

10

LA MUJER
EN EL CAMPO LABORAL ECUATORIANO

LA MUJER

EN EL CAMPO LABORAL ECUATORIANO

WOMEN IN THE ECUADORIAN LABOR FIELD

Esperanza Graciela Cabrera Cabrera¹

E-mail: ecabrera7@indoamerica.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9471-7066>

Sabina Lorena Gamboa Vargas¹

E-mail: sabinagamboa@uti.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2591-4071>

¹ Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Cabrera Cabrera, E. G., & Gamboa Vargas, S. L. (2022). La mujer en el campo laboral ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(3), 88-96.

RESUMEN

En diferentes momentos de la historia la mujer, ha tenido una relevante participación dentro del ámbito laboral, ha desempeñado actividades agrícolas, textiles y trabajo en fábricas; la mujer en el comienzo de la historia era considerada como un ser débil, no participaba en la política, y pese a su pesado trabajo recibía un sueldo inferior. El objetivo de esta investigación consiste en analizar el rol de la mujer trabajadora en el Ecuador sus derechos, y la protección de estos dentro del ordenamiento jurídico. La metodología implementada dentro de la investigación es de tipo analítico-descriptivo. Se basa en el método cualitativo, que permite analizar y entender a profundidad la problemática sobre la situación actual de la mujer en el campo laboral, se aplica la revisión bibliográfica y el análisis exegético de textos como el código laboral. Laboralmente la crisis asociada a la pandemia COVID-19 ha afectado con mayor fuerza a la mujer, poniendo en evidencia que la barrera para la mujer son mayores hoy de lo que solían serlo, aun cuando en América Latina la reacción de varios gobiernos fue contener los efectos de la crisis en los ingresos y el empleo, no fue posible restablecer el equilibrio laboral de la mujer.

Palabras clave:

Historia laboral, mujer, participación laboral, derechos laborales, pandemia.

ABSTRACT

At different times in history, women have had a relevant participation in the workplace, have performed agricultural activities, textiles and work in factories; The woman at the beginning of the story was considered a weak being, she did not participate in politics, and despite her heavy work she received a lower salary. The objective of this research is to analyze the role of working women in Ecuador, their rights, and their protection within the legal system. The methodology implemented within the research is analytical-descriptive. It is based on the qualitative method, which allows to analyze and understand in depth the problem of the current situation of women in the labor field. At work, the crisis associated with the COVID-19 pandemic has affected women more strongly, showing that the barriers for women are greater today than they used to be, even when in Latin America the reaction of several governments was to contain the effects of the crisis on income and employment, it was not possible to restore the labor balance of women.

Keywords:

Labor history, women, labor participation, labor rights, pandemic.

INTRODUCCIÓN

Es la historia la que revela el papel que desempeñó la mujer en varias actividades a ella designada, mismas que fueron cambiando con el transcurso del tiempo. A partir de los siglos XVII y XVIII se ampliaron los trabajos de encajes y bordados, industria que quedó en manos de la mujer por la posibilidad de realizarlas en el hogar, el siglo XIX se caracterizó por las transformaciones ideológicas, económicas y sociales. Solo en siglo XX, se conseguiría que Francia y España rompan la legislación discriminatoria y con esto se logra la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral.

De esta forma, las mujeres empiezan a participar de forma creciente el mercado laboral. Si bien es cierto los inicios de la actividad laboral se remontaban a razones económicas, en la actualidad, se manifiestan también como una búsqueda de realización personal que merece ser protegida por el Estado y por todos los sectores laborales.

Cabe mencionar que la incorporación de la mujer en el campo laboral remunerado no se lo hizo de forma brusca, ni que las clases obreras y burguesas aparecieran de repente, todo esto se dio como un conjunto de cambios económicos, tecnológicos, sociales y culturales que abarcan diferentes dimensiones sociales.

La mujer ha incursionado en diferentes modalidades de trabajo como la agricultura, la industria textil, el trabajo nocturno, emprendimiento entre otros, esto hace necesario incorporar a la mujer al mundo laboral ya que es importante en términos económicos porque ella genera una mayor productividad al país es por esto que en el Ecuador la mujer goza de derechos reconocidos dentro del marco constitucional, y los relativos a los derechos laborales se encuentran regulados en el Código de Trabajo.

Este gran avance de la mujer dentro del campo laboral y fuera del mismo, viene a dar un retroceso debido a una pandemia que según definición de la OMS La Covid-19 es una enfermedad causada por un coronavirus conocido como SARS-Cov-2 mismo que tuvo inicio del 31 de diciembre de 2019 en la República Popular China (Wuhan), y ha tenido un impacto multidimensional en la vida de todas las personas.

En el acápite posterior se realizará una investigación más profunda sobre lo que ha formado este virus y cómo ha afectado a la mujer en el ámbito laboral y social.

DESARROLLO

Para tener una referencia de cómo ha cambiado el rol de la mujer dentro del ámbito laboral es importante realizar un breve repaso en la historia. En la prehistoria la mujer cumplía el rol de recolectora de productos vegetales, mientras que el hombre suministraba el alimento mediante la caza, aquí es donde la mujer ya se convierte en agricultora

En el antiguo Egipto la mujer tuvo grana libertad ya que podía ejercer un conjunto de oficios, caminar por las calles, aunque aquí cabe indicar que la mujer campesina era quien desarrollaba el trabajo considerablemente duro.

En Mesopotamia la mujer no estaba sometida al hombre, sino que gozaba de un cierto estatus de igualdad. En el famoso Código de Leyes de Hammurabi la mujer disfrutaba de importantes derechos, como el poder comprar y vender, tener representación jurídica o testificar libremente (Código de Hammurabi, 1795-1750 a.C).

La posición de la mujer en la antigua Grecia no fue positiva, ya que fue considerada como un ser débil al cual se debía cuidar y proteger. La mujer romana disfrutaba de mayor libertad que la griega, pero la participación política y ciudadanía les seguía estando vetada. Así en el periodo medieval la mujer campesina es quien trabaja duro en el campo, su papel fue económicamente importante, aun así, su salario era muy inferior al del hombre, en este periodo a la mujer le correspondían las labores del hogar, el cuidado de los hijos, de los enfermos, asistencia a los partos. En la Baja Edad Media se da un aumento demográfico esto propicio la aparición de núcleos urbanos en torno a lugares fortificados. En estos núcleos creció una nueva clase social, la de los burgueses, que basaba su economía en el comercio y la industria. En esta edad se da la proliferación de numerosos oficios entre los que sobresalían la industria textil y la elaboración de vestidos, esto dio entrada a las mujeres en el mundo laboral sin embargo su salario aun resultaba inferior.

La Edad moderna fue un periodo de profundas transformaciones que vienen a constituir las bases del mundo contemporáneo: el descubrimiento de América dio paso al encuentro de diferentes culturas, el aumento del poder del estado, la pérdida de poder de la Iglesia y la aparición de nuevos valores basados en el hombre el humanismo, y en la ciencia experimental, fueron cambios que afectaron negativamente la vida de las mujeres, y que cada vez fueron recludas más en el ámbito familiar.

La mano de obra en el campo seguía basada en el trabajo de las mujeres. Es a partir de los siglos XVII y XVIII donde se ampliaron los trabajos de encajes y bordados esta industria quedo en manos de la mujer por la posibilidad de realizarlas en el hogar. La condición de vida de la mujer campesina no vario desde la Edad Media ya que todo el peso del trabajo en la casa recaía sobre ellas desde la mañana hasta la noche además debía participar en las tareas agrícolas y trabajar como temporeras en épocas de cosecha, aunque su salario seguía siendo inferior al del hombre (Fernández, 2022).

El siglo XIX se caracteriza por la existencia de profundas transformaciones, en los ámbitos ideológico, económico y social, que inciden de manera esencial en la mujer. La aparición en Inglaterra del proceso de industrialización lanzó a la mujer a las fábricas, sobre todo textiles, que

junto con el servicio doméstico eran las ocupaciones mayoritarias de las más pobres. Se explotaba a los trabajadores con jornadas agotadoras de 16 horas, trabajo infantil, despido libre, falta de asistencia sanitaria, hacinamiento o ausencia de seguridad laboral.

En Finlandia, en 1878, la ley reconoció a la mujer rural el derecho a la mitad de la propiedad y de la herencia en el matrimonio y en 1889, la mujer casada pudo disponer libremente de sus salarios. O leyes aún más tempranas en Noruega en los años 40 y 50 permitieron la igualdad hereditaria (1845). En cambio, el Código Napoleón (1803) de Francia y en el Código Civil español de 1889 disponían que la mujer casada carecía de autonomía personal y tanto sus bienes como sus ingresos eran administrados por el marido. Solo en el siglo XX se conseguirá en Francia y España romper la legislación discriminatoria (Fernández, 2022).

“Los movimientos feministas del siglo XIX se concentraron en conseguir el sufragio para las mujeres. El camino hacia el voto no fue fácil y estuvo lleno de obstáculos. En 1848 se reunió en Nueva York la primera convención sobre los derechos de la mujer, pero no fue hasta 1920 cuando se consiguió el derecho al voto en Estados Unidos. La lucha en Europa fue dirigida por las mujeres inglesas, que crearon una organización propia dentro del partido socialista. En ocasiones la lucha de la mujer no estuvo exenta de enfrentamientos violentos con la Policía; así que la obtención del voto femenino fue posible tras una lucha de un siglo.” Las leyes electorales que consagraron el derecho de sufragio femenino en general en Nueva Zelanda (1893) y en Australia, progresivamente otros países se fueron sumando, Imperio ruso (1906), Noruega (1913), Dinamarca (1915), Alemania (1918), Estados Unidos (1920), Suecia (1921), Gran Bretaña (1928), España (1931), Francia e Italia (1945) (Gamba, 2008).

El siglo XX se caracteriza por la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral. Las dos guerras mundiales fueron un factor desencadenante: al marchar los hombres al combate (65 millones de soldados entre todos los contendientes) la mujer tuvo que hacerse cargo del trabajo, hubo que recurrir a la mujer para mantener la producción, 430.000 mujeres francesas y 800.000 británicas pasaron de ser doncellas y amas de casa a obreras asalariadas. Aquí la estructura social empezó a cambiar y así aparecieron las guarderías para sus hijos, se dio su participación en los sindicatos obreros. Tras la Segunda Guerra Mundial en los países capitalistas la mano de obra femenina representaba un tercio de los trabajadores, mientras que en el mundo socialista era de un 50 por ciento, ya que la Revolución Rusa de 1917 fue la primera en legislar que el salario femenino debía ser igual al masculino: a igual trabajo, igual salario.

La mujer de clase media accede cada vez más a un trabajo más cualificado y mejor retribuido. El aumento fue tan importante que, a finales de los años sesenta, había

en Europa occidental, más mujeres oficinistas que hombres. También fue mayoritaria la participación de la mujer en trabajos como el de enfermera, telefonista, comercio, limpieza, peluquerías, etcétera (Fernández, 2022).

Tal como se ha mencionado en párrafos anteriores es la historia que revela el papel que desempeña la mujer en varias actividades a ella asignadas, las mismas que han cambiado con el transcurso del tiempo, gracias a un conjunto de cambios económicos, tecnológicos, sociales y culturales.

Buedo (2015), examina las modalidades de trabajo y da un resumen corto y conciso sobre el trabajo que realizaba la mujer hasta la fecha actual. Es así como en el siglo XX se comienza a vislumbrarse los primeros esbozos de la división salarial y laboral en función de estereotipos en la sociedad moderna, es aquí donde se da paso a la abolición del trabajo manual donde la delicadeza de las mujeres en un bien apreciado. En 1980 una de cada 19 mujeres trabajaba como criada, durante la guerra, cifra que se triplicó, sumado a esto la situación bélica que obligaba a las mujeres a trabajar en la construcción y elaboración de materiales de guerra (Bucklew, 2013).

A partir de la década de los 70 del siglo anterior, se visibiliza la vulneración de derechos de las mujeres en varios de informes de carácter económico, social, político, en los que se identifican que las mujeres se encontraban en situación de desventaja económica progresiva, en comparación con la posición del hombre. A este fenómeno se lo denominó la Feminización de la Pobreza. Tortosa (2009), hace referencia a que la pobreza afecta más a las mujeres.

Una modalidad de trabajo que realiza la mujer actualmente es el trabajo nocturno que en su momento la OIT aprobó algunas medidas que restringían la práctica por parte de la mujer a ciertas formas de trabajo entre las que destaca el Convenio sobre el Trabajo de Nocturno Mujeres de 1919. Al igual que otra legislación que impedía que las mujeres realizaran ciertas actividades laborales, como las que se efectúan en fábricas y minas.

Sin embargo, como todo avanza estos convenios quedaron atrás porque se consideraron muy protectoras ya que la mujer es parte activa de la actividad económica, el trabajo nocturno constituye un buen ejemplo de aquello. Desde el Convenio de 1919 hasta las disposiciones del Protocolo de 1990 en las que se contemplan excepciones a la prohibición contenida en el Convenio de la OIT núm. 89, los mandantes de la Organización han tratado de adaptar los instrumentos laborales internacionales a la evolución de los tiempos. Procuraron un nuevo equilibrio capaz de ofrecer las mejores garantías de protección a las trabajadoras, sin desatender por ello el progreso social y el pensamiento contemporáneo respecto al estatus de la mujer en el ámbito del trabajo.

La pandemia de la COVID 19 trajo consigo otra modalidad de trabajo como es el teletrabajo, si bien es cierto esta actividad es realizada tanto como hombres, así como mujeres, lo destacado de esta modalidad en relación hacia la mujer dentro del campo laboral es el doble rol que ella desempeña como es el ser madre, ama de casa y mujer trabajadora.

El emprendiendo es también una modalidad de trabajo incursionado por la mujer y que ha tenido gran apertura y notoriedad. Para Javier Andrade (director del proyecto Emprendedores Ecuatorianos del Instituto Ecuatoriano de Economía Política), un factor que influye tiene que ver con las microfinanzas ya que la mujer tiene más cumplimiento en este aspecto (Revista Lideres, 2010).

Incorporar a la mujer al mundo laboral no es solo un tema relevante desde el punto de vista de los derechos humanos e igualdad de género. Incorporar a la mujer al mundo laboral es importante también en términos económicos porque genera mayor crecimiento, productividad y competitividad en el país, y esto ha dado paso a nuevas realidades como los bajos índices de natalidad, la transformación de modelo de familia, la independencia económica de las mujeres; esto beneficia o incide enormemente a las empresas ya que aumentan las oportunidades de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional, es así que en las empresas donde dos o tres mujeres ejercen funciones ejecutivas registran un desempeño efectivo de organización (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

La tasa mundial de la participación de la mujer en el mercado laboral es del 48% y la de los hombres de un 75%, en la mayoría de los **países desarrollados las tasas de participación laboral de las mujeres van acercándose a la de los hombres, con una brecha de 15,6%**. A pesar de que la brecha en estos países sigue siendo amplia, el estudio estima que la mejora lograda en los últimos veinte años puede atribuirse a que los logros académicos de los hombres y mujeres son prácticamente iguales, y al importante papel que desempeñan las políticas públicas mediante políticas de asistencia familiar o servicios de cuidado infantil para los progenitores que trabajan, entre otras.

La Organización Internacional del Trabajo, en las últimas décadas, ha orientado su labor a la promoción de los derechos de la mujer en el trabajo, dando lugar a la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), a los convenios y recomendaciones destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981) y al Convenio sobre Protección de la Maternidad (2000), en el que se regula la protección en caso de riesgos en el embarazo. Con gran relevancia se

identifican también las resoluciones adoptadas por la OIT en 1975, 1985 y 1991, y, en particular, la de junio de 2004, referida a la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.

La situación de mujer dentro del campo laboral en la actualidad según un nuevo informe presentado por la ONU revelo que la vida de las mujeres y las niñas han mejorado considerablemente en diversos ámbitos durante los últimos 20 años. Al presentar el estudio, Lenni Montiel, subsecretario general adjunto de la ONU para Asuntos Económicos y Sociales, recordó que este informe coincide con el Día Mundial de la Estadística, que este año tiene el lema "Datos Mejores. Vidas Mejores". Así también se hizo énfasis para que este material sea de utilidad para los políticos, las instituciones gubernamentales en sus esfuerzos para asegurar que cada mujer disfrute de sus derechos y pueda así alcanzar el potencial pleno. Dentro de este informe afirma también que las mujeres en la actualidad viven vidas más largas, se benefician de un mejor acceso a la educación y son más independientes.

Solo el 50% de las mujeres en edad de trabajar integran la fuerza laboral, en comparación con el 70% de los hombres. Con relación a las posiciones de liderazgo, el estudio indica que en la mayoría de las sociedades las mujeres siguen sin tener las mismas posibilidades de hacerse escuchar que los hombres, tanto en la esfera pública como en la privada (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

En América Latina, la inserción de las mujeres al mercado laboral se ha tornado relativamente tardía y es a su vez, una de las más bajas, la realidad es que, aunque las mujeres representan algo más de la mitad de la población en América Latina y el Caribe, su contribución a la actividad económica, al crecimiento y al bienestar de la región está muy por debajo de su potencial.

Su participación en el mercado laboral es deseable desde varios puntos de vista, entre otras razones por sus efectos sobre el empoderamiento y la reducción de la pobreza, por lo que la promoción del empleo femenino debería ser uno de los objetivos sociales prioritarios (Bustelo, 2019).

La creciente y sostenida incorporación de la mujer al mercado de trabajo remunerado, en conjunto con la expansión de la agenda de igualdad y la no discriminación exigen la unión de esfuerzos y voluntades políticas para promover procesos de revisión de las organizaciones y estructuras sociales que históricamente han dado vida e impulsado como ya se ha visto en párrafos anteriores a la democracia en este caso el de la mujer. Una de esas figuras cruciales es la organización sindical, misma que ha sido y sigue siendo un espacio central no sólo para la defensa de los derechos laborales y sociales sino, sobre todo, un mecanismo colectivo que permite alcanzar un desarrollo humano sostenible e igualitario, basado en la justicia social y respetuoso de los derechos.

Aquí, es importante destacar que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, establece la obligación para los Estados que formen parte de abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres, así como el de adoptar leyes y como ya se ha mencionado con anterioridad las políticas públicas, así también crear planes nacionales, campañas, protocolos y servicios de atención que protejan efectivamente a las mujeres contra la violencia de género. Esta Convención prevé la obligación de fomentar el conocimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y de promoverla educación y capacitación de agentes del Estado encargados de aplicar la ley y las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer (Organización de Estados Americanos, 2020).

En Ecuador, las mujeres gozan de derechos reconocidos dentro del marco constitucional y los relativos a los derechos laborales se encuentra regulado en el código de Trabajo, los mismos que se enfocan a la protección de su salud, educación, a su dignidad y desarrollo, así también a la protección de su maternidad.

Dentro del marco jurídico ecuatoriano se garantiza el ejercicio y exigibilidad de los derechos, de tal manera, que la Constitución de la República del Ecuador establece en los capítulos 1 y 2 aspectos como: igualdad de género., el artículo 11 dispone que el Estado ecuatoriano garantizará el efectivo goce de derechos e instrumentos sin discriminación alguna, de manera puntual en los campos de la salud, educación, alimentación, seguridad, agua. En el numeral 2 del mismo artículo dispone que todos los seres humanos son iguales y por ende deben gozar de los mismos derechos, y no podrán ser discriminados 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 (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

El Código de Trabajo en la reforma del año 2017 establece que los empleadores tienen la obligación de implementar programas de capacitación y políticas que identifiquen y prevengan el acoso laboral y la discriminación.

El artículo 70 de la Constitución ecuatoriana destaca que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Por otra parte, el artículo 331 indica que 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. También 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.

Art. 65.- El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos denominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas a las elecciones pluripersonales se respetará su participación alternada y secuencial. Este artículo hace referencia a la igualdad por este motivo se estudia de manera rápida: ***“Igualdad de oportunidades para trabajadoras. La mujer tiene derecho de solicitar un puesto de trabajo, de disfrutar de una beca, de ser ascendida, de ser capacitada y crecimiento profesional, lo que refiere que tiene el derecho de ejercer libremente y en condiciones iguales a los hombres”***. (Organización de las Naciones Unidas, 2020)

Así también cabe mencionar que el derecho a la igualdad de trabajo para la mujer es de vital importancia, ya que esto contribuye de manera significativa a cumplir lo que se establece dentro de los instrumentos internacionales de derechos humanos y que deben ser acatados por todos los Estados. Sin embargo, a pesar de todos los avances en materia de protección de derechos todavía se identifican brechas dentro del mercado dentro del ámbito laboral, que inciden en la vulneración de estos derechos.

Frente a estas dificultades que presenta la mujer, la constitución ecuatoriana en el artículo 65 en su parte pertinente establece lo siguiente “El Estado adoptará medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de los sectores discriminados” (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008), acciones básicas que permita un mejor y mayor acceso al ámbito laboral:

Acción Afirmativa son políticas públicas, encaminadas a restringir progresivamente las prácticas discriminatorias hasta eliminarlas, que afectan a grupos de atención prioritaria, una acción que debe hacerse con más énfasis es la de analizar y difundir la situación de las mujeres trabajadoras y su aporte a la economía local, regional y nacional, ya que la actividad de la mujer tiene un gran impacto positivo en la economía, en los negocios, en la agricultura y en la industria, como empresarias, vendedoras, trabajadoras migrantes, con sus emprendimientos y en el trabajo no remunerado como madres y amas de casa.

Otra acción afirmativa que tiene mucha importancia como es el de difundir los derechos de las mujeres trabajadoras y estimular su derecho esto hace que la mujer deba ser protegida, de todo acto de violencia física, psicológica, de acoso y chantaje, que pueda sufrir dentro de su entorno social y laboral.

Incentivar su capacidad emprendedora mediante estímulos a la producción que, en pequeña y mediana escala, pueda llevar a cabo en el seno del hogar o en otros espacios más informales, el Código de Producción Ecuatoriano 2010 incluye diversos beneficios para inversionistas y emprendedores entre los cuales destaca el tratamiento no discriminatorio de todo tipo de inversores sea nacionales o extranjeros, sociedades, empresas o entidades de los sectores cooperativistas y de la economía popular solidaria siempre que tengan inversiones legalmente establecidas en el país. Así también una de las reformas con relación a la educación se concretó la creación del bachillerato general unificado, el cual contiene la asignatura de Emprendimiento y Gestión para los estudiantes de los últimos años de educación secundaria.

De conformidad con lo que establece el Código de Trabajo con relación a la mujer trabajadora y sus derechos en los artículos 79, 152, 153 establece:

Art.79.-Igualdad de remuneración, a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación debido a su 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. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020)

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

Art.153 No se podrá dar por terminado el contrato por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente, durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este código, a excepción de lo que disponen los artículos 169 y 172 de este mismo cuerpo legal. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020)

Acotado a todo lo indicado en párrafos anteriores, se debe mencionar lo que estableció la Ley Orgánica de Justicia Laboral y el reconocimiento del trabajo en el hogar no remunerado del año 2015, una nueva figura jurídica para los casos de despido de la mujer trabajadora en estado de gestación, tipificando en el artículo 195.1 del código del trabajo ecuatoriano (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) con la reforma antes dicha, lo siguiente:

“Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, debido al principio de inmovilidad que les ampara. En este sentido, se debe reconocer la persistente e importante labor de los organismos internacionales como son la OIT, ONU, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujeres para mejorar la situación de la mujer.

Por otro lado, cabe mencionar lo que indica Roth (2019), las políticas públicas son un instrumento desarrollado por los Estados modernos a través de los gobiernos; son un instrumento de transformación de la sociedad; finalmente, la política pública consiste en la determinación de un objetivo por medio de la movilización de las herramientas del Estado, entre ellas se encuentran la educación, la infraestructura, la salud por mencionar los más relevantes.

Todas estas políticas públicas y que tenga relación directa con la protección directa a la mujer deben ser adaptadas por todos los Estados, y ser implementadas para que así la mujer no se vea obligada a dejar de cumplir al mismo tiempo sus funciones familiares, de modo tal que no solo exista un respaldo legal sino un amparo real y total.

Según definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS, en adelante) La Covid-19 es una enfermedad causada por un coronavirus conocido como SARS-Cov-2 que tuvo su inicio el 31 de diciembre de 2019 en la República Popular China (Wuhan), y ha tenido un impacto multidimensional en la vida de todas las personas.

Se ha cumplido dos años de la declaración oficial de la COVID-19 como pandemia por parte de la OMS. Dos años de la crisis global e incertidumbre, en el que se ha visto con preocupación cómo el coronavirus provocaba, además de una gravísima emergencia de salud, el encenamiento de muchas de las desigualdades preexistentes, debido tanto al impacto social y económico de la pandemia como a las medidas adoptadas para paliarla. En este escenario, las mujeres han sufrido y siguen sufriendo de forma especialmente aguda las consecuencias de estas desigualdades, al tener que enfrentarse a una mayor vulnerabilidad y también a nuevos obstáculos para alcanzar la igualdad.

Para Pajín (2021), esta crisis está provocando impactos muy específicos sobre las mujeres y profundizando desigualdades de género existentes, tanto al interior de los hogares como fuera de ellos, esto es en hospitales y centros sanitarios, en el trabajo y también en gran parte en la política. De acuerdo con Mora (2020), en esta pandemia las mujeres han sido las más afectadas. Según el documento, la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69% en 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente. Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se

eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres de 2019. En 2020, explica el estudio, se registró una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

Laboralmente, la crisis asociada a la pandemia ha afectado con mayor fuerza a las mujeres, poniendo en evidencia que las barreras para las mujeres son mayores hoy de lo que solían serlo. La ampliación de las brechas de género existentes amenaza con revertir el progreso realizado en las últimas décadas en la participación laboral femenina. Adicionalmente, factores como la falta de educación presencial por tiempo prolongado, pueden generar pérdidas aún mayores al desmotivar a niñas y jóvenes a continuar con su educación o a buscar oportunidades de empleo productivas.

En América Latina y el Caribe, la reacción inmediata de varios gobiernos fue contener los efectos de la crisis en los ingresos y el empleo, algo que solo fue posible hacer parcialmente y a corto plazo, y no logró restablecer el equilibrio del mercado laboral femenino a la situación previa a la pandemia. Esto respondió en gran medida, a la falta de la incorporación de una perspectiva de género con acciones concretas para proteger la estabilidad y participación laboral de las mujeres (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021).

Por otro lado, el impacto de la crisis desatada por el COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador ha sido muy severo. A través de las estadísticas de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en un primer momento, se analiza el desplome del empleo durante el período de confinamiento estricto que se extendió aproximadamente desde mediados de marzo a mediados de junio de 2020 y, en un segundo momento, lo acontecido durante la reapertura económica que tuvo lugar en el tercer trimestre de 2020.

Durante el confinamiento estricto por la emergencia sanitaria se estableció un estado de excepción que impuso restricciones a la libertad de tránsito y reunión, estableció un toque de queda, cerró las fronteras y aeropuertos, instauró el teletrabajo, suspendió las clases y las actividades no esenciales (Decreto ejecutivo No.1017 del 17 de marzo de 2020). Como consecuencia de la aplicación de estas medidas en el segundo trimestre de 2020 el Producto Interno Bruto del Ecuador decreció en 12,5% (Banco Central del Ecuador, 2020). La hibernación económica, no solo se reflejó en un fuerte incremento del desempleo, sino también en la caída de la tasa de participación en la fuerza laboral, que al reducir la presión sobre el mercado de trabajo contrarrestó en parte el alza de la tasa de desempleo.

Entre junio de 2019 y junio de 2020 la tasa de empleo bruto cayó en 11,1 puntos porcentuales hasta ubicarse en 52,8%. Dada la percepción de imposibilidad de reinserción laboral en plena crisis, muchos de los que perdieron su trabajo se retiraron del mercado laboral. Por consiguiente, la tasa de participación global (TPG) bajó de 66,8% a 60,9%, mientras que 801.140 personas adicionales pasaron a la inactividad. Se espera que su salida del mercado de trabajo solo sea transitoria y que una vez se reactive la economía (Esteves, 2020).

CONCLUSIONES

Con el pasar de los tiempos se han ido incorporando leyes y normativas para lograr igualdad entre mujer y hombre, así como para proteger sus derechos, tras una corta lectura en la historia, la mujer de años atrás tenía funciones principales como era la de dedicarse a las tareas del hogar y cuidado de sus hijos, es así como en el mundo se ha producido una infinidad de cambios, esto es a nivel de instrumentos legales que se orientan a la protección del trabajo del género femenino, abarcando políticas de los estados, mismas que se han adecuado para darle una mayor protección a la mujer como un grupo vulnerable ha conllevado a que nuestro país Ecuador sea suscriptor de convenios internacionales que protejan sus derechos así como la normativa legal vigente Constitución de la República del Ecuador 2008 y a su vez el Código de Trabajo donde se han adoptado medidas de protección, así como principios y acciones afirmativas orientadas a la no discriminación toda esta senda de derechos se han acoplado a los principios consagrados en convenciones internacionales de derechos humanos permitiendo de esta manera que la justicia distributiva sea indiscutible.

Es importante determinar el nivel de compromiso que tiene tanto el Estado como la sociedad para establecer una participación comprometida dentro de los componentes del derecho laboral que permita lograr la satisfacción de necesidades el desarrollo pleno de las mujeres, ya que, a pesar del desarrollo teórico y normativo, así como de la igualdad de género en el ámbito laboral aún persiste una brecha y diferencia de trato entre hombres y mujeres. Por este motivo, el Estado tiene la obligación de emitir políticas públicas, legislativas y de protección judicial y eliminar paulatinamente la situación estructural de desigualdad que permiten los obstáculos y barreras que enfrentan las mujeres y a su vez entorpecen el pleno ejercicio de sus derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Hacia-una-nueva-realidad-laboral-para-las-mujeres-soluciones-para-recuperar-el-empleo-femenino-en-ALC.pdf>

- Bucklew, A. (2013). La experiencia femenina durante y después de la Guerra Civil de España. CUNY Academic Commons, 16.
- Buedo Martínez, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Revista de Educación Social*, 21.
- Bustelo, M. (2019). Participación laboral femenina en América Latina: más y mejor es posible. https://elpais.com/elpais/2019/03/05/planeta_futuro/1551784280_188003.html
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código del trabajo. Registro Oficial 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana De Políticas Y Acción Pública*, 7(2), 35 - 41.
- Fernández, Z. (2022). La mujer: pilar de la humanidad. <https://portal.clubrunner.ca/7988/stories/la-mujer-pilar-de-la-humanidad>
- Mora, A. (2020). Covid-19 en la vida de las Mujeres. Comisión Interamericana de Mujeres.
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). Todo lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial. ONU. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). Hechos y Cifras: Empoderamiento económico. ONU. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Pajín, L. (2021). Ser mujer en tiempos de pandemia. Instituto Salud de Global. <https://www.isglobal.org/healthis-global/-/custom-blog-portlet/ser-mujer-en-tiempos-de-pandemia/2656521/0>
- Revista Lideres. (2010). Las mujeres tienen más impulso para emprender. *Revista Lideres*. <https://www.revistalideres.ec/lideres/mujeres-impulso-emprender.html>