

María Dolores Moreira Intriago; Cinthia Mariela Cajas Párraga; Pamilys Milagros Moreno Arvelo

<http://dx.doi.org/10.35381/racj.v7i12.1573>

## **Desigualdad laboral como forma de violencia contra las mujeres en el Ecuador**

### **Labor inequality as a form of violence against women in Ecuador**

María Dolores Moreira-Intriago

[doloresmoreira85@gmail.com](mailto:doloresmoreira85@gmail.com)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-8832-3570>

Cinthia Mariela Cajas-Párraga

[uq.cinthiacajas@uniandes.edu.ec](mailto:uq.cinthiacajas@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-2644-0074>

Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

[uq.pamilysmoreno@uniandes.edu.ec](mailto:uq.pamilysmoreno@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-8913-4352>

Recibido: 15 de septiembre 2021

Revisado: 10 de noviembre 2021

Aprobado: 15 de diciembre 2021

Publicado: 01 de enero 2022

María Dolores Moreira Intriago; Cinthia Mariela Cajas Párraga; Pamilys Milagros Moreno Arvelo

### **Estimado Editor (a):**

La mujer no ha logrado acceder de manera equitativa, en comparación al hombre, donde un detonante histórico constante para esta desigualdad, ha sido la falta de flexibilidad para su condición de madre, jefe de hogar, mujer, entre otros. Al respecto:

Los padres y las madres suelen asumir responsabilidades desiguales en lo que se refiere al trabajo del hogar; de hecho, la pesada carga de atender a la familia y realizar las tareas domésticas recae en las madres. La mayoría de los trabajadores comunitarios de la salud poco cualificados y mal remunerados que atienden a los niños también son mujeres, y sus oportunidades de crecimiento profesional son limitadas. (UNICEF, 2020)

Las cifras publicadas por el (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2012) demuestran que las mujeres en el Ecuador destinan mucho más tiempo que los hombres, al trabajo no remunerado, las cifras exactas arrojan que la mujer predestina 31,49 horas semanales al trabajo no remunerado, mientras que el hombre únicamente 9,09 horas, y es que es importante señalar que, las labores domésticas, el cuidado de los hijos o de los adultos mayores son un arduo trabajo que mayormente recae sobre la mujer, estos factores hacen que su participación en el campo laboral sea menos atractiva, poniéndola en una situación de vulnerabilidad.

Así mismo, la disminución de plazas laborales en el Ecuador que, con la crisis procedente de la pandemia, solo se han intensificado, y en esta situación lamentablemente, es la mujer quien se ve más afectada, así lo corroboran los datos del (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2012) que ubicó el desempleo masculino en 3,6% mientras que el desempleo femenino en un 6%, por lo que es imperativo el estudio de la violencia contra la mujer como brecha para la igualdad laboral en el Ecuador, que tiene como efecto inmediato reducir las posibilidades laborales de la mujer, que son tan relevantes porque aseguran una vida digna en el núcleo familiar y la reducción de los índices de pobreza.

Los datos arrojados por parte del INEC evidencian claramente la desigualdad existente entre hombres y mujeres en el campo laboral, pese a señalar que la brecha existente entre hombres y mujeres se mantuvo, ese no es un dato alentador, ya que la diferencia continúa siendo extremadamente amplia, pero esta situación lleva a un cuestionamiento importante, ¿por qué el hombre tiene mayores posibilidades de

María Dolores Moreira Intriago; Cinthia Mariela Cajas Párraga; Pamilys Milagros Moreno Arvelo

acceder o de conservar un empleo que la mujer? Efectivamente la naturaleza biológica de la mujer es uno de los factores que la condena a no gozar de elegibilidad en el campo laboral, y no es sólo porque naturalmente, un embarazo implicaría permisos y ausencias que a más de justificadas deben seguir siendo remuneradas, tal como señala el artículo 152 del Código de Trabajo del Ecuador: Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo (...).”

Otra situación que se presenta como una variable en esta problemática es, la elección de la mujer, sí, efectivamente, parte de las razones por las que las mujeres no logran acceder a plazas laborales de alta responsabilidad, es por elección propia, pero esta elección no viene embestida de libertad o de opciones, sino que nuevamente, de las construcciones sociales discriminatorias y desiguales, que condenan a la mujer a “su obligación de atender el hogar” la realidad laboral para las mujeres que tienen hijos, frente a las que no y todas ellas frente a los hombres es completamente diferente, pues enfrentarse al reto de ser mujer, madre, cabeza del hogar, y una profesional o trabajadora exitosa, es una hazaña colosal.

Ecuador cuenta con un marco normativo donde se garantiza el ejercicio de los derechos de las mujeres, puesto que la Carta Magna del Ecuador establece de manera precisa la prohibición de discriminación en su artículo 11 dónde también responsabiliza al Estado por el cumplimiento de los derechos y garantías establecidos en este artículo.

Sin embargo, el postulado legal más fuerte que consagra la Constitución de la República es el señalado en su artículo 331:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

María Dolores Moreira Intriago; Cinthia Mariela Cajas Párraga; Pamilys Milagros Moreno Arvelo

Esto se concreta en la norma que se focaliza en todo lo relativo al derecho al trabajo, el Código de Trabajo, donde se plantea la igualdad de remuneración a la que tienen derecho las personas sin perjuicio de ninguna condición.

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - 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. (Código de Trabajo, 2020)

De la revisión del último informe de las Comisiones Sectoriales (Ministerio del Trabajo, 2021) se pudo comprobar que las Comisiones Sectoriales únicamente han determinado las remuneraciones, sueldos, salarios básicos mínimo unificados para cada sector, sin embargo, la disposición que pretende garantizar plazas laborales para la mujer, no se aplica, aun cuando el artículo 42 del Código de Trabajo en su numeral 34 claramente señala como parte de las obligaciones de las Comisiones Sectoriales determinar el porcentaje mínimo de trabajadoras que deben existir en las empresas. Desde tiempos inmemorables, la mujer ha sido víctima de violencia en diferentes escenarios, uno de los más afectados, y que hasta la fecha no ha logrado vencer la violencia contra la mujer, es el escenario laboral, donde la fuerza laboral de la mujer no logra alcanzar el mismo valor que la del hombre, siendo que su elegibilidad para un puesto de trabajo está muy por debajo que la del hombre, por motivos que no sólo apuntan al género, sino también al rol estereotipado de la mujer en la sociedad, como madre o jefa de hogar.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, contiene una amplia gama, de principios y derechos constitucionales, que pretenden garantizar una vida digna e igualdad de oportunidades para todos, en el ámbito laboral, disponiendo una serie de preceptos destinados a garantizar la igualdad laboral entre hombre y mujeres; sin embargo, el proceso de perfeccionamiento a las normas no concluye, ya que como es el caso de artículo 42 numeral 34 del Código de Trabajo, aún existen normas cuyo contenido sólo evidencia y potencia la desigualdad laboral de la que es víctima la mujer.

María Dolores Moreira Intriago; Cinthia Mariela Cajas Párraga; Pamilys Milagros Moreno Arvelo

## FINANCIAMIENTO

No monetario.

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo; por motivar el desarrollo de la Investigación.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2005). Código del Trabajo, Ecuador. [Labor Code, Ecuador]. Registro Oficial Número 167. 16 de diciembre de 2005. Última reforma 20 de abril de 2015. Recuperado de: <https://n9.cl/652cf>

Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. [Constitution of the Republic of Ecuador]. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Recuperado de <https://n9.cl/sia>

Instituto Nacional de Estadística y Censo (2012) Resumen estadístico 2012 [Statistical summary 2012]. Recuperado de: <https://n9.cl/jo8q1>

Ministerio del Trabajo. (2021). Estructuras ocupacionales. Salario mínimo sectorial y tarifas. [Occupational structures. Sectoral minimum wage and tariffs] Recuperado de: <https://n9.cl/6jhtd>

UNICEF (2019) Igualdad de género. [Gender equality]. Recuperado de: <https://n9.cl/r4ped>