengan por objeto lograr la igualdad de género en materia laboral y permitir de esta manera que cesen las discriminaciones que existen en contra de la mujer por razón de su género.

La preferencia laboral que realiza el empleador con respecto al hombre en un puesto de trabajo en vez de una mujer. Violentado el derecho de igualdad al trabajo.

1.2. JUSTIFICACIÓN

Es importante indicar que el presente trabajo de titulación denominado “LA IGUALDAD DE DERECHOS Y LA REALIDAD LABORAL DE LA MUJER ECUATORIANA” goza de originalidad autonomía y vigencia, por lo que resulta pertinente realizar esta investigación por lo que actualmente en el repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo no existen otros trabajos de investigación similares que den a entender la problemática que surge de este contenido.

Este proyecto investigativo es vigente, puesto que trata de una problemática actual que se evidencias en las encuestas emitidas por la INEC en el año 2020 donde demuestra claramente que existen un alto porcentaje de desempleo para el ámbito femenino a diferencia del masculino y que afecta exclusivamente a las mujeres. Por lo tanto, resulta necesario hacer un análisis del porque no se respeta la igualdad de derechos que posee el ser humano, ya que la mayoría de los casos los empleadores contratan a más hombres que mujeres en la actualidad.

En este sentido, está investigación tiene una justificación teórica en razón que me permite analizar la normativa legal establecida en el código de trabajo en el art. 79 y la constitución de la república en el artículo 33, donde se evidencia una vulneración de derechos para poder acceder a los diferentes puestos de trabajos al sexo femenino, en consecuencia resulta pertinente estudiar si en la actualidad todos los ciudadanos gocen de los mismos derechos y oportunidades, específicamente el principio constitucional de igualdad que a lo largo de la historia ha tenido una gran evolución al punto de establecerse como normativa nacional e internacional.

Finalmente, es por esta razón que la presente investigación busca ayudar al Derecho, específicamente a la rama del derecho laboral, con la finalidad de que, se dé a conocer si la normativa vigente ecuatoriana se cumple o no, ya que al tratarse de un problema nacional afecta a muchas personas que se esfuerzan por superarse y alcanzar sus objetivos, por lo que no existe una justificación razonable del porque no se respete el derecho de Igualdad, por lo cual pretendo que las personas interesadas conforme la ley realicen una propuesta de modificación al código de trabajo en donde no se vulnere los derechos Constitucionales, cuya finalidad es que todos los ciudadanos tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

- Analizar la realidad laboral de la mujer ecuatoriana acerca de la igualdad de derechos laborales respecto al género masculino.

1.3.2. Objetivos específicos

- **Objetivo específico 1.-** Analizar los elementos doctrinarios del principio de igualdad laboral.
- **Objetivo específico 2.-** Determinar si en el Ecuador existe discriminación a la mujer en el ámbito laboral.
- **Objetivo específico 3.-** Analizar la pertinencia de una modificación al Código del Trabajo a los fines de garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ESTADO DEL ARTE

Dentro de las investigaciones previas a la presente, hay que destacar la efectuada por Albuja-Echeverria (2018) en su obra “Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres 2007-2016” en la cual el autor concluyó lo siguiente:

En base a informaciones y datos emanados de la encuesta Enemdu, se pudo determinar que los resultados señalaron que para el año 2016 existe una diferencia salarial neta estadísticamente significativa de 4,5% en beneficio de los hombres frente a las mujeres. Ahora bien, manifestó el autor que el 66% de esta diferencia se encuentra determinada por la discriminación salarial por sexo. Concluyó señalando que a pesar de haberse evidenciado logros en materia de educación obtenidos en el periodo 2007-2016, no ha existido una política de empleo acertada lo que evidencia una discriminación laboral en perjuicio de la mujer ecuatoriana. (p. 83)

Por otra parte, siguiendo la misma línea Jacho (2019) en su obra “Análisis de la discriminación de la mujer ecuatoriana en el mercado laboral, período 2007-2017” concluyó:

El propósito de esta fue dar a conocer que actos discriminatorios se efectúan en contra de la mujer, así como también estudiar en ese periodo la forma como han evolucionado los mismos. En dicha investigación se analizó por una parte la distribución del tiempo en trabajo remunerado, así como también en aquellos que no son. El resultado de dicha investigación, pudo demostrar que la población femenina es la más afectada en el ámbito laboral, tal como se evidencia de las cifras estudiadas, y que el Ecuador en el ámbito laboral existen desigualdad de oportunidades para la mujer, fundamentada principalmente en una cultura machista. (p. 73)

De igual manera es importante la investigación desarrollada por Sánchez (2019) en la cual concluyó lo siguiente:

Se puede apreciar que los hombres ganan mucho más que las mujeres, a pesar de que realizan los mismos trabajos, cumplen con las mismas obligaciones. Hasta la presente fecha las mujeres conocen las razones porque ganan menos dinero que los hombres, y esa situación se está dando a pesar que ninguna institución u organización lo haya

estatuído en algùn documento. También se puede observar que la tasa de empleo de los hombres casi llega al cincuenta por ciento, mientras que la tasa de empleo de las mujeres no llega ni al treinta por ciento, existiendo una gran diferencia, a pesar que en la actualidad se han abierto muchas puertas en empleos que antes no se les dejaba participar a las mujeres. (p. 17)

Por otra parte, destaca el trabajo investigativo de Gómez (2018) en el cual el autor expuso dentro de sus conclusiones lo siguiente:

En cuanto al empleo adecuado, en el año 2010 el 36,5% de las mujeres que se encontraban laborando tenían acceso a este tipo de empleo, cifra que para 2016 se ubicó en 31,9%, notándose una disminución representativa de las mujeres que cuentan con un empleo bien remunerado y en condiciones adecuadas, es decir, que reciben los beneficios de ley y estaban afiliadas al seguro social. Contrario a lo presentado en las cifras de empleo adecuado de las mujeres, el subempleo femenino aumentó en el periodo de estudio, en el año 2010 se ubicaba en 13,4%, en tanto que, para 2016 la cifra aumentó de manera significativa a 19,1%, (p. 52)

Por último, dentro de las obras que por la pertinencia con la presente investigación conviene citar es la de Tobar (2019) por cuanto en la misma el autor concluyó lo siguiente:

Después de realizada la investigación se ha determinado que se cumplieron los objetivos planteados porque los análisis de la bibliografía de los proyectos comunitarios y de las experiencias de las personas citadas en los textos vistos dan muestra de que las mujeres si tienen un espacio más abierto para poder integrarse al ámbito laboral de acuerdo a sus necesidades específicas de la vida de cada una. Pero esta forma de integración, como se ha visto en la revisión de esta bibliografía, ha sido más factible por el hecho de los pronunciamientos feministas exigiendo los derechos humanos de las mujeres en los diversos ámbitos sociales. (p. 33)

2.2. ASPECTOS TEÓRICOS

2.2.1. UNIDAD I: PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL

2.2.1.1. Particularidades jurídicas e históricas de la igualdad laboral

En este punto es importante señalar que, a lo largo de la historia, a las mujeres siempre se les ha dado un rol tradicional en el aspecto interno de la sociedad es decir se le ha relegado al hogar en consecuencia se ha partido del criterio que sus principales habilidades son de carácter doméstico como por ejemplo limpiar, cuidar de los niños, cocinar atender al marido dentro de otras que demuestran como a la mujer se le han asignado solamente roles dentro del hogar y no fuera de él (Nino, 2016).

Esta realidad comienza a cambiar un poco a partir de finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, por cuanto de esta manera muchas mujeres pudieron insertarse en el mundo laboral situación que en un principio no fue bien vista por una parte porque se creía que la mujer no tenía la capacidad para encargarse de asignaciones que estuvieron lejos de las ya tradicionales del hogar. Sin embargo, la revolución industrial fue tan amplia que se ampliaron los sectores laborales y fue imperioso en muchos sectores la contratación de personal femenino cuando se efectuaban actividades que tenían como público final a la mujer, de esta forma comienza la interacción femenina en el campo laboral (Albuja-Echeverria, 2018).

A pesar de dicha incorporación hay que señalar que la misma no se dio en igualdad de condiciones ya que los sueldos y salarios siempre se encontraban por debajo de los obtenidos por el género masculino, desde sus inicios la inclusión laboral estuvo marcada por la desigualdad bajo los criterios machistas que siempre habían dominado y que a pesar que se permitió la inclusión de la mujer en el ámbito laboral se efectuó bajo criterios desiguales.

La lucha por la igualdad en el mundo laboral fue uno de los motivos que originaron el Día de la Mujer, ello se inicia ya para principios del siglo XIX, allí la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas reclamaba el derecho a voto para las mujeres, mientras que por otra parte las trabajadoras de las fábricas que se encontraban laborando en los Estados Unidos se declaraban en huelga con el fin de poder obtener mejoras laborales (Lopez, 2018).

Desde mediados del siglo XX se pudo evidenciar como aumento la presencia de mujeres en las fábricas situación que se vio en aumento con el auge de conflictos bélicos en

los cuales el hombre era el protagonista dejando de alguna manera en el ámbito laboral un espacio para la participación de la mujer. En este punto es importante señalar que en la época de la Primera y la Segunda Guerra Mundial, los hombres fueron a luchar al campo de batalla y un porcentaje importante de mujeres los sustituyeron en las fábricas e industrias a los fines que no se perdiera la producción. El famoso cartel *we can do it* cuya traducción significaba nosotras si podemos fue creado con el fin de elevar la moral de la mujer durante el periodo de la segunda guerra mundial y demostrar que con la inclusión de la mujer en el campo laboral si y los hombres en el a guerra si era posible ganarla (Dolories, 2016).

En este punto es importante señalar que el sexo femenino jugo un papel muy importante para mantener a los Estados Unidos en marcha ya que si no fuese sido por ella probablemente la economía y el país se hubiesen ido abajo a consecuencia que unos sectores importantes de la sociedad formadas por los hombres se encontraban en combate. En consecuencia, un sector bastante importante del género femenino ocupó el lugar del hombre en las grandes fábricas e industrias.

El cartel que hacía referencia a que las mujeres si podían la mostraban con el mono de trabajo, con la tradicional forma de mostrar el brazo como símbolo de fuerza, para la década de los años 80 se convirtió en un icono del movimiento feminista a nivel mundial. Otro icono en los años ochenta que se constituyó en un periodo de tiempo de lucha por la igualdad de los derechos de la mujer fue, el “techo de cristal” que tenía una frase basada en una metáfora que hacía referencia a la situación de desigualdad de las mujeres en diferentes ámbitos. Esta expresión se utilizó con el fin de hacer ver que existían barreras sociales que si bien es cierto eran invisibles, pero terminaban lesionando los derechos de la mujer, los ámbitos laborales y profesionales (Oyarte, 2018).

Las diferencias laborales que han existido en relación a los derechos de la mujer son innegables y ello se evidencia en que siempre la mayoría de los cargos importantes en una empresa están ocupados por hombres, cuando se gira la mirada hacia los presidentes o jefes de estado a nivel mundial el porcentaje de mujeres es muy pequeño, es decir existe una discriminación laboral de la mujer que trata que ella no se incorpore al ambiente laboral y continúe en el hogar donde tradicionalmente estuvo sometida, de acuerdo a los datos emitidos por la Organización de las Naciones Unidas, menos de una tercera parte de los puestos directivos están ocupados por mujeres.

Por otra parte, es importante hacer mención que esta situación de desigualdad de la mujer se puede evidenciar con mayor profundidad en aquellos países en los cuales los niveles de pobreza son mucho mayores, debido a el hecho que las mujeres tienen menos acceso a la educación en consecuencia no tienen las herramientas necesarias para entrar en un mercado laboral dominado por los hombres. De esta misma manera se evidencia que la mujer además de tener menos oportunidades, por el machismo tradicional que impera en la sociedad le es más difícil el hecho de poder compaginar su trabajo con el aspecto laboral (Ambesi, 2016).

Lo anteriormente señalado se indica que en la actualidad solo 63 países ofrecen la baja de maternidad de 14 semanas recomendada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como también se evidencia que en una proporción menor. Y menos de una tercera parte de las mujeres trabajadoras tienen derecho a pedir la baja. Son muy pocos los países que en la actualidad establecen verdaderos beneficios laborales a la mujer como se puede citar el caso de Islandia que es el país con menor desigualdad de género situación que se demuestra gracias a las políticas públicas desarrolladas en este sentido hay que señalar que fue aprobada la ley de equidad salarial la cual establece que todas las empresas del sector público y privado tienen la obligación de pagar el mismo sueldo a hombres y mujeres en el caso que se incumpla dicha normativa se les impone una multa de 400 euros.

Otro país que es importante mencionar en la actualidad que se ha separado de las conductas tradicionales machistas de discriminación laboral a la mujer es Suecia un país referente a la igualdad de género, en la mitad de sus representantes al parlamento son mujeres lo que trae como consecuencia que se tenga un ordenamiento jurídico bastante equilibrado, de igual forma la líder de la Iglesia sueca es una mujer (Antje Jackelén, la arzobispa de Upsala) y dentro de los beneficios que se le otorgan a las mujeres que han dado a luz es el permiso de maternidad que se alarga hasta 480 días, que padres y madres pueden repartirse como quieran.

2.2.1.2. El principio de igualdad laboral

El principio constitucional de igualdad entre todas las personas cubre de igual manera la esfera laboral tal como se puede evidenciar del artículo 33 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) que establece:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (p. 18)

Se evidencia del artículo citado en el texto constitucional, que el trabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano es un deber social el cual se encuentra garantizado por el Estado, que asegurará su pleno cumplimiento en condiciones de igualdad, para todos los ciudadanos, esta situación se complementa con lo establecido en los numerales 2, 3 y 4 del artículo 326 de la, Constitución de la República de Ecuador (2008) que establece:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. (p. 101)

Es decir cuando se analizan los derechos laborales que se encuentran plasmados en la Carta Magna, se puede observar que están impregnados del principio de igualdad, por cuanto lo que se busca es que exista un balance en la relación laboral, ya que desde siempre el trabajador ha sido el débil jurídico en relación al empleador, de igual manera se pretende que exista un equilibrio de género, que al final garantice el principio de igualdad creando las mismas oportunidades para la mujer como para el hombre.

En este sentido cuando se hace referencia al derecho social, de poder regular la relación que existe entre el empleador y el trabajador se encuentra el principio de la igualdad de remuneración, plasmado en el artículo 79 del Código del Trabajo (2016) que establece:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (p. 29)

El artículo citado materializa el principio de igualdad, ya que implica que el salario debe ir a la par del esfuerzo realizado, en consecuencia, aquellas actividades que amerite un mayor tiempo, mayores riesgos, así como mayores conocimientos deben ser mejor remuneradas que aquellas que no lo hacen. Este principio hace referencia que no se debe discriminar a ninguna persona por el sexo raza o condición social a los efectos que se pueda tener una sociedad más equilibrada partiendo del criterio que el trabajo es un derecho social.

En este punto es interesante hacer referencia al criterio de Montalvo (2017) que señala

El derecho al trabajo tiene como fin que se pueda logra una igualdad laboral mediante el respeto de los derechos de todos los trabajadores en virtud que exista un trato justo y un equilibrio entre sus derechos que si existen beneficios los mismos sean para todos no para unos si y para otros no. El principio de igualdad laboral implica de igual manera que se deben respetar los derechos tanto del hombre como los de la mujer. (p. 35)

De la cita anterior se evidencia que el propósito que se pretende con el principio de igualdad laboral es lograr un equilibrio en el respeto del derecho que poseen los trabajadores busca nivelar la relación empleador – trabajador, así como también lograr que exista una equidad de género en el sector laboral y por tanto el hombre como la mujer tengan los mismos derechos, y de esta manera evitar la discriminación por género que se ha producido a lo largo de todos los tiempos.

Principio de igualdad de oportunidades en la relación laboral

El principio de igualdad de oportunidades en materia laboral tiene como fin que cada uno de los trabajadores tenga las mismas posibilidades y pueda disfrutar del mismo número de oportunidades al momento de acudir al mercado laboral o que pueda permanecer en el, por tal motivo se hace necesario que se eliminen cada una de las barreras que puedan impedir esta situación. Ahora bien, en este sentido es importante señalar que lo va a depender de la noción de igualdad se está haciendo referencia por cuanto hay que mencionar que existe un principio de igualdad de oportunidades formal que trae como consecuencia el factor de discriminación no puede ser un motivo legítimo de diferenciación.

Este principio es observado desde el punto de vista negativo, por cuanto se plantea que exista una equidad en materia laboral, pero a partir de la prohibición únicamente se emplea la consecución de la igualdad de discriminaciones de carácter formales sin hacer referencia en las desigualdades debidas a los efectos que han originado a través del tiempo las discriminaciones que han sido superadas desde el ámbito formal. De acuerdo a lo analizando este principio estará en presencia de una acción de carácter discriminatoria y cualquier tipo de diferenciación a consecuencia de su sexo, condición social o formas de pensar. (Almada, 2016)

Ahora bien, cuando se hace referencia al principio de igualdad de oportunidades en su aspecto material se va un paso más allá y por cuanto el permite que se pueda efectuar la distribución de desigualdad de ciertos bienes de poder superar y eliminar los efectos de la discriminación social en relación hacia determinados grupos de personas, colocando especial atención en el logro de igualdad de oportunidades desde el momento final y no al inicio del mismo. Es más, esto se realiza para lograr que se conciba como una expresión que deriva de una tutela antidiscriminatoria creada de forma unilateral, con un sentido protector de los derechos y garantías del ciudadano, admite que determinadas causas de discriminación sean el fundamento constitucional de un trato formalmente desigual puesto que es la causa última de las conductas improcedentes que se pretende definitivamente erradicar y que impiden al colectivo femenino gozar de una verdadera igualdad de oportunidades en el empleo.

2.2.1.3. Características fundamentales del principio de igualdad laboral

En este aspecto la doctrina en general coincide que existen dos características que son inherentes al principio de igualdad laboral, por una parte, es que es de orden público y por el otro que es progresivo.

De orden público

La doctrina en general coincide que este principio no puede ser derogado por parte del empleador inclusive tampoco por el mutuo consentimiento de las partes, si una mujer trabaja en una empresa y tiene un cargo similar al de un hombre con las mismas responsabilidades debe existir una igualdad de trato para ella en relación a la que se le da al

hombre sería violatorio de este principio que el hombre por serlo tenga un sueldo mayor u otro tipo de beneficios (Aleman, 2017).

Progresivo

En la medida que este principio es aplicado no puede pretenderse que los beneficios obtenidos puedan ser disminuidos , por ejemplo si a una mujer se le han concedido ciertos derechos en su trabajo en proporción a una registro de sueldo, que percibía una persona del sexo masculino que se encontraba en un puesto similar al que ella posee con posterioridad estos beneficios que le fueron otorgados no le pueden ser disminuidos, si ello ocurre la mujer puede efectuar una denuncia ante el Ministerio del Trabajo o ante los tribunales competentes en materia laboral (Palomeque, 2018).

2.2.1.4. Igualdad Material e igualdad formal

El principio de igualdad está integrado por dos vertientes: la igualdad formal o igualdad de trabajo y la igualdad sustancial o igualdad real o material. Respecto a la primera de ellas, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la Republica de Ecuador (2008) establece:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (p. 11)

Un trato igualito es lo que se conoce dentro de la doctrina como el principio de igualdad formal de trato, el cual hace referencia que todos los poderes del Estado tienen la

obligación de efectuar un trato en igualdad de condiciones a todos los ciudadanos de un país, ello implica de igual manera que a ningún ciudadano le puede ser negado o disminuido este derecho constitucional, que además de estar consagrado en la Carta Magna se encuentra inmerso en la mayoría de los instrumentos internacionales que tutelan los derechos humanos. En este mismo sentido es importante señalar que mantiene un profundo nivel individual, lo que implica que no puede ser negado a cualquier individuo por su nivel de pensamiento, pertenencia a una comunidad en específicas, etnia o color de la piel.

En consecuencia, ella implica como un mandato derivado de su aplicación, la prohibición de que se efectúen tratos discriminatorios, entendiéndose por tales las conductas peyorativas que se encuentran sustentadas en ciertas condiciones de una persona en específico, que pueden basarse en elementos sobre su aspecto físico, o sus condiciones intelectuales o el grupo social o geográfico al cual pertenecen.

Ahora bien, en este sentido es importante también hacer referencia a que el principio de igualdad comporta una vertiente sustancial, real o material que, la cual se encuentra contemplada en la parte final del numeral 2 del artículo 11 del texto constitucional la obligación para el Estado ecuatoriano de establecer acciones con el fin de que se pueda lograr una igualdad real para el ejercicio de todos los derechos de la ciudadanía. Al efectúa un breve análisis de la parte final de dicha disposición normativa se puede observar que dentro de ella existe una obligación-mandato a cada uno de los poderes del Estado que tienen como fin promover las condiciones para que exista una verdadera igualdad de la ciudadanía, así como también de cada uno de los grupos que integran la sociedad y que el principio de igualdad sea real y efectivo, y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (Pérez, 2017).

El fin que persigue el principio de igualdad es que se extingan o disminuyan en límite más bajo las situaciones históricas de discriminación que existen en determinados colectivos, a los fines de evitar la existencia de desigualdades en el núcleo de la sociedad, situación que trae como consecuencia que el estado tenga una obligación en positivo a los fines de promocionar condiciones para que exista una la igualdad real y efectiva, como también desde el punto de vista negativa ya que debe evitar la existencia de obstáculos que impidan el logro de esa igualdad.

2.2.2. UNIDAD II: ANÁLISIS DE LA IGUALDAD DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO

2.2.2.1. Causas de discriminación laboral en el ecuador

En el panorama actual, se contempla a tres factores que producen la desigualdad de género en el área laboral: la asignación de cargas con relación al sexo del trabajador, valor agregado que tiene el trabajo del hombre en discrepancia con el que llevan a cabo las mujeres (esta devaluación del trabajo es la responsable de la diferencia salarial) y a construcción del género en el trabajo por parte de empresario o trabajadores (Espinoza & Gallegos, 2018).

Bajo esta premisa se subraya que, si bien las mujeres se constituyen como la mayor población mundial y las que realizan dos tercios del trabajo, reciben a manera de remuneración solo la décima parte del salario que le corresponde (Becerra, Valencia, & Revelo, 2021). Esta situación empeora en el contexto rural, ya que la mujer es la responsable directa de la mitad de la producción alimentaria, sin embargo, no reciben capacitación sobre como desempeñan el trabajo agrícola y sus jornadas laborales van de 15 a 19 horas diarias, superando el trabajo que realizan los hombres.

Resolver el análisis del mercado laboral plantea un problema básico a nivel organizacional: hombres y mujeres pueden trabajar en ocupaciones altamente segregadas, pero trabajar juntos en un lugar de trabajo integrado. Además, se ha observado que la segregación jerárquica sigue siendo muy grave: en la mayoría de las organizaciones, las mujeres suelen ocupar puestos de menor nivel y los peor remunerados.

Existen varios indicadores relacionados, pero a veces sus datos solo están disponibles en ciertos países / regiones, o no en ninguno de ellos, así como también existen algunas restricciones sobre los indicadores seleccionados (Lexartza, Chaves, Carcedo, & Sánchez, 2019). Muestra en qué medida las mujeres representan una mayor proporción del empleo remunerado, pero no informa de mejoras o retrocesos en el nivel de vida de las mujeres, ya sean grupos promedio o específicos. Las limitaciones de este indicador son (Anchundia, 2018):

- "El aumento de la participación de la mujer en el empleo remunerado no suele corresponder al mismo aumento de la participación de la mujer en

el ingreso nacional, porque a menudo se paga menos a las mujeres que a los hombres;

- Teniendo en cuenta el trabajo no remunerado de cuidar a los miembros de la familia más su trabajo remunerado, el número de mujeres en un empleo remunerado generalmente se suma a la carga de trabajo total de las mujeres.
- Las mujeres ganan dinero y pierden tiempo;
- Las mujeres de familias más pobres a menudo se ven obligadas a realizar trabajos peor remunerados y de mala calidad en la industria y los servicios para compensar la disminución de los ingresos familiares, en lugar de elegir estos trabajos para su propia felicidad. Es especialmente probable que esto suceda en el contexto de la crisis económica y el ajuste estructural. "

Holguín y Quimis (2021) proponen cinco indicadores representativos de discriminación de género:

- a) División del trabajo y responsabilidades: trabajo productivo-trabajo reproductivo. La distribución desigual de estos dos tipos de trabajos entre hombres y mujeres tiene un impacto negativo en la entrada de las mujeres en el mercado laboral asalariado ("productivo"). Las mujeres asumen la mayor parte del trabajo reproductivo, no son remuneradas y no son reconocidas pública y oficialmente.
- b) Tasa de desempleo. Aunque las mujeres se están integrando cada vez más al mercado laboral, la tasa de desempleo de las mujeres sigue siendo superior a la de los hombres. La tasa de paro de mujeres y hombres en España es especialmente preocupante por las enormes diferencias entre ellos.
- c) Aislamiento del mercado laboral. Hay un fuerte aislamiento vertical (pocas mujeres en los niveles superiores), así como un aislamiento horizontal.
- d) Diferencias salariales. En diferentes industrias y profesiones, los hombres ganan más que las mujeres, tanto por las adiciones que cobran solo los hombres, como porque no se reconoce un trabajo de igual valor. También existen categorías "feminizadas" que inducen este hecho.
- e) Representación política. Si bien las mujeres representan gran parte de la población ecuatoriana, esta cifra no se corresponde con su participación en

puestos de importancia social, económica y política.

2.2.2.2. Panorama actual de la discriminación laboral en el Ecuador

Durante la pandemia COVID-19, las mujeres fueron las más afectadas, con una tasa de desempleo del 8%, mientras que la de los hombres fue del 5,7%. Esta crisis de salud ha ampliado la brecha de género y la tasa de desempleo de las mujeres, alcanzando el 15,7% en junio de 2020. El año pasado fue del 11,5%. Hombre. Actualmente, se sigue aplicando el paradigma de mayores costos por contratar mujeres, aunque los hechos muestran que las empresas con más mujeres que hombres son más rentables.

Además, algunos informes de investigación afirman que los ingresos de las mujeres son un 16% más bajo que los de los hombres, lo que refleja los problemas del mercado formal. En el ámbito laboral, se estima una tasa de desempleo oculta del 1%, lo que significa que más de 800.000 mujeres ni siquiera salen a buscar trabajo (Peralta, 2020). En consecuencia, en comparación con el ingreso promedio, el ingreso de los hombres es de aproximadamente 345,50 dólares estadounidenses, el ingreso de las mujeres es de 292,70 dólares estadounidenses y la brecha salarial es de 52,80 dólares estadounidenses.

La desigualdad de género y la discriminación basada en los ingresos del mercado laboral son evidentes, y la brecha de ingresos de género se mantiene en un umbral de alrededor del 20%, lo que beneficia a los hombres. La discriminación se debe principalmente a la estabilidad laboral y al deterioro de las condiciones de trabajo, lo que genera violaciones de los derechos a la seguridad social, cumplimiento inestable de los contratos, horarios de trabajo prolongados, falta de bienestar social y salarios bajos. En lo que respecta a la discriminación, hay dos tipos: implícita y explícita; la primera es cuando las mujeres eligen trabajos temporales o el contrato no es estable; el segundo son trabajos estables.

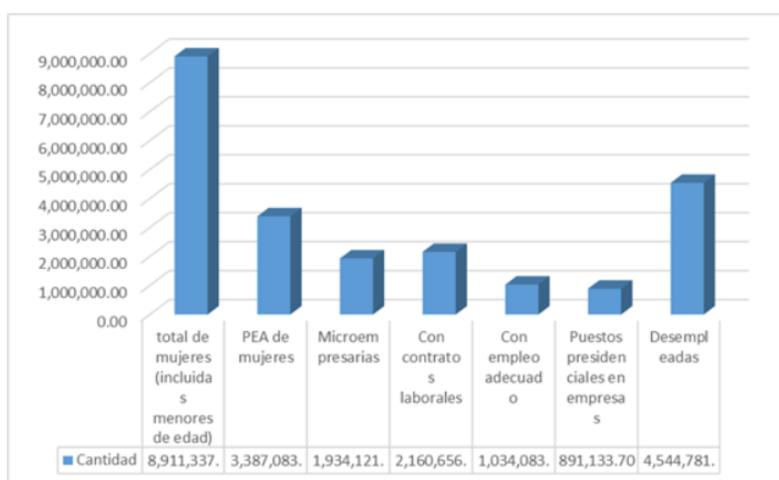
De acuerdo al índice de visibilidad de las mujeres calculado en 2019, ubico a Ecuador en el lugar 58 de 100, lo que determina que este puntaje estuvo por debajo del promedio en términos de calidad y condiciones de vida de las mujeres, este índice cubrió categorías de infraestructura, desigualdad, legislación y trabajo, que abordó cuestiones como las tasas de violencia doméstica, la brecha salarial de género, la salud, la seguridad y la educación. Tomado en consideración. El puntaje más bajo fue en la subcategoría de mujeres en la empresa (3,7 / 10), ya que solo el 35% de las mujeres ocupan puestos de alta y media gerencia. La subcategoría de salud estuvo entre las mejores puntuaciones (7,7 / 10) y

educación (7,06 / 10). En el ámbito electoral, solo el 8% de los 221 municipios tendrán una mujer como autoridad y 222 hombres y 34 mujeres han solicitado alcaldes (Sánchez J. &, 2019).

2.2.2.3. Análisis de la igualdad laboral de la mujer en el sector público

Ecuador tiene 8.911,337 mujeres (incluyendo menores de edad), de las cuales 3.387,083 son la población económicamente activa (PEA), 1,934-121 son microempresarias, 1.034,958 tienen empleos adecuados y 4,544,781.89 están desempleadas; El 10% ocupa cargos presidenciales en empresas y 2.160.656 tienen relación laboral.

Ilustración 1. Condición de las mujeres

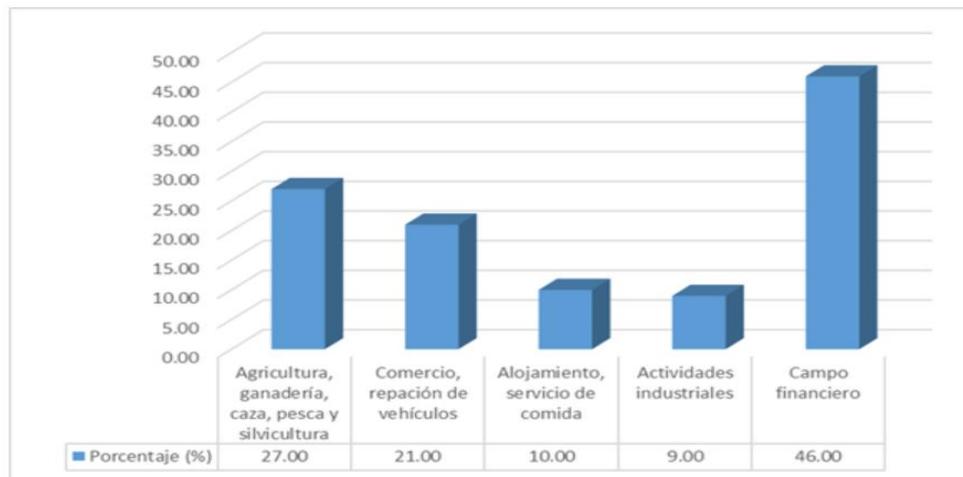


Fuente: INEC. (2020)

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

En política, donde se consiguieron 221 alcaldes, entre ellos 18 mujeres (8,14%); La Asamblea cuenta con 54 parlamentarias de un total de 137, o el 39,4%, y 759 jueces a nivel nacional. En el campo de la educación, hay aproximadamente 270.317 docentes de educación básica; Entre otras funciones, 1.847 son militares, 3 presidentes de equipos de fútbol y 2 presidentes de partidos y movimientos nacionales. De alguna manera se rompe la hegemonía de que algunos trabajos están reservados para los hombres, demostrando que todas las mujeres son capaces de realizar actividades que inicialmente solo los hombres hacían.

Ilustración 2. **Actividades Idóneas para hombres y que realizan mujeres**



Fuente: INEC. (2020)
Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Entre las actividades que aparentemente estaban reservadas a los hombres y ahora son realizadas por mujeres, según el informe del INEC (2019) extraído de los datos de la Red de Desarrollo Financiero (2002), se necesita Ecuador: 27% se dedica a la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; El 21% trabaja en el comercio, reparación de vehículos; 10% actividades de hostelería y restauración y 9% actividades industriales. En el sector financiero, el 46% ocupa cargos gerenciales (Figura 2).

2.2.2.4. Análisis de la igualdad laboral de la mujer en el sector privado

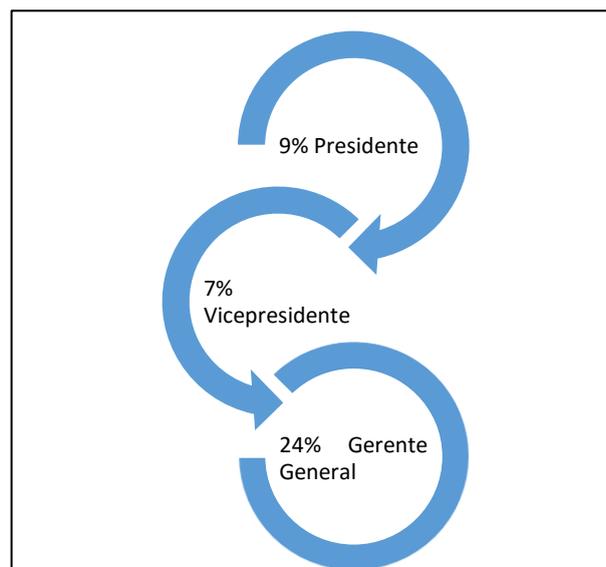
En el sector privado, la empresa Deloitte (2019) se refiere a su estudio realizado en 94 empresas nacionales y multinacionales, el 9% de las mujeres ocupaba el cargo de presidente, el 7% de vicepresidente, el cargo de gerente general aumentó en un 24% eran altos ejecutivos, 50% ocupaban cargos intermedios; Las áreas en las que las mujeres han estado más involucradas son recursos humanos, finanzas y contabilidad, seguidas de ventas y marketing, hay un número considerable de mujeres en logística. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), solo el 33% de las mujeres tienen trabajos bien remunerados y esto se debe a la falta de confianza que aún existe en las capacidades de las mujeres.

Todo esto muestra que el problema está latente, refleja la falta de igualdad en el empleo entre hombres y mujeres y, a pesar de todos los esfuerzos internacionales, nacionales

y locales, la mujer sigue siendo vista como ese ser humano que debe continuar. como reciben una remuneración menor que los hombres, todavía se cree que las mujeres no son capaces de ocupar puestos de alta responsabilidad, por lo que es cada vez más imprescindible generar e implementar acciones positivas para las mujeres con el fin de erradicar la violencia y las desigualdades en su contra.

Una reflexión importante es que, a pesar de que en el Ecuador la población femenina es mayor que la masculina, no se ha podido lograr la igualdad en términos de remuneración laboral, sin embargo, está influenciada por el machismo y esto genera desconfianza de género para asignarles puestos laborales grandes a mujeres tal como se evidencia de la figura que se describe a continuación.

Ilustración 3. Porcentaje de mujeres en altos cargos en el sector privado ecuatoriano



Fuente: Deloitte 2019

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Continuando, se evidencia de la figura anterior que en el sector privado ecuatoriano existe un poca participación de la mujer en altos cargos, lo que demuestra que no existe un equilibrio de género, si bien es cierto que al mirar años atrás se puede evidenciar que a grandes rasgos las estadísticas han mejorado, pero todavía queda mucho camino por recorrer a los efectos de generar una igualdad de género que permita una tutela de los derechos laborales de la mujer. En este sentido es importante señalar que la única manera que exista

un verdadero equilibrio de género en materia laboral se logra con la colaboración activa de los hombres, así como también con políticas públicas del Estado en este aspecto.

2.2.3. UNIDAD III: LA IGUALDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER ECUATORIANA.

2.2.3.1. Análisis de los derechos laborales de la mujer contemplados en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En virtud del principio de igualdad contemplado en la Constitución de la República de Ecuador los derechos no se distinguen unos para el hombre y otros para la mujer en consecuencia se destacan en el presente epígrafe los principales derechos laborales establecidos en el ordenamiento ecuatoriano.

Derecho a la Remuneración

Este derecho es fundamental para todo trabajador por cuanto es la razón por la que él trabaja ya que con ello contribuye a su mantenimiento, así como el de su grupo familiar, es por ello que el derecho al trabajo posee un carácter social, que se encuentra establecido en el artículo 328 de la Constitución de la República (2008) el cual señala:

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.(p. 104)

De la cita descrita en el párrafo anterior se puede observar que la intención del constituyente al plantear este principio dentro de la Carta Magna ecuatoriana fue darle un carácter de derecho fundamental, en consecuencia, se establecen elementos esenciales como su inembargabilidad, de igual manera que la remuneración sea justa es decir que el salario que reciba el trabajador sea proporcional con la actividad laboral que realice.

En este mismo orden de ideas es destacable el hecho que la disposición constitucional privilegia las deudas que posea el empleador con sus trabajadores por cualquier concepto, lo cual demuestra el compromiso del constituyente en la tutela de los derechos del trabajador. De igual manera la Carta magna es del criterio que para el pago de indemnizaciones forma parte de la remuneración todo lo que obtenga por concepto de su actividad, en dinero servicio o especies, de ella no se contabilizaran el porcentaje que le corresponde al trabajador, por concepto de utilidades, así como tampoco remuneraciones de carácter ocasional, o viáticos por concepto de viajes.

Estabilidad Laboral

En materia laboral se contempla el principio de la estabilidad mediante el cual todo estado tiene la obligación de tutelar el hecho que todo trabajador posea una seguridad en su empleo y que el mismo no se perderá a capricho del empleador. La mayoría de los ordenamientos jurídicos contemplan este derecho con el fin de respetar la estabilidad laboral como un derecho esencial que debe poseer todo trabajador, a los fines que no exista dentro de la relación laboral la incertidumbre que la misma puede expirar en cualquier momento (Barona, 2015).

De lo señalado en el párrafo anterior se evidencia que existen dos elementos que constituyen la estabilidad laboral, el primero de ellos está constituido por el hecho que el trabajador debe permanecer por largos periodos de tiempo en su lugar de trabajo y en segundo lugar la continuidad, es decir que la actividad laboral se pueda efectuar de manera ininterrumpida a lo largo del tiempo y que en consecuencia, todo empleado no tenga sobre si presiones con el fin de efectuar sus actividades en favor del empleador.

La estabilidad del trabajador hay que observarla bajo un criterio más amplio por cuanto no solo es una garantía que tutela sus derechos y los de su grupo familiar ella también es positiva por cuanto trae como consecuencia la mejora la efectividad de las acciones del trabajador en la empresa, que con el paso del tiempo adquirirá mayores destrezas y de esta manera el trabajo se realizará de una manera más efectiva. Por ese motivo la estabilidad laboral es un elemento esencial a los fines de poder lograr el desarrollo socioeconómico de una sociedad.

Progresividad de los derechos del trabajador

La constitución del año 2008 ha sido bastante innovadora inclusive cambio la forma del Estado y Ecuador se constituyó en un Estado de Derechos y de justicia, en consecuencia se encuentra regido por los principios que se encuentran contemplados en la constitución y en la ley, por cuanto no solo se contemplan sino que establece los procedimientos necesarios a los fines de lograr su reconocimiento, es decir se está en presencia de un estado que busca la tutela efectiva de estos derechos.

De acuerdo a lo anterior contempla el numeral 8 del artículo 11 de la Constitución de la República de Ecuador (2008)

El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (p. 13)

Lo establecido por el constituyente demuestra no solo el interés del Estado en la progresividad de los derechos y al mismo tiempo existe el compromiso en dictar políticas públicas ello con el fin de garantizar dicha disposición, de igual manera es importante destacar que dicha disposición normativa establece la inconstitucionalidad de cualquier tipo de medida de carácter regresivo o que disminuya el ejercicio de los derechos, en consecuencia serán ilegales dentro del ordenamiento jurídico vigente (González, 2017).

Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Este derecho contempla la imposibilidad que los derechos que se encuentran establecidos en la Carta Magna así como también en las disposiciones en materia laboral no se les puede limitar o extinguir a los trabajadores, por otra parte este derecho es tan profundo a los fines que no pueda ser inobservado que si un trabajador renuncia de manera pública a cualquiera de sus derechos la misma no tendrá ningún efecto legal por cuanto estas disposiciones legales son de orden público (Ceron , 2017).

Siguiendo un orden de ideas, la Irrenunciabilidad de cada uno de los derechos de los trabajadores es un derecho universal, en el cual la renuncia de sus derechos resulta improcedente salvo las excepciones que se encuentran en la ley y que para que ellas procedan se hace necesario una homologación por parte del inspector del trabajo. El principio de Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador se encuentra contemplado en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) establece lo siguiente: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (pág. 101).

Derechos laborales de la mujer a causa de la maternidad

Toda mujer embarazada goza de una protección especial en virtud de su condición que la hace una persona vulnerable y que por su condición de salud requiere unos cuidados especiales, el principal derechos que se garantizan en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se encuentra la estabilidad laboral el cual de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo va a cubrir todo el periodo de gestación y durante las 12 semanas de licencia remunerada que le concede la ley, es decir durante este tiempo recibirá de manera íntegra su salario sin acudir a su puesto de trabajo.

Por otra parte, la mujer que se incurren a su puesto de trabajo luego que transcurran las 12 semanas de licencia a que hace referencia el artículo 154 del Código del Trabajo tienen un horario de lactancia, en relación a este horario el mismo podrá ser fijado en el reglamento interno de la empresa o en el contrato colectivo o de manera directa de mutuo acuerdo entre el empleador y la trabajadora. De igual manera se encuentra contemplado en el ordenamiento jurídico la obligación para aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores a establecer en cerca del lugar de trabajo guarderías especiales para sus hijos. Por último, el código del Trabajo contempla una licencia a consecuencia de la adopción si bien es cierto que en este tipo de situaciones la madre no estuvo embarazada se le otorga una licencia remunerada de quince días contados a partir del momento en que se le entrega su hijo o hija legalmente.

2.2.3.2. Determinación de la igualdad de derechos y la realidad laboral de la mujer ecuatoriana.

La igualdad de derechos es un principio que se encuentra contemplado en la Constitución de la República de Ecuador y que implica que el Estado tiene la responsabilidad

de tutelar este derecho a toda la población. Lamentablemente en el ámbito laboral ecuatoriano se observa que esta garantía constitucional no está garantizada, por cuanto la mujer sufre de manera permanente la vulneración a este derecho, el cual siempre ha tenido su razón en criterios machistas basados en la idea que la mujer solo debe dedicarse al ámbito privado, y a las labores del hogar y que el hombre es quien debe estar reservado al espacio público y al trabajo fuera del hogar. Esta situación ha traído como consecuencia que en el ámbito laboral exista a nivel mundial un predominio del hombre sobre la mujer, ello se observa al comparar cuantos presidentes son hombres y cuantas son mujeres, cuantos directores de grandes empresas o corporaciones pertenecen al género masculino y cuantas al femenino (Barragan, 2018).

Ecuador no es una excepción a esta problemática que se evidencia a nivel mundial, y en el ámbito laboral se observa como existe un predominio del hombre hacia la mujer. La encuesta de empleo y desempleo para el mes de septiembre del año 2020 emitida por el Instituto Nacional de Estadística Ecuatoriana, demostró la existencias que la tasa de empleo adecuado se ubicó en un 36.2% para los hombres y un 26.4% para las mujeres, en materia de desempleo para la mujer se ubicó en un 8% y el del hombre en un 5,7%, esta situación constituye el problema central de la presente investigación porque se observa como la mujer ecuatoriana es discriminada en el ámbito laboral en consecuencia se vulneran sus derechos principalmente el de la igualdad que establece que todas las personas son iguales ante la ley.

Esta situación debe ser tomada en consideración por las autoridades pertinentes, a los fines de poder disminuir esta brecha laboral que existe entre el hombre y la mujer, y que en el mediano y largo plazo se puedan equilibrar las estadísticas en materia de empleo y desempleo, para garantizar de esta manera el pleno disfrute de la mujer de sus derechos en especial los relativos a la igualdad laboral.

2.2.3.3. Análisis de sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador en materia de igualdad.

En este sentido es importante hacer referencia a la sentencia 344-16-SEP-CC emanada de la Corte Constitucional del Ecuador (2016) que estableció:

a) La dimensión formal, se expresa por la misma Constitución en su artículo 11 numeral 2 primer inciso, cuando se la define como un principio de aplicación, en el siguiente, enunciado: "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades". De acuerdo con la Norma Fundamental, entonces, la igualdad formal implica un trato idéntico a sujetos - individuales o colectivos - que se hallan en la misma situación. b) La dimensión material, en cambio, se establece en el tercer inciso del numeral 2 del artículo 11 de la Constitución, al señalar: "El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad". Esta dimensión del derecho supone (...) que los sujetos [que] se hallen en condiciones diferentes, (...) requieran un trato distinto, que permita equiparar el estatus de garantía en el goce y ejercicio de sus derechos. (p. 23)

En relación a la sentencia anterior se puede analizar que la corte ha sido bastante firme en cuanto al principio de igualdad, ella establece que la aplicación del derecho a la igualdad, en un caso concreto, va a depender de la situación en la que se puedan encontrar las personas que se encuentren involucradas, ya que ello será lo que determine ante qué situación de deben enfrentar. El fondo de la sentencia hacía referencia a que la demandante alegaba ser una adulta mayor, y que se encontraba en condiciones de extrema pobreza y adicionalmente, tenía a su cargo a sus nietos huérfanos menores de edad, lo que en su criterio, la hacía merecedora de recibir un trato diferente al momento de calificarse su acceso al bono de la vivienda; es decir de acuerdo a dicho criterio en el presente caso se enfrenta ante la dimensión material del derecho a la igualdad que fue vulnerado, en consecuencia para ella se debe aplicar un trato preferencial distinto al de la mayoría.

De igual forma es importante hacer referencia a la sentencia N.º 008-17-SCN-CC emanada de la Corte Constitucional del Ecuador (2017) que establece:

De acuerdo con este rol de la igualdad, las normas jurídicas deben ser aplicadas a todas las personas, sin distinción de ninguna clase. Así, los privilegios y cargas que otorga el derecho objetivo deben ser universalmente repartidos entre los sujetos de derechos constitucionales o lo que es lo mismo, los sujetos que se hallen en determinada situación jurídica relevante, deben recibir el mismo tratamiento. Nuestra norma constitucional al parecer es específica y taxativa al establecer criterios por los

cuales nadie podrá ser discriminada; la misma disposición constitucional (artículo 11 numeral 2 CR), es amplia al determinar que nadie podrá ser discriminado por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el desconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La inclusión de estos criterios o categorías contenidos en el artículo referido es lo que en doctrina se han denominado las categorías o criterios sospechosos. (p. 9)

La sentencia citada demuestra que de acuerdo al criterio reiterado y sostenido de la Corte constitucional todas las personas tienen la misma categoría normativa, sin distinción de ningún tipo; situación que puede vulnerarse en situaciones en las cuales se pueda materializar la aplicación de criterios sospechosos o categorías sospechosas, las cuales traigan como consecuencia un trato diferente a personas o grupos determinados, no razonables ni proporcionales, para perpetuar su inferioridad y exclusión.

En este mismo sentido resulta esencial a los efectos de esta investigación citar la sentencia 019-16-SIN-CC emanada de la Corte Constitucional del Ecuador (2016) que establece:

Ahora bien, cuando se aborda el derecho a la igualdad ante la ley no solo nos centramos en la igualdad en la aplicación del derecho sino también en una igualdad en cuanto a la formulación del derecho; por medio del cual el órgano legislativo, quien es el encargado de proteger los derechos reconocidos en la Constitución e instrumentos internacionales de derechos humanos a través de las denominadas garantías normativas, debe precautelar un desarrollo normativo acorde al marco constitucional vigente, y en la especie, el derecho a la igualdad. (p. 15)

De acuerdo al criterio manifestado por la Corte Constitucional del Ecuador se puede evidenciar la importancia que tiene el poder legislativo, es decir la Asamblea Nacional que es el responsable de la elaboración de las leyes y en este sentido se encuentra obligado a la producción jurídica de normas que tengan por objeto garantizar los derechos constitucionales y principalmente el derecho a la igualdad, debe velar por que el ordenamiento jurídico en todas sus leyes establezcan disposición es que regulen este derecho.

2.2.3.4. Análisis de la pertinencia de una modificación al Código del trabajo, para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral.

Al efectuar un análisis integral del Código del Trabajo se puede observar que no existe una disposición normativa que establezca de manera directa la igualdad laboralmente el hombre y la mujer, si bien es cierto que la Constitución Nacional contempla el principio de igualdad el cual ha sido desarrollado por la Corte Constitucional en muchas de sus sentencias, en materia laboral no existen una normativa específica que garantice este derecho.

Se hace necesario a los efectos de poder materializar el derecho de igualdad en el Ecuador que en futuras modificaciones al Código del Trabajo se efectuó la inclusión de un artículo en el cual se establezca el principio de igualdad de género en materia laboral mediante el cual los empleadores se encuentren obligados a que exista una paridad de géneros en sus empresas, si bien es cierto que lograr una igualdad matemática es muy difícil de lograr, pero el hecho de esta exigencia va a traer como consecuencia que los empleadores comiencen a efectuar en los momentos de reclutamiento de personal un mayor número de mujeres.

La propuesta de una conclusión en el código del Trabajo de una disposición que garantice la igualdad en materia laboral, tiene un profundo contenido social, porque se ha demostrado que en de género este país las cifras de empleo son muy superiores para el hombre en relación a la mujer en consecuencia se requiere de mecanismos que hagan aquí esta diferencia se acorte a los efectos de garantizar los derechos laborales de la mujer. Esta situación es producto de los viejos criterios que el hombre es superior a la mujer y que ella solo debe dedicarse al hogar, pero estos viejos prejuicios ya no tienen cabida hoy en día donde se ha demostrado que la mujer posee las mismas condiciones intelectuales y laborales que un hombre.

2.3. HIPÓTESIS

La mujer en el ámbito laboral y su incidencia de igualdad del derecho al trabajo

CAPITULO III METODOLOGÍA

En este capítulo corresponde indicar el método metodológico que se utilizó en la presente investigación con todos sus aspectos básicos, el cual permite acreditar la objetividad tanto de la investigación, así como también de las conclusiones a las que se llega.

3.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis que fue objeto de estudio dentro de la presente investigación se encuentra por una parte en los artículos 11.2 de la Constitución de la República de Ecuador, el numeral 1 del artículo del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, la bibliografía aplicada al presente estudio, la encuesta aplicada, así como también las entrevistas realizadas. En base a ello se analiza concretamente la vulneración del derecho de igualdad en relación al ámbito laboral de la mujer ecuatoriana.

3.2. Métodos

Los métodos que se emplearon en el presente proyecto de investigación dieron la apropiación del conocimiento y dominio de la teoría con la finalidad de cumplir con los objetivos plantados son los siguientes:

3.2.1. Método histórico-lógico. - A través de la aplicación de este método se evalúa el proceso evolutivo del objeto materia de la investigación en un ámbito espacial local, nacional o mundial con el fin de entender su comportamiento histórico y explicar su estado actual. En la cual se analizó el estado del arte y se pudo evidenciar investigaciones previas que tienen pertinencia con el presente estudio.

3.2.2. Método jurídico-doctrinal. - El uso de este método permite analizar las posiciones legales sobre el tema objeto de investigación para arribar a conclusiones científicamente válidas; donde se dio al momento de citar los autores que hacen referencia a la discriminación en materia laboral, así como también cuando se describieron las sentencias emanadas de la Corte Constitucional del Ecuador y los artículos establecidos en la constitución, así como en el Código del Trabajo.

3.2.3. Método jurídico-analítico. - La aplicación de este método permitió la correcta comprensión del alcance y sentido de las normas jurídicas sobre el tema a investigarse y su estudio en función del contexto político, económico y social y en el que se expidieron. Él se utilizó al momento de efectuar los análisis de las sentencias emanadas de la corte constitucional del Ecuador que tuvieron pertinencia con el principio de igualdad y como esta Corte lo ha venido delineando a través de varias sentencias.

3.2.4. Método descriptivo. - Su aplicación permitió describir y evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo, analizando los datos reunidos para descubrir así, cuáles variables están relacionadas entre sí. Donde se aplicó en la presente investigación en el marco teórico en el cual se hizo referencia al principio de igualdad laboral, sus características más importantes, la descripción de la igualdad laboral de la mujer en el Ecuador desde el punto de vista del sector público y privada.

3.3. Enfoque de investigación

La presente investigación tuvo un enfoque de carácter mixto por cuanto fue necesario a los efectos de lograr los objetivos en ella planteados la aplicación del enfoque cualitativo al realizar el análisis documental de las obras y leyes vinculadas a las variables de estudio y, por otro lado, se aplicó el método cuantitativo al efectuar el análisis de las encuestas aplicadas.

3.4. Tipo de investigación

La investigación se caracteriza por ser de los siguientes tipos:

3.4.1. Básica. - La investigación fue básica porque los resultados permitieron descubrir y establecer nuevos conocimientos sobre el objeto de estudio.

3.4.2. Documental-bibliográfica. - La investigación fue documental-bibliográfica por una base importante de la investigación lo constituye la búsqueda bibliográfica, basada en leyes, libros, fuentes y documentos actualizados, con gran novedad científica y jurídica (Bernal, 2017).

3.4.3. Descriptiva. - Debido a que los resultados de la investigación permitirán describir las características y cualidades del problema a investigarse.

3.4.4. De campo. - Pues para la investigación, se realizaron encuestas, para determinar Realidades, que podrían aportar de gran manera el desarrollo mismo de la investigación.

3.5. Diseño de investigación

3.5.1. No experimental. - Por la naturaleza, características y complejidad de la investigación, se halla dentro de un esquema no experimental, puesto que no se requirió de ninguna modificación, alteración o manipulación de sus variables, sin embargo el problema fue contemplado tal como se da en su contexto, pero sí estuvo sujeto y orientado a conclusiones.

3.6. Población de estudio

La población que intervino en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados:

Tabla 1. **Población involucrada en la investigación**

POBLACIÓN	NÚMERO
Mujeres desempleadas que acuden al centro de rehabilitación Lenin Moreno Garcés ubicada en la parroquia san juan.	30
Total	30

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

3.7 Tamaño de muestra

En vista que se realiza la contabilización de la población del presente proyecto de investigación, se obtiene un total de 30 involucrados. Por lo tanto, en este caso la población no es extensa, por lo que no resulta necesario la aplicación de una formula estadística para la obtención de una muestra, por eso se procedió a trabajar con el total de la población.

3.8. Técnicas e instrumentos de investigación

Para obtener información referente al problema que se pretendió investigar, se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

3.8.1. Técnica. - Como principal y únicas técnicas que se utilizó en el presente trabajo es la encuesta y la entrevista, que se empleó para conocer opiniones, criterios y comentarios de las personas que poseen conocimientos respecto del tema de investigación, lo cual se complementó con el estudio y revisión de diversos documentos bibliográficos que facilitaron información requerida para la presente investigación.

3.8.2. Instrumento de investigación. - El cuestionario y la entrevista fue aplicado a la población involucrada en el presente trabajo investigativo.

3.9. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Una vez que se recolectó toda la información y datos a través de la recopilación de la bibliografía pertinente las encuestas y las entrevistas, se procedió a organizar toda esa información para luego proceder al análisis correspondiente. Así pues, las técnicas para el tratamiento de la información que se utilizaron fueron estadísticas y lógicas. La interpretación de los resultados se lo realizó a través de la inducción, el análisis y la síntesis, para lo cual se tomó en cuenta la información recabada con la finalidad de comprobar la hipótesis y elaborar conclusiones y recomendaciones.

3.10 Comprobación de hipótesis.

Tabla 2 **Comprobación de hipótesis**

VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS	INDICADORES /DIMENSIONES	CUMPLIMIENTO	CRITERIOS DE ANÁLISIS
Discriminación laboral	Desigualdad de trato. Desigualdad de condiciones Preferencia al sexo masculino	Se verificaron los indicadores	Al finalizar la presente investigación los elementos doctrinarios, estadísticos, así como también las encuestas y el análisis de las sentencias presentadas pudo demostrar que en el Ecuador hay una desigualdad de trato hacia la mujer, las condiciones no son las mismas en relación al hombre, y en igualdad de condiciones se prefiere contratar al sexo masculino.

VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS	INDICADORES /DIMENSIONES	CUMPLIMIENTO	CRITERIOS DE ANÁLISIS
Vulnera derechos de la mujer.	Despido a causa del sexo Limitación de derechos por ser mujer	Se verificaron los indicadores No se cumplió	Al finalizar la presente investigación los elementos doctrinarios, estadísticos, así como también las encuestas y el análisis de las sentencias presentadas pudo demostrar, que se vulneran los derechos de la mujer al trabajo, a la maternidad ya que se despide a mujeres embarazadas, así como también a mujeres que se encuentran en periodo de lactancia bajo el pretexto que esta situación no ocurre con los hombres.

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Encuesta dirigida a: Mujeres desempleadas que acuden al centro de rehabilitación Lenin Moreno Garcés ubicada en la parroquia san juan.

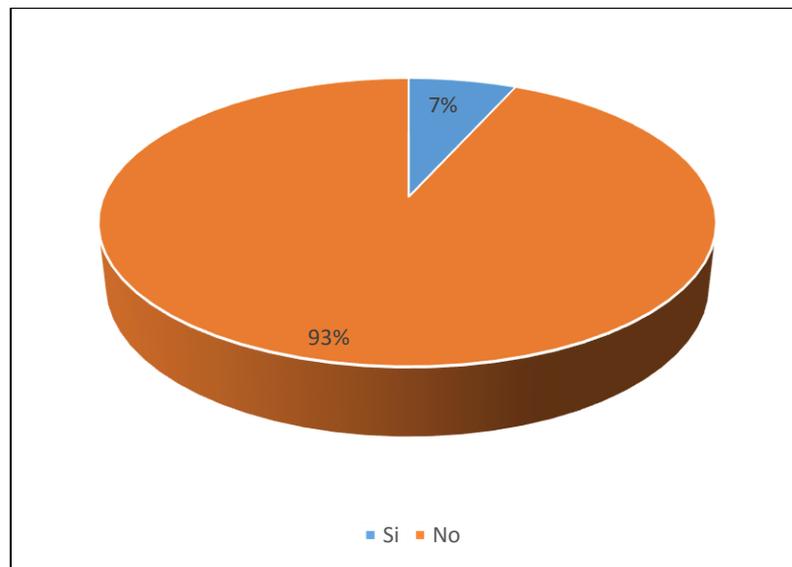
Pregunta 1.- ¿Considera usted que existe igualdad de derechos en la realidad laboral ecuatoriana?

Tabla 3. **Resultados de la pregunta 1 CRLMG**

ALTERNATIVA	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	7%
No	28	93%
TOTAL	30	100%

Fuente: Población involucrada dentro del proyecto de investigación.
Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Ilustración 4. **Pregunta 1 CRLMG**



Fuente: Encuesta aplicada.
Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Interpretación: De acuerdo a las respuestas evidenciadas en el presente ítem se pudo observar que la mayoría de los encuestados fue del criterio que no existe igualdad laboral en

el Ecuador, mientras que una minoría poco significativa fue del criterio contrario. Este punto concuerda con lo señalado en la mayoría de la bibliografía consultada, la cual establece que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano no se contempla el principio de igualdad laboral.

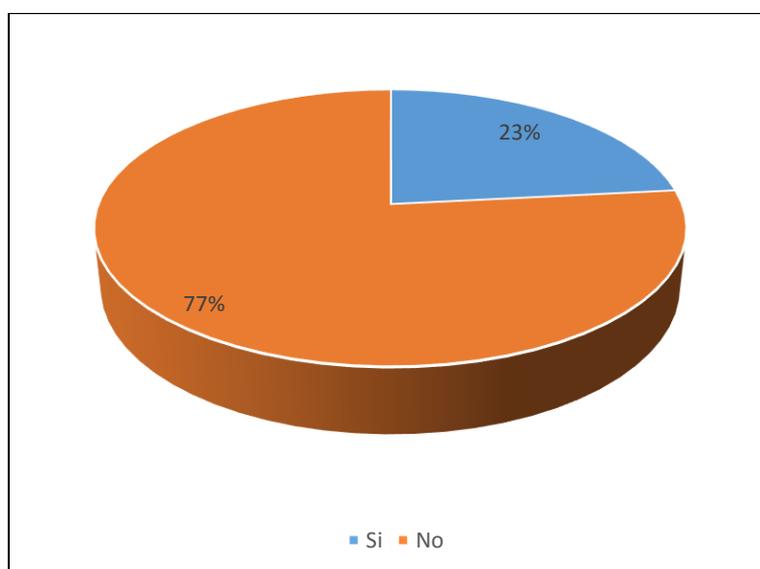
Pregunta 2.- ¿Considera usted que el hombre es más capaz que la mujer en el ámbito laboral?

Tabla 4. **Resultados de la pregunta 2 CRLMG**

ALTERNATIVA	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	23%
No	23	77%
TOTAL	30	100%

Fuente: Población involucrada dentro del proyecto de investigación.
Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Ilustración 5. **Pregunta 2 CRLMG**



Fuente: Encuesta aplicada
Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Interpretación: La amplia mayoría de las encuestadas se decantó por la opción que el hombre no es más capaz que la mujer en el ámbito laboral que la mujer, mientras que la minoría de los encuestados se decidió por la respuesta contraria. De acuerdo a lo evidenciado en la investigación documento se demostró que en la actualidad la mujer posee las mismas

capacidades desde el punto de vista intelectual que el hombre, por tal motivo no existen razones para señalar que el hombre tiene mayor capacidad que la mujer en el ámbito laboral.

Pregunta 3.- ¿A su criterio existen políticas públicas que garanticen la igualdad laboral a la mujer en Ecuador?

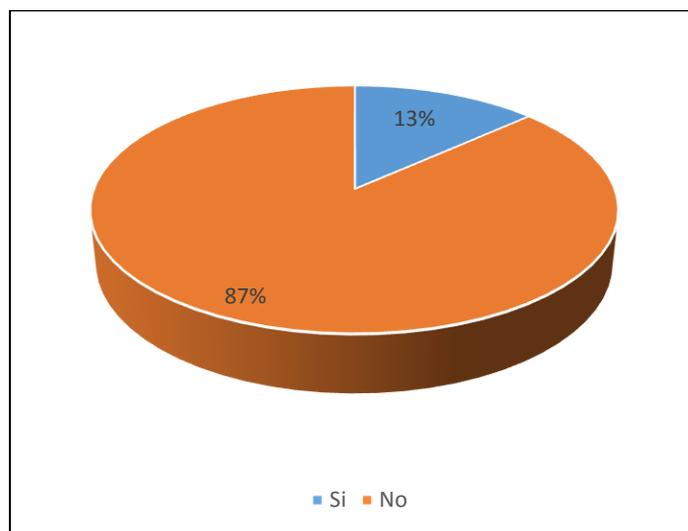
Tabla 5. Resultados de la pregunta 3 CRLMG

ALTERNATIVA	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	13%
No	26	87%
TOTAL	30	100%

Fuente: Población involucrada dentro del proyecto de investigación.

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Ilustración 6. Pregunta 3 CRLMG



Fuente: Encuesta aplicada

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Interpretación: La mayoría de los encuestados manifestó que en Ecuador no existen políticas públicas que garanticen la igualdad laboral, mientras que una minoría poca significativa se inclinó por la opción contraria. En este sentido se puede evidenciar que en materia laboral el Código del Trabajo no contiene una norma que establezca la obligación

para los empleadores de que exista un equilibrio de géneros en sus empresas y de esta forma se reduzca la discriminación laboral hacia la mujer ecuatoriana.

Pregunta 4.- ¿El ordenamiento jurídico ecuatoriano contiene disposiciones que garantizan la igualdad laboral a la mujer?

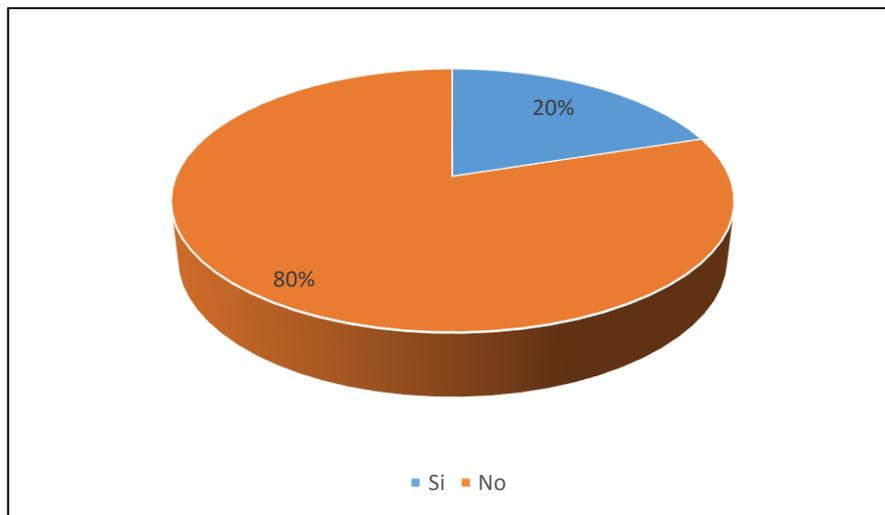
Tabla 6. **Resultados de la pregunta 4 CRLMG**

ALTERNATIVA	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	20%
No	24	80%
TOTAL	30	100%

Fuente: Población involucrada dentro del proyecto de investigación.

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Ilustración 7. **Pregunta 4 CRLMG**



Fuente: Encuesta aplicada

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Interpretación: En la presente pregunta la mayoría de los encuestados manifestaron que no existe una disposición legal que establezca la igualdad de género en el ámbito laboral ecuatoriano, mientras que la minoría se inclinó por el criterio contrario. En el ordenamiento jurídico la Constitución de la República de Ecuador contempla el principio de igualdad, así como también el código del Trabajo contiene disposiciones legales que contemplan el principio de igualdad, pero no existe una disposición que establezca la igualdad de género en las empresas, ni esa obligación para el patrono.

Pregunta 5. ¿A la hora de efectuar una contratación de personal a su criterio se prefiere al hombre que a la mujer?

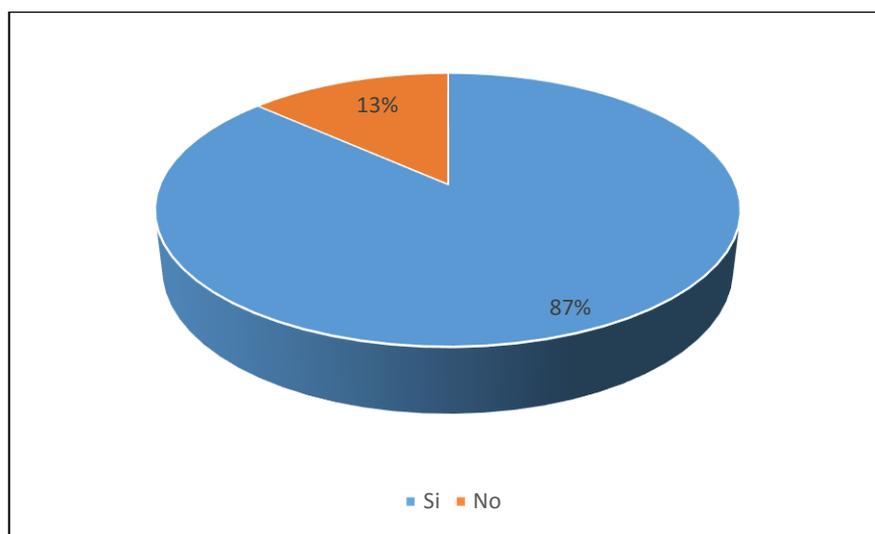
Tabla 7. Resultados de la pregunta 5 CRLMG

ALTERNATIVA	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	87%
No	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Población involucrada dentro del proyecto de investigación.

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Ilustración 8. Pregunta 5 CRLMG



Fuente: Encuesta.

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Interpretación: De acuerdo a las respuestas evidenciadas en el presente ítem se pudo observar que la mayoría de los encuestados fue del criterio que, a la hora de contratar se prefiere al hombre que a la mujer. Las respuestas evidenciadas en este ítem coinciden con las estadísticas del INEC, en las cuales se pudo evidenciar que las mujeres en el Ecuador son víctimas de discriminación laboral, en relación a los hombres por cuanto estos últimos sufren de menor desempleo que la mujer y al momento de efectuar las empresas reclutamiento de personal los prefieren por encima de las mujeres.

Pregunta 6. ¿En la actualidad le cuesta conseguir más trabajo a la mujer que al hombre?

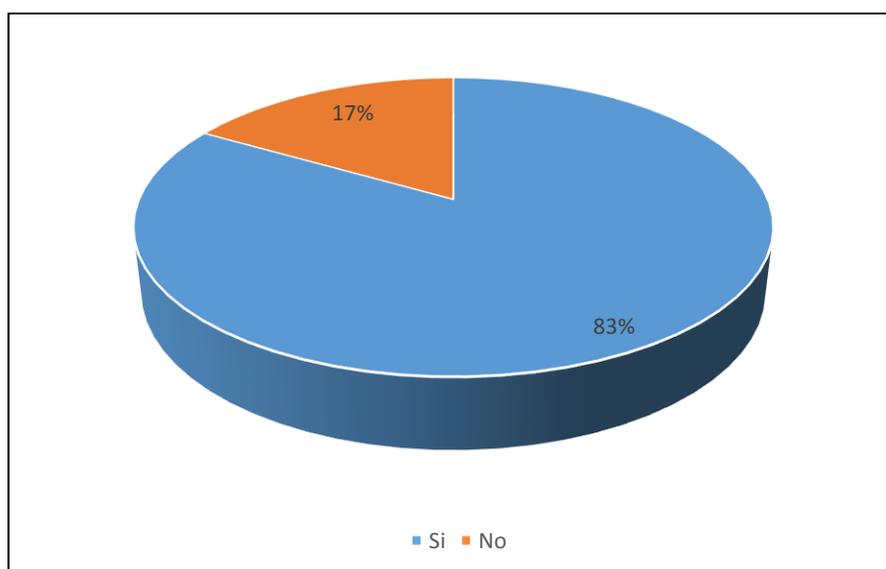
Tabla 8. **Resultados de la pregunta 6 CRLMG**

ALTERNATIVA	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	83%
No	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Población involucrada dentro del proyecto de investigación.

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Ilustración 9. **Pregunta 6 CRLMG**



Fuente: Encuesta.

Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Interpretación: De acuerdo a las respuestas evidenciadas en el presente ítem se pudo observar que la mayoría de las encuestadas manifestaron que por el hecho de ser mujer les ha costado conseguir empleo, mientras que la minoría fue del criterio contrario. En la presente respuesta se comprueba que la mujer acudir a solicitar empleo bien de manera directa o por vía web como se utiliza en la actualidad posee más dificultades que los hombres.

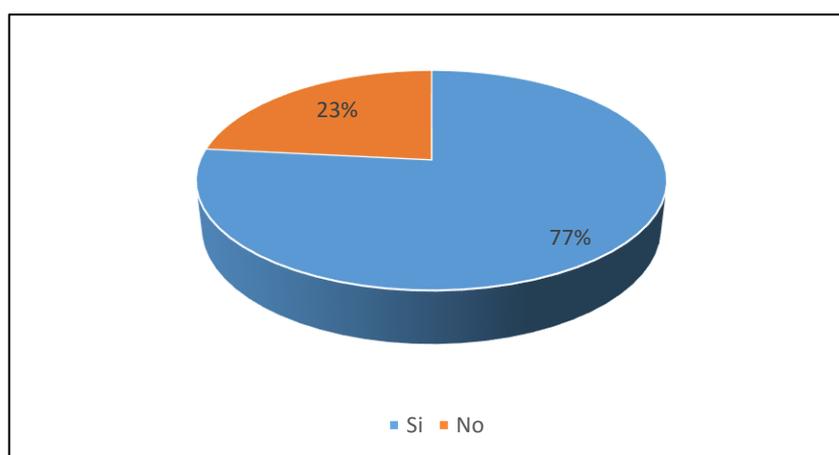
Pregunta 7. ¿Considera necesaria la inclusión de disposiciones en el Código del Trabajo que garanticen la igualdad laboral a la mujer?

Tabla 9. Resultados de la pregunta 7 CRLMG

ALTERNATIVA	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	77%
No	7	23%
TOTAL	30	100%

Fuente: Población involucrada dentro del proyecto de investigación.
Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Ilustración 10. Pregunta 7 CRLMG



Fuente: Encuesta.
Autora: Karina Maribel Chimbo Lema.

Interpretación: De acuerdo a las respuestas evidenciadas en el presente ítem se pudo observar que la mayoría de los encuestados fue del criterio que se debería efectuar una modificación al Código del Trabajo a los efectos de poder garantizar la igualdad de género de la mujer mientras que una minoría poco significativa fue del criterio contrario. Este punto coincide con lo planteado en esta investigación por cuanto no existe una norma que de forma específica contemple la igualdad de género en materia laboral.

Entrevista N.º 1

1. ¿Considera usted que existe igualdad laboral en el Ecuador?

No, yo como mujer te puedo asegurar que no existe igualdad laboral en el Ecuador, hay mucho criterio machista en la mayoría de empresas cuando vamos a llamados de reclutamiento la mayoría somos mujeres y para sorpresa al ver los seleccionados en un 80% son hombres

2. ¿Considera usted que existe discriminación laboral en el Ecuador?

Totalmente y una lo observa en la mayoría de las empresas la mayoría de los puestos son ocupados por hombres y a mayor jerarquía de puestos la diferencia es mayor.

3. ¿A usted por el hecho de ser mujer le ha costado conseguir empleo?

Si bastante, me he dado cuenta que los empleadores les molestan contratar mujeres y si tienen hijos mucho menos, en la mayoría de las entrevistas lo primero que le preguntan a una mujer es si tiene hijos, que edad tienen, le advierten que no se aceptan visitas de los hijos, en definitiva, es una situación bastante incómoda en la cual se deben generar políticas públicas de igualdad.

4. ¿Considera usted que las condiciones laborales del hombre son mejores que las de la mujer en el Ecuador?

Si y te lo comentaba anteriormente la mayoría de los puestos importantes en una empresa están ocupados por hombres, y la mayoría de los mejores sueldos son para hombres, lamentablemente en nuestro país hay un excesivo machismo que parte del criterio que las mujeres solo servimos para labores domésticas

5. ¿De acuerdo a su criterio se debería efectuar una modificación al Código del Trabajo para garantizar la igualdad de género en materia laboral?

Para mí sería lo ideal a los efectos que exista la iniciativa de contratar a un mayor número de mujeres, que somos profesionales y que tenemos las mismas capacidades de un hombre, considero que desde el punto de vista legislativo debe existir un avance en este sentido.

Entrevista N.º 2

1. ¿Considera usted que existe igualdad laboral en el Ecuador?

No la hay, y esa es una verdad que debe decirse, a pesar que existen campañas gubernamentales en contra de la violencia de género y que a nivel mundial se han reducido las distancias entre el hombre y la mujer en Ecuador todavía existe un sistema machista.

2. ¿Considera usted que existe discriminación laboral en el Ecuador?

Claro que la hay es más la invito a cualquier empresa y usted con sus mismos ojos vera que la mayoría de los empleados son hombre y son los que tienen los mayores salarios

3. ¿A usted por el hecho de ser mujer le ha costado conseguir empleo?

A mí y a toda mujer le cuesta trabajo conseguir empleo, las exigencias siempre son mayores piden más experiencias y si dices que tienes hijo casi que no te contratan tengo amigas que tienen hijos y han tenido que mentir en sus entrevistas laborales haciendo referencia que no tienen hijos para ser contratadas.

4. ¿Considera usted que las condiciones laborales del hombre son mejores que las de la mujer en el Ecuador?

Si, honestamente al ir un hombre a una entrevista ya parte con una ventaja mucho más cuando tiene en frente a una mujer, en mi opinión te puedo señalar que cuando un reclutador para un puesto tiene dos candidatos finales uno es un hombre y la otra una mujer en igualdad de condiciones siempre se prefiere al hombre, para que se elija a la mujer debe ser muy superior en conocimientos al hombre y te repito muy superior.

5. ¿De acuerdo a su criterio se debería efectuar una modificación al Código del Trabajo para garantizar la igualdad de género en materia laboral?

Si totalmente de acuerdo que podemos hacer nosotras ante esa desigualdad es el Estado quien debe desarrollar leyes y políticas públicas para garantizar la igualdad laboral.

4.2. Discusión de resultados

Los resultados emanados de las encuestas y entrevistas, así como también de la investigación bibliográfica presentada demostraron por una parte que no existe una igualdad laboral en el Ecuador, se pudo observar que en este país existe un profundo criterio machista que parte del criterio que el hombre es mejor para el trabajo que la mujer y que esta solo debe quedarse dentro del hogar para labores domésticas. A pesar que en la actualidad existen campañas a través de los medios de comunicación que hacen referencia a esa situación en la realidad hay una profunda diferencia en el ámbito laboral. Se pudo observar que desde el punto de vista legislativo existen normas que hacen referencia a la igualdad como la Constitución y el Código del Trabajo.

En este mismo los resultados demostraron que existe una discriminación laboral en el Ecuador que está afectando de manera directa al género femenino, ya que producto de criterios machistas se sigue prefiriendo contratar al hombre quien se le considera más capaz a la hora de asumir un trabajo, todavía existe la creencia que la mujer se debe quedar en el hogar para el cuidado de los hijos y realizar labores domésticas cuando se ha demostrado que en la actualidad la mujer posee la misma capacidad intelectual y laboral que un hombre. Si bien es cierto que se contratan mujeres en la actualidad y que en la mayoría de las empresas existe personal femenino, hay que señalar que la proporción es mucho menor que en relación a los hombres.

De igual forma las encuestadas manifestaron que el hecho de ser mujer ha sido una limitante al momento de buscar empleo, en oportunidades les ha tocado mentar haciendo referencia a que no tienen hijos, ya que es casi imposible conseguir empleo cuando se es madre ya que los empleadores piensan que no van a poder acudir al trabajo cuando en niño se enferme dentro de otras causas. En este aspecto también es importante hacer mención, que en muchas empresas no contratan a personal femenino ante el temor que las mismas puedan salir embarazadas sobre todo cuando son jóvenes, a los efectos de evitar tener que cumplir con los beneficios laborales que deben cumplir en su favor.

Los resultados demostraron que en el territorio ecuatoriano las condiciones laborales del hombre son muy superiores a las de la mujer, de hecho, los mejores salarios a nivel empresarial, así como también los mejores puestos son para hombres. En este aspecto se

pudo demostrar que las estadísticas emanadas del INEC, han evidenciado que el nivel de desempleo y subempleo de la mujer en la actualidad es mucho mayor en la mujer, situación que es preocupante por cuanto en Ecuador la mayoría de la población es femenina, en consecuencia, se puede evidenciar como el género que es mayoría en el país es el más afectado por razones de discriminación laboral.

Esta situación que se presenta en Ecuador no es una excepción en este país a nivel de Latinoamérica el escenario es muy similar por cuanto se parte del criterio que los hombres poseen mejores condiciones para el trabajo que la mujer, cuando esa situación no es así, en la actualidad las mujeres trabajan en el ámbito público y privado, va a las distintas universidades y ostentan una preparación igual o en casos superior a la de un hombre, en consecuencia deben tener el mismo trato pero esa situación en la práctica no se cumple y ello se evidencia de las estadísticas demostradas en el presente estudio.

Por último los resultados arrojaron que se hace necesario que el Estado implemente políticas públicas en favor de la igualdad laboral de la mujer, por cuanto si bien es cierto se encuentra contemplado en la constitución de la República de Ecuador el principio de igualdad y en materia laboral algunos principios de forma leve hacen referencia a la igualdad se requiere para ello se haga desde el punto de vista legislativo una modificación a la ley del trabajo en la cual se contemple la igualdad de derechos tanto del hombre como de la mujer y se inste a los empleadores a establecer un equilibrio de género al momento de efectuar los procesos selectivos de personal. Solamente de esta manera cuando exista una disposición legal que de manera específica se contemple como una obligación del empleador de tener en su nómina de empleados un equilibrio de género so pena de recibir una sanción solo en ese momento los empleadores por sí mismos comenzaran a realizar los ajustes necesarios para establecer un equilibrio de género en su empresa.

Tabla 10 ANALISIS DE SENTENCIAS

N° PROCESO	SENTENCIA	DERECHOS VIOLENTADOS	COMENTARIO
			En la presente causa se pudo observar cómo se vulneraron los derechos de la solicitante ya que en su relación laboral fue discriminada por ser mujer, ya

<p>12334-2017-00162</p>	<p>Existe la conciliación total y se dispone que el referido accionado en la calidad demandada cumpla en cancelar, el día 07 de junio del 2017 a las 10h00 el pago de UN MIL DÓLARES AMERICANOS (usd1.000,00).</p>	<p>Vulneración del principio de igualdad Discriminación laboral Trabajo forzoso.</p>	<p>que se le imponían obligaciones especiales por el hecho de ser mujer que no se les imponían a otros trabajadores, consta del testimonio de la solicitante que era obligada a hacer labores domésticas en su trabajo por ser la única mujer. De hecho, cuando es despedida fue amenazada que por el hecho de ser mujer le sería muy difícil conseguir nuevamente trabajo. En consecuencia, se demostró que por ser mujer fue víctima de explotación laboral, intimidación y daño psicológico</p>
<p>12334-2017-00658</p>	<p>APRUEBA LA CONCILIACION TOTAL y oferta de pago conciliatorio al que han llegado el actor de este procedimiento entre la actora señora Amaiquema Cavero Margarita Priscila y el Procurador Judicial del demandado con poder para transigir, en la audiencia única celebrada en este procedimiento, y consiguientemente, se dispone que la COMPAÑÍA TRAUDET SA representada legalmente en la persona del señor Jorge Enrique Vargas Rodríguez a quien se demandó por sus propios y personales derechos y por los derechos que representa como Gerente, paguen a la actora de la causa el valor de usd\$600,00 SEISCIENTOS DÓLARES AMERICANOS</p>	<p>Derecho al trabajo Derecho a la maternidad Derecho a la igualdad laboral</p>	<p>En la presente causa se vulneraron de manera directa los derechos de la accionante en su condición de mujer ya que la excusa para prescindir de sus servicios era que se debía reducir al personal y que se había decidido en primer lugar por ella por su condición de mujer ya que ellos necesitaban una mayor cantidad de hombres, allí se observa como de discrimino laboralmente a la accionante quien además se encontraba embarazada.</p>
<p>12334-2017-00744</p>	<p>Por lo que se dispone en sentencia el REINTEGRO de la actora de la causa a su lugar de trabajo lo cual ya lo ha cumplido la parte demandada, 2.- Se establece que por un error involuntario al momento de exponer la resolución verbal se dispuso que el periodo de lactancia es desde el 1 de mayo del 2017 hasta el 1 de mayo del 2018, POR LO QUE RECTIFICANDO DICHO ERROR SE ESTABLECE QUE de acuerdo al Art. 155 del Código del Trabajo, verificada la fecha de nacimiento de la hija de la señora actora la niña SHEYLA VALESKA DAVILA SANCHEZ nacida el 26 de enero del 2017, su derecho a las 2 horas de lactancia corre a partir del nacimiento de su bebe, es decir, desde el 26 de enero del 2017 hasta el 26 de enero del 2018, en lo demás se ratifica esta Autoridad, por lo que, se dispone que su lactancia será de 4y media a 10 y media de la mañana en la señala que le asignen trabajar en la mañana y desde las 12 y media hasta las 6 y media de la tarde, en las semanas que le asignen trabajar en la tarde, no trabajará los días domingos pues se ha sido que el contrato ha sido de lunes a sábado; y, 3.-De los valores pendientes se establece que tenemos el 13ro usd\$366,00; el 14to usd\$375,00; sueldos de febrero, marzo y abril usd\$339,93 que suman un valor de usd\$1.019,81, el total del valor que a la</p>	<p>Derecho al trabajo Derecho a la maternidad Derecho a la lactancia Interés superior del niño</p>	<p>La sentencia que se dictó en la presente causa restituyo los derechos vulnerados de la accionante por cuanto se le había vulnerado el derecho del trabajo de la mujer, se le había vulnerado en primer lugar el derecho a la lactancia que es inherente a toda madre, el empleador había señalado que precisamente por esa razón no se deberían contratar mujeres ya que hay que darle beneficios extras que perjudican a la empresa. Por tal motivo existió una discriminación a los derechos laborales de la mujer.</p>

<p>12334-2018-00064</p>	<p>pagado 27 días del mes de noviembre de 2017 \$337,50 más intereses \$40,50.- El triple de sueldos no pagados \$1.575,00 más intereses 188,98. 7) Vacaciones no pagadas \$55,91 más intereses %6,71.- 8) 100% recargo de vacaciones \$55,91 más intereses \$6,71. SUMA TOTAL: USD \$7.391,85.- Siete Mil Trescientos Noventa y Uno 85/100 dólares de los estados unidos de Norteamérica.</p>	<p>Derecho a la igualdad laboral.</p>	<p>una mujer y que por esa razón fue despedida.</p>
<p>12334-2018-00696</p>	<p>APRUEBA LA CONCILIACION TOTAL y oferta de pago conciliatorio al que han llegado la actora de este procedimiento señora MEJÍA MOSQUERA MELISSA CRISTEL y la demandada OPTICAS GMO ECUADOR SA representada legalmente por el señor ANDRÉS FERNANDO MANTILLA CENTENO, a quien se demandó por los derechos que representa que en la audiencia única Especial celebrada en este procedimiento, y consiguientemente, se aprueba el hecho de que la accionada cancele el valor total de usd\$800 OCHOCIENTOS DÓLARES AMERICANOS</p>	<p>Derecho al trabajo Derecho a la maternidad Derecho a la lactancia Interés superior del niño</p>	<p>En la presente causa se vulnero el derecho del trabajo de la mujer, la accionante ha habido dado a luz a su hijo ya hace 11 meses y se encontraba en periodo de lactancia, la causa por la cual se procedió al despido de la accionante fue por el hecho que el tiempo de lactancia que se le debía dar como madre lesionaba los derechos económicos de la empresa, en tal sentido se procedería contratar a un hombre o a una mujer que no estuviese ni embarazada ni en periodo de lactancia. De esta manera se observa de manera directa la lesión de los derechos de la accionante por el hecho de ser mujer y estar en condición de madre lactante.</p>
<p>12334-2018-00741</p>	<p>Declara CON LUGAR la presente demanda y ordena que NORBERTO SIGIFREDO TORRES ARIAS, pague o sufrague a favor de su ex trabajadora NATHALY IVONNE BUENAIRE VARGAS, los rubros que a continuación se liquidan: Por desahucio: \$289.50 Vacaciones \$589.00 Por decimotercero: \$533.30 Por decimocuarto: \$1.093.00 Fondos de Reserva: \$1.158.58 (incluido el 50% de recargo y el 6% de interés) Lo que sumado da un total de \$3.663.38 (TRES MIL SEICIENTOS SESENTA Y TRES CON 38/100 DOLARES AMERICANOS)</p>	<p>Derecho al trabajo Igualdad de derechos laborales</p>	<p>En la presente causa la demandante trabajaba en la Papelería denominada Torres donde se vulnero el derecho a la igualdad laboral de la mujer por cuanto se despide a la accionante alegando como causa de la terminación laboral que en su lugar de trabajo funcionaria mejor un hombre, que las mujeres son muy lentas en el área de las ventas, y que él no podía seguir pagando un sueldo a una mujer, que de ahora en adelante contrataría solo a hombre que se manejan mejor en el ámbito de las ventas. De demuestra que de manera directa fuere lesionado el principio laboral de igualdad de la mujer por cuanto el motivo del despido fue por su condición de mujer.</p>
<p>12334-2018-00743</p>	<p>Aprueba la CONCILIACION TOTAL a que han llegado la actora de este procedimiento señora ARACELY DEL CONSUELO ALVARADO CASTAÑEDA, y los demandados señores GUIDO GERARDO FIGUEROA GUZMAN y FRECIA LORENA MACIAS CEDEÑO, en mérito a lo cual se dispone que los accionados antes mencionados le paguen a la actora de esta causa, la suma de USD \$ 4.000,00 (CUATRO MIL CON 00/100</p>	<p>Derecho al trabajo Igualdad de derechos laborales Derecho a la salud</p>	<p>En la presente causa se vulneró de manera directa el derecho a la salud y al trabajo de la mujer, la accionante fue despedida por cuanto presentaba miomas en su útero por lo cual pidió una semana de reposo la cual le fue dada y al regreso a su trabajo le dijeron que estaba despedida que ellos no podían tener trabajando a una mujer con problemas de salud, y que procederían a contratar un personal masculino ya que los mismos no presentan este tipo</p>

	DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA)		de problema. Se evidencia como se discriminó a la accionante por su condición de ser mujer y por una condición de salud.
12334-2018-00849	Aprueba LA CONCILIACIÓN A LA QUE HAN LLEGADO LAS PARTES y dispone que en la presente audiencia los accionados MARCOS ANDRE MOSQUERA PIZA y CARLOS RAFAEL CONTRERAS BONILLA, Por los derechos que representan en calidades de Gerente General de la Compañía JUST RESOURCES ECUADOR JRE S.A. y Jefe de Recursos Humanos de la Compañía JUST RESOURCES ECUADOR JRE S.A., respectivamente, PAGUEN A LA ACCIONANTE JACQUELINE ROSARIO AGUIRRE SANABRIA POR CONCEPTO DE HABERES LABORALES, LA CANTIDAD DE DOS MIL QUINIENTOS DOLARES AMERICANOS EN DINERO EN EFECTIVO, MAS UN CHEQUE CERTIFICADO A NOMBRE DE LA ACCIONANTE POR LA CANTIDAD DE DOSCIENTOS DIECINUEVE CON 99/100 DOLARES AMERICANOS.	Derecho al trabajo Igualdad de derechos laborales Acoso laboral	En la presente caso se pudo evidenciar que existió acoso laboral por parte del directo de recursos humanos hacia la accionante, por cuanto era habitual la solicitud de requerimientos innecesarios, al final de la relación laboral le mencionó que en efecto los actos molestos que hacía era para que ella renunciara, pero como en efecto ella no lo hacía era despedida ya que se requería para ese cargo a un personal de preferencia del sexo masculino, donde se evidencia la vulneración del principio de igualdad laboral.
12334-2018-00882	Niega la existencia del despido ineficaz, Declara sin lugar la presente demanda planteada por la señora MAYRA CAROLINA CABEZAS TÓMALA en contra de-HOLANDA ESPAÑA ANDALUZ BUIJING, DEJANDO A SALVO EL DERECHO DE LA ACCIONANTE DE RECLAMAR EL PAGO DE SUS HABERES LABORES A QUE HUBIERE LUGAR EN EL MOMENTO QUE CREA CONVENIENTE.	Derecho al trabajo Derecho a la maternidad Derecho a la igualdad laboral.	En la presente causa se vulnero de manera flagrante el derecho de la igualdad de la mujer ya que la causa del despido fue el hecho de estar embarazada ya que desde el momento en el que se conoció esta noticia ase inicio un trato vejatorio en contra de la trabajadora con la finalidad que la misma se sintiera incomoda y renunciara por la existencia de un clima laboral desagradable, como esta situación no ocurrió fue despedida, el motivo que le dieron fue que para la empresa no le era rentable tener dentro de su nómina mujeres embarazadas , ya que iban a tener que darle muchos permisos además que tenía cuando diera a luz también unas horas destinadas a la lactancia.
	Aprueba el acuerdo conciliatorio al que han llegado las partes en esta audiencia y se dispone que el demandado ECONOMISTA	Derecho al trabajo Clima laboral adecuado Derecho a la igualdad laboral.	En la presente causa se vulneran los derechos de la accionante ya que es despedida por el hecho de ser mujer , el empleador desde el momento que tuvo conocimiento que la empleada quien desarrolla actividades de contabilidad en ese departamento estaba embarazada comenzó a exigir obligaciones que no eran propias del contrato como el hecho de trabajar los fines de semana y llevar la contabilidad de un partido político, por cuanto la accionante se negó , fue despedida señalando el

<p>12334-2018-01166</p>	<p>GALO BOLIVAR CAJAS CANDO deberá cancelar a la actora señora MORA GARCÍA KARINA JANNETH el monto de \$1.350,00 UN MIL TRESCIENTOS CINCUENTA DÓLARES AMERICANOS</p>		<p>patrono que eso no sucede con los hombres quienes siempre acatan todas las órdenes y que el próximo que ocuparía ese puesto sería un hombre pues ellos no salen embarazados allí se evidencia de manera flagrante la vulneración al derecho a la igualdad laboral ya que se despide a la trabajadora por ser mujer.</p>
<p>12334-2019-00331</p>	<p>Aprueba la CONCILIACION TOTAL al que han llegado la parte actora de este procedimiento SANDY LILIANA SALAVARRIA ONOFRE, y GUILLERMO ENRIQUE FLOR VASQUEZ, por sus propios y personales derechos, pague a su ex trabajador la suma de USD. \$2.200.00 (DOS MIL DOSCIENTO CON 00/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA)</p>	<p>Derecho al trabajo Derecho a la maternidad Derecho a la igualdad laboral.</p>	<p>En la presente causa se discrimina laboralmente a la mujer por estar embarazada desde el día siguiente que el empleador tuvo conocimiento que la empleada estaba embarazada le negó la entrada a su sitio de trabajo alegando que él no contrataba mujeres embarazadas y que por eso no le gustaba contratar mujeres ya que siempre eran el problema. Allí se observa como el empleador vulnero de manera directa el principio de igualdad laboral al despedir a la empleada por el hecho de ser mujer.</p>
<p>12334-2019-00864</p>	<p>Declara parcialmente con lugar la demanda presentada por BETTY MAGDALENA BRAVO VELEZ en contra de la COMPAÑÍA AGRÍCOLA LA JULIA S.A. CALAJUSA, en la interpuesta persona de su Presidente y representante el señor ROBERTO JORGE PONCE NOBOA y se ordena que la parte demandada, una vez ejecutoriada esta sentencia, pague al actor los siguientes valores: 1º) En cuanto al pago de vacaciones durante el último período de labores del año 2018-2019; 2º) con lugar al pago de remuneración correspondiente al mes de junio del 2019 con el respectivo recargo.</p>	<p>Derecho al trabajo Derecho a la salud Derecho a la igualdad laboral.</p>	<p>En la presente causa se observó cómo se vulnero el derecho a la salud de la mujer por cuanto ella llevaba 11 años trabajando para la empresa de manera ininterrumpida, pero a consecuencia de una serie de permisos médicos que fueron solicitados por la accionante a consecuencia de una enfermedad progresiva fue obligada a firmar una renuncia amenazada de iniciar un procedimiento de visto bueno en su contra. De igual forma se le señaló que para su cargo sería reemplazada por un hombre por cuanto ellos no tienen problemas en los ovarios, situación que es discriminatoria de la mujer vulnerando de esta manera el principio de igualdad laboral.</p>
	<p>Aprueba la CONCILIACION TOTAL al que han llegado la parte actora CRISTINA NOEMI ESPINOZA PEÑAFIEL y el demandado AGUSTIN ELADIO ROMERO MANZO en su calidad de Representante Legal de DESPENSA DON AGUCHO, en la audiencia única celebrada en este procedimiento, y consiguientemente dispone, según el acuerdo llegado entre las partes, que el demandado, AGUSTIN ELADIO ROMERO MANZO en su calidad de Representante Legal de DESPENSA DON AGUCHO, o de quienes hicieren sus veces, pague a su ex trabajador la</p>	<p>Derecho al trabajo Derecho a la maternidad Derecho a la igualdad laboral.</p>	<p>En la presente causa se vulnero el derecho de la igualdad laboral por cuanto la trabajadora es despedida por el hecho de estar embarazada, desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de su gestación, le señaló que no podía acudir a su lugar de trabajo, vulnerando su derecho al trabajo como mujer.</p>

<p>12334-2020-00168</p>	<p>suma de USD\$2.000.00 (DOS MIL CON 00/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA) Pagaderos de la siguiente forma: \$500,00 en la audiencia única celebrada 12 mensualidades de \$125,00 dólares pagaderos desde octubre del 2020 hasta septiembre del 2021,</p>		
<p>12334-2020-00317</p>	<p>SE DECLARA LA INEFICACIA DEL DESPIDO efectuado por el accionado MILTON RODRIGUEZ MORAN en calidad de empleador de la señora JENNYFER ELIZABETH PORTILLA ALVAREZ; y en virtud de que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado, se ordena al accionado el pago de: 1. La diferencia del Salario Básico Unificado mínimo del Trabajador en General de las Remuneraciones Percibidas a partir del 28 de noviembre del 2019 hasta la remuneración de Julio del 2020 (TOTAL USD\$1.128,00); 2. El pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo desde el mes de Agosto del 2020 hasta el 07 de Octubre2020 fecha de la presente Declaratoria de Ineficacia del Despido ineficaz (TOTAL USD\$982,66); 3. Por cuanto la trabajadora JENNYFER ALVAREZ no ha manifestado su deseo de continuar con la relación de trabajo con el accionado se dispone el pago de la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración BU Mínima del Trabajador en (USD\$400,00X12 =USD\$4.800,00); y 4. Por cuanto la trabajadora ha tenido que requerir judicialmente al empleador la entrega de sus remuneraciones no pagadas, se lo condena al accionado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado (USD\$1.200,00 X 3 =USD\$3.600,00); Sumados todos los rubros antes descritos el accionado MILTON MORAN deberá pagar a la trabajadora JENNYFER, LA SUMA TOTAL DE USD\$10.510,66 DIEZ MIL QUINIENTOS DIEZ 66/100 DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.</p>	<p>Derecho al trabajo</p> <p>Derecho a la maternidad</p> <p>Derecho a la igualdad laboral.</p> <p>Derecho a la seguridad social</p>	<p>En la presente casusa se despide a la empleada por el solo hecho de ser mujer y estar embarazada , a partir del momento en la cual se presentó una denuncia en cintra del patrono para que se afiliara a la empleada al Instituto ecuatoriano del seguro social a consecuencia de su estado de gravidez, al día siguiente el abogado de la empresa le señalo que no le era permitido su ingreso y que se encontraba despedida porque la empresa a consecuencia de su embarazo había decidido despedirla, que ya iba a estar próxima a dar a luz y que tendría que dársele permisos remunerados antes y después del parto, y que se procedería a suplir en su puesto a un hombre ya que ellos no salen embarazados. Esta situación evidencia como se despide a la trabajadora por el hecho de ser mujer, vulnerando el principio de igualdad.</p>
<p>12334-2020 - 00468</p>	<p>El juez aprueba la CONCILIACION TOTAL a que han llegado la accionante señora LOPEZ ASTUDILLO BARBARA FABRIZZIA, y el señor Dr. SANTIAGO ACOSTA AIDE, en su calidad de Rector y representante legal de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), quien estuvo representado en la audiencia única por la Dra. CARMEN AVELINA EGUIGUREN, mediante poder y procuración judicial, en mérito de lo cual se dispone que la accionada le pague a sus ex trabajadora y accionante de esta causa, por</p>	<p>Derecho al trabajo</p> <p>Derecho a la maternidad</p> <p>Derecho a la igualdad laboral.</p>	<p>En la presente causa se le vulnera el derecho al trabajo por ser mujer , ella se desempeñaba por más de dos años en calidad de Coordinadora del Centro Universitario Babahoyo UTPL, de lunes a viernes y en horario de 09:00 a 18:00, pero desde el momento en que comenzó a solicitar permisos una vez al mes con el fin de llevar un control médico pudo evidencia un cambio de actitud por parte de sus superiores, cuando fue a laborar en la oficina de la UTPL, pero se encontraba cerrada y con nuevos candados</p>

	concepto de indemnización laboral la suma de USD 4.000,00 (CUATRO MIL CON 00/100 DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA),		y seguridades por lo que procedió a llamar a su compañera quien le indico que tenía órdenes de no dejarla pasar y el 1 de octubre a las 09h09 recibió una llamada de la oficina de recursos humanos quienes le manifestaron que estaba despedida y que ella en su condición de embarazo no iba a poder desarrollar bien su trabajo, y que por esa condición de mujer embarazada y a los fines de poder contar con personal que si pudiese desempeñar su trabajo se contrataría a un hombre que la sustituyera en su trabajo.
12334-2021-00515	Declara con lugar la demanda planteada por HILDA STEFANIA MACIAS BAQUERIZO en contra de JOSE ALDAS ANDALUZ; y dispone que el accionado pague a la prenombrada actora los siguientes haberes laborales: desahucio en virtud al Salario Básico Unificado del Trabajador en general, establecido para el año 2021 \$ 209,00; por despido intempestivo \$1.200,00; pago proporcional de la décima tercera remuneración desde el 1 de febrero del 2018 al 30 de noviembre del 2019 usd. \$ 307,53; Periodo Del 1 De Diciembre Del 2019 Al 30 de Noviembre Del 2020 USD\$ 400,00; proporcional periodo desde el 1 de diciembre del 2020 al 22 de marzo del 2021 usd \$ 124,44; decima cuarta remuneración periodo del 1 de marzo del 2019 al 28 de febrero del 2020 USD\$ 400,00; decima cuarta remuneración periodo del 1 de marzo del 2020 al 28 de febrero del 2021 USD\$ 400,00; Remuneración Proporcional De Marzo 2021 USD\$ 293,33; Excedentes De Las Remuneraciones Mensuales NO PAGADAS En Forma Completa Al SBU, Correspondientes A Los Periodos: de Febrero 2019 a Diciembre 2019 USD\$ 1.254,00; de Enero 2020 a Diciembre 2020 USD\$ 1.440,00; de Enero 2021 a Marzo 2021USD\$ 328,00.- Sanción De Triple Recargo Art. 94 ibidem \$1200,00.-Total a pagar por concepto de indemnizaciones laborales siete mil quinientos cincuenta y seis 30/100 (usd.\$7.556,30) dólares de los estados unidos de américa.	Derecho al trabajo Derecho a la seguridad social Derecho a la maternidad Derecho a la igualdad laboral.	En el presente caso se evidencia como se vulnero el derecho al trabajo de la accionante quien en después de tanto insistir en el mes de Enero del año 2020 por fin realizo su afiliación al IESS, puesto que se encontraba en estado de maternidad y necesitaba la cobertura médica, sin embargo se dio cuenta que fue engañada por su empleador ya que al querer hacer uso de sus beneficios como afiliada se dio cuenta que el empleador la había afiliado a media jornada laboral, a lo que se efectuó el reclamo, fue despedida ya que el empleador le manifestó que su empresa no estaba en condiciones económicas de asumir una empleada embarazada. `par tal motivo la acción del empleador vulnero los derechos laborales de la mujer evidenciándose una discriminación por su género.
06352-2020-00123	Se aprueba en su totalidad el acuerdo intraprocesal al que han llegado las partes en la audiencia Única, disponiendo que la parte demandada, esto es el Dr. CARLOS BALTAZAR YEPEZ VALLEJO, pague a la actora señora MARÌA ELENA BELTRÀN LLERENA, la suma	Derecho al trabajo Derecho a un ambiente laboral adecuado	En el presente caso se evidencia la vulneración del derecho al trabajo de la mujer por cuanto la accionante comenzó a sufrir reclamos indebidos, amonestaciones por llegar tarde a su trabajo cuando llegaba tiempo antes de la hora de entrada, por cuanto el empleador manifestaba que en su condición de mujer. La situación descrita evidencia como por el hecho de ser mujer

	de dos mil setecientos setenta y dos con 59/100 dólares norteamericanos.	Derecho a la igualdad laboral.	sufrió de acoso laboral hasta el momento en el que fue despedida ya que se le prohibió la entrada a su lugar de trabajo allí se le informo que ya había un hombre en su lugar de trabajo, allí se demuestra la violación a su derecho laboral ya que la mujer al igual que hombre posee igualdad de derechos por mandato constitucional.
06352-2020-00330	se rechaza la demanda, por no haberse justificado la relación laboral entre los justiciables	Derecho al trabajo Derecho a la maternidad Derecho a la lactancia Interés superior del niño	En la presente causa se vulnera el derecho de la mujer por ser madre el empleador ya tenía conocimiento de su embarazo, quien además vulnero los derechos inherentes a la maternidad ya que la empleada laboro hasta un día antes de dar a luz a su hijo, el inconveniente se presentó cuando luego de reincorporarse la empleada solicito permiso para amamantar a su bebe de acuerdo a la ley situación que fue negada por el patrono quien señalo que eso le pasaba a él por contratar mujeres, que era mejor contratar a hombre y se evitaba esos problemas. Ali se evidencio un despido discriminatorio hacia la mujer y la afectación al derecho a la maternidad y al interés superior del niño.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Luego de haber culminado la presente investigación que tuvo como objetivo general analizar la realidad laboral de la mujer ecuatoriana acerca de la igualdad de derechos laborales respecto al género masculino se han llegado a las siguientes conclusiones:

- El principio de igualdad laboral es una derivación del principio de igualdad contemplado en múltiples instrumentos internacionales que hace referencia a que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, en consecuencia, no debe existir ningún tipo de discriminación, esta situación debe aplicarse en el ámbito laboral en el cual tanto el hombre como la mujer deben tener las mismas oportunidades de acceso a un puesto de trabajo, esta situación no se observa en la realidad ecuatoriana ya que del estudio de las sentencias estudiadas se evidenció la vulneración al principio de igualdad de la mujer.
- Los resultados de la investigación tanto desde el punto de vista doctrinal como el derivado de los instrumentos aplicados arrojaron que en el Ecuador hay una profunda discriminación la mujer, situación que se puede observar en cualquier dependencia pública o privada en la cual existe mayor contratación de hombres que mujeres y a nivel de jerarquía cuando esta es mayor la diferencia aumenta, así como también la proporción de los salarios siempre es mayor para el hombre. Esta discriminación es tan fuerte que muchas mujeres que tienen hijos se ven en la necesidad de mentir que no son madres para poder ser contratada, ya que la mayoría de los empleadores rechazan a las mujeres con hijos. Los resultados de las sentencias analizadas demostraron la forma como se vulneran los derechos laborales de la mujer ecuatoriana, inclusive se vulneran los derechos del niño cuando se le impide lactar a una mujer que ha dado a luz.
- La discriminación de la cual es producto la mujer en el Ecuador, es por un machismo exacerbado en la sociedad, donde todavía en el año 2021 existe la creencia en muchos empleadores que la mujer no tiene la competencia para ejercer el trabajo en el ámbito público o privado, y que debe limitarse a labores internas en el hogar. En el análisis de las sentencias analizadas se observó como muchos empleadores prefieren a un

hombre que a una mujer para evitar conceder los derechos laborales inherentes al embarazo y a la lactancia.

- El Ministerio del Trabajo no ha tomado los correctivos necesarios a los fines que se garantice el principio de igualdad laboral en el Estado ecuatoriano, es por esa razón que los empleadores contratan sin que exista un criterio de igualdad de género en materia laboral. En este sentido se evidenció una profunda discriminación laboral hacia la mujer y sobre todo al momento de estar en condición de embarazo, que debería ser el momento en el cual más se debería apoyar a la mujer.
- Por último, se concluye que se hace necesaria una modificación al Código del Trabajo en la cual se contemple la obligación de los empleadores de al momento de efectuar procesos selectivos de personal efectuarlos partiendo del criterio que debe existir un 50% de hombre y un 50% de mujeres, a los efectos de reducir los efectos de la discriminación laboral que existe en la actualidad en contra de las mujeres la cual se pudo evidenciar en el análisis de las causas presentadas en esta investigación.

5.2. RECOMENDACIONES

Luego de haber culminado la presente investigación que tuvo como objetivo general analizar la realidad laboral de la mujer ecuatoriana acerca de la igualdad de derechos laborales respecto al género masculino se han llegado a las siguientes recomendaciones:

- Se insta a los órganos del Estado en especial al Ministerio del Trabajo a que efectúe campañas de concientización a los empleadores con el fin que se respete la igualdad de género en materia laboral, por cuanto del análisis de las causas se evidencio el alto grado de discriminación laboral que sufre la mujer en el Ecuador.
- Se recomienda a las universidades especialmente a las que dictan la carrera de derecho que se haga un énfasis especial en el respeto que debe existir en relación de los derechos laborales de la mujer a los fines que exista un equilibrio de género y se respeten los derechos de la mujer.
- Se recomienda a los empleadores en general al momento de efectuar contrataciones de personal, procurar que exista un equilibrio de género a los efectos de garantizar los derechos laborales de la mujer.
- Se recomienda al Ministerio del Trabajo a efectuar inspecciones periódicas en las empresas del sector público y privado, a los efectos de verificar si existe discriminación de la mujer y sobre todo velar por los derechos de las mujeres embarazadas ya que los casos analizados demostraron que este sector es altamente vulnerable.
- Se recomienda a la Asamblea Nacional efectuar en virtud del resultado de los análisis de las causas estudiadas una modificación al Código del Trabajo, a los efectos que se contemple un artículo que establezca que debe existir un 50% de hombre y un 50% de mujeres, en cada empresa a los efectos de reducir los efectos de la discriminación laboral que existe en la actualidad en contra de las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FUENTES DOCTRINARIAS

- Albuja-Echeverria, W. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres 2007-2016. *Convergencia* , 13-41.
- Aleman, F. (2017). *Curso del derecho al trabajo*. Madrid: Marcialn Pons.
- Almada, L. C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad* . Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Ambesi, L. (2016). *El derecho del trabajo en el Estado de derecho legal y en el Estado de derecho constitucional*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Austral.
- Anchundia, D. (2018). *ANÁLISIS SOBRE LA EVOLUCION DE LA MUJER EN EL DESARROLLO ECONÓMICO PERIODO 2010-2016*. GUAYAQUIL: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
- Ballestrini. (2018). *Metodología de la Investigación*. Bogota: Panapo.
- Barona, R. (2015). *El principio de la estabilidad laboral*. Madrid: Epica.
- Barragan, N. (2018). *Violencia de genero conta las mujeres* . Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.
- Becerra, M., Valencia, E., & Revelo, R. (2021). *Análisis del desempleo durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador*. Quito: Digital Publisher.
- Bernal, C. (2017). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- Ceron , J. (2017). *Derecho laboral para empleados*. 2017: EJRB.
- Dolories, J. (2016). *Derecho Laboral*. Madrid: Gaceta juridica.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). *Discriminación laboral en Ecuador* (Vol. 39). Quito: Espacios.
- Estrada, R. (2019). *Mujeres Ejecutivas 2019*. Deloitte Ecuador.
- Gómez, F. (2018). *Participación laboral de la mujer en Ecuador y sus determinantes*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- González, O. (2017). *Derecho Constitucional General*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Holguín, K., & Quimis, C. (2021). *“Análisis de la participación femenina en el mercado laboral ecuatoriano y su incidencia en la brecha salarial, periodo 2008-2018* . . Guayaquil: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
- INEC. (2020). *Encuesta de empleo y subempleo septiembre 2020*. Quito: INEC.

- Jacho, J. (2019). *Análisis de la discriminación de la mujer ecuatoriana en el mercado laboral, período 2007-2017*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Lexartza, L., Chaves, M., Carcedo, A., & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Lopez, D. (2018). *Derecho constitucional comparado*. Madrid: Tirant lo Blanch.
- Montalvo, J. (2017). *Igualdad Laboral y no discriminación en el contexto mexicano*. México: Lexis.
- Nino, C. (2016). *Fundamentos del derecho constitucional*. Buenos Aires: Astrea.
- Oyarte, R. (2018). *Derecho Constitucional Ecuatoriano y Comparado*. Quito: CEP.
- Palomeque, M. (2018). *Derecho al trabajo*. Salamanca: Editorial Universitaria.
- Peralta, P. (2020). *En Ecuador, las mujeres tienen la mayor tasa de desempleo en el país*. Quito: Revista Universidad y Sociedad.
- Pérez, J. (2017). *Curso de Derecho Constitucional*. Madrid: Marcial Pons.
- Sánchez, J. &. (2019). *La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador*. Ambato: Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA.
- Sánchez, J. (2019). *La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador*. Santa Ana de Coro: Koinonia.
- Tobar, A. (2019). *La inserción laboral de las mujeres*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

FUENTES NORMATIVAS

- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2016). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador: CEP.

FUENTES JURISPRUDENCIALES

- Sentencia 019-16-SIN-CC, 0090-15-IN (Corte Constitucional del Ecuador 22 de 3 de 2016).
- Sentencia N.º 008-17-SCN-CC, 0175-13-CN (Corte Constitucional del Ecuador 13 de 12 de 2017).
- Sentencia N.º 344-16-SEP-CC, Caso N.º 1180-10-EP (Corte Constitucional del Ecuador 06 de 10 de 2016).