

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i4.139>

La igualdad de género en el derecho al trabajo, en función al cargo y a las retribuciones económicas

Gender equality in the right to work, depending on the position and economic rewards

Igualdade de gênero no direito ao trabalho, dependendo da posição e da remuneração econômica

Galo Iván Masabanda-Analuiza ¹

gi.masabanda@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-8437-0820>

Evelyn Isabel Toscano-Aguilar ²

etoscana7150@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-2919-5994>

Dina Leonor Suárez-Medina ³

dsuarez5792@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-0356-6758>

Jennifer Diana Pérez-Viteri ⁴

jd.perez2569@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1413-5478>

Correspondencia: gi.masabanda@uta.edu.ec

* **Recepción:** 21/ 09/ 2019 * **Aceptación:** 20/10/ 2019 * **Publicación:** 03 /12/ 2019

¹ Doctor en Jurisprudencia, Especialista en Consultoría Jurídico Laboral, Magíster en Derecho Laboral, Diploma Superior en Contratación Laboral, Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales, Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Carrera de Derecho, Ambato, Ecuador.

² Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales Carrera de Derecho, Ambato, Ecuador.

³ Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales Carrera de Derecho, Ambato, Ecuador.

⁴ Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Carrera de Derecho, Ambato, Ecuador.



Resumen

La igualdad de género es un tema que se encuentra inmiscuido en la mayoría de las agendas de políticas que se manejan dentro de los Estados, a tal punto que las organizaciones internacionales han presentado instructivos y fichas metodológicas que permitan a los países establecer políticas públicas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Pero ¿hasta qué punto está igualdad formal se ve reflejada en la realidad? Ecuador desde la Constitución del 2008 prevé en sus enunciados la igualdad laboral donde pretende garantizar a las mujeres el acceso al empleo, así como a una remuneración equitativa. Antecedentes que conllevan a que, el objetivo de la investigación permita determinar si existe igualdad de género en el derecho al trabajo en función al cargo y a la remuneración. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa, permitiendo tener una mejor visibilidad de la realidad, a través de las visitas de campo a varios centros de trabajo quienes accedieron a brindar información sobre su personal. Lo que permite concluir, que si bien existe una igualdad formal, la situación es diferente, pues mediante el análisis realizado con los parámetros establecidos por las autoras se puede inferir que los mecanismos que el Estado ecuatoriano ha implementado no son suficientes para superar la brecha de género en el ámbito laboral.

Palabras clave: Cargo; igualdad de género; función; retribuciones económicas.

Abstract

Gender equality is an issue that is immersed in most of the policy agendas that are managed within the States, to the extent that international organizations have presented instructions and methodological sheets that allow countries to establish public policies to achieve equality between men and women. But to what extent is formal equality reflected in reality? Ecuador since the Constitution of 2008 foresees in its enunciations the labor equality where it tries to guarantee to the women the access to the employment, as well as to an equitable remuneration. Antecedents that entail that, the objective of the investigation allows to end if there is gender equality in the right to work based on the position and the remuneration. For this, a quantitative methodology was used, allowing to have a better visibility of reality, through field visits to several work centers who agreed to provide information about their personnel. What allows us to

conclude that although there is a formal equality, the situation is different, because through the analysis made with the parameters established by the authors it can be inferred that the mechanisms that the Ecuadorian State has implemented are not enough to overcome the gender in the workplace.

Keywords: Position; gender equality; function; economic compensation.

Resumo

A igualdade de gênero é uma questão que é intrometida na maioria das agendas políticas gerenciadas nos Estados, a ponto de as organizações internacionais apresentarem instruções e fichas metodológicas que permitem aos países estabelecer políticas públicas para alcançar igualdade entre homens e mulheres. Mas até que ponto essa igualdade formal se reflete na realidade? O Equador, desde a Constituição de 2008, estabelece em suas declarações igualdade de trabalho onde pretende garantir às mulheres o acesso ao emprego, bem como remuneração eqüitativa. Antecedentes que levam ao objetivo da investigação de determinar se existe igualdade de gênero no direito ao trabalho com base na posição e na remuneração. Para isso, foi utilizada uma metodologia quantitativa, permitindo uma melhor visibilidade da realidade, através de visitas de campo a vários centros de trabalho que concordaram em fornecer informações sobre seus funcionários. O que permite concluir que, embora exista uma igualdade formal, a situação é diferente, pois, através da análise realizada com os parâmetros estabelecidos pelos autores, pode-se inferir que os mecanismos implementados pelo Estado equatoriano não são suficientes para superar a gênero no local de trabalho.

Palavras-chave: Cobrar; igualdade de gênero; função; compensação econômica.

Introducción

La igualdad de género ha sido un tema en boga en el último siglo, y es que, establecer la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres, no ha sido un camino fácil. Los organismos internacionales, han desarrollado una serie de instrumentos que permitan alcanzar este fin, mejorar las relaciones laborales, así como las condiciones económicas. Al respecto Raúl Plascencia menciona que en la sociedad la igualdad "...va más allá de tratar a



todos de la misma manera. Para alcanzarla se requiere que el trabajo y los esfuerzos estén encaminados a rectificar los desequilibrios que en materia laboral, social y familiar existen entre hombres y mujeres” (Plascencia, 2013, p.2).

Como antecedentes investigativos, que tienen relación con el tema del presente trabajo, existen artículos científicos que analizan la misma línea de investigación a nivel mundial, con un especial énfasis en los países hispanohablantes. Así, en la investigación que realiza Sara González (2004), una de las primeras investigaciones en enfocarse en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, las conclusiones a las que llega la autora permiten dilucidar que, si bien los Estados tratan de eliminar la discriminación a través de su legislación, estos no han sido suficientes. Como respuesta al problema Sara González (2004) propone eliminar la discriminación a través de políticas concretas y coherentes sobre todo sanciones ejemplares para no repetir este fenómeno social. Es así que esta lucha no solo es de los gobiernos de turno si no de empresas, organizaciones, empleadores y sobre todo de los mismos trabajadores.

Por otra parte, Espinoza (2018) en su publicación: “Discriminación Laboral en Ecuador”, esboza que el problema del paralelismo de género laboral se exterioriza de diversas formas, pero lo más notable es el ámbito salarial, el cual debe ser tomado como punto de partida para forjar políticas públicas pues existe una evidente desproporción entre el patrón de empleo y las oportunidades que genera.

Otra de las investigaciones, de relevancia desarrollada en el país lleva el tema “Justicia económica y equidad de género en Ecuador” que en lo principal presenta recomendaciones de políticas públicas relacionadas a las brechas de género con la participación laboral en sectores económicos primarios; pues según María Almeida manifiesta que “... a pesar de que las mujeres tienen mejores niveles educativos ganan un 21% menos que los hombres; las tasas de desempleo son superiores a las de los hombres y tienen sobrecarga de trabajo no remunerado ” (Almeida; 2017; p. 35). Lo cual refleja una vez más el problema social que aborda esta investigación.

La inclusión de la mujer en la sociedad, y la evolución de sus derechos, ha permitido que ésta tenga acceso a la educación y por ende alcanzar un nivel educativo promedio, lo que cuál se refleja en la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y a la ocupación de cargos administrativos, financieros y técnicos, de ahí que el propósito de la investigación se ha enfocado

en identificar el nivel de inclusión de la mujer en el sector laboral, con un énfasis especial en el cargo que desempeña y la remuneración que percibe, relacionando estos aspectos con rol del hombre en el sector laboral.

A su vez la importancia de la investigación radica en vislumbrar si la igualdad formal prescrita en la norma, se refleja en el ámbito laboral al momento de la contratación en función al cargo, así como al pago de la remuneración que debe realizarse de una manera equitativa conforme a su desempeño. Según lo determina la CEPAL (2016) uno de los principales mecanismos para medir la desigualdad de género es examinando los sectores en los que se desempeñan, así como las remuneración que obtienen.

En virtud de ello, el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social (2016) expresa que en las tres principales actividades que se desarrollan las mujeres y los hombres son:

Tabla 1: Principales actividades que desarrollan los géneros - Año 2016

Mujeres	%	Hombres	%
Comercio	23,8%	Agricultura y Ganadería	27,5%
Agricultura y Ganadería	23%	Comercio y reparación	15,6%
Alojamiento y servicios de comida	10,6%	Industrias manufactureras	12,3%

Fuente: Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social (2016)

Adicionalmente, se establece que el 61, 3% de mujeres laboran en el sector informal y doméstico, mientras que apenas un 17,4% se desempeñan en el sector formal. Es por eso que este proyecto de investigación tiene como objetivo, determinar si existe igualdad de género en el derecho al trabajo en función al cargo y a la remuneración, para evidenciar la realidad, pues si bien en la Constitución de la República del Ecuador, y en sus Leyes existe una igualdad formal, es necesario identificar a qué punto se llega a consolidar los ideales y normativas determinadas.

Normativa legal sobre el derecho al trabajo de las mujeres en la República del Ecuador

La normativa que se ha establecido para reconocer y garantizar los derechos de los trabajadores en general coexisten tratados y convenios internacionales. El Estado ecuatoriano, a través de su



amplio cuerpo normativo, ha implementado políticas que permiten incluir a minorías al ámbito laboral, como adolescentes, discapacitados y mujeres, todo esto en aplicación de los convenios y tratados internacionales en los que se ha ratificado para dar cumplimiento como Estado parte y en cumplimiento a dar atención prioritaria a grupos vulnerables de la sociedad.

En la normativa internacional se encuentran diversos convenios relacionados en este tema, a los cuales se ha ratificado el Ecuador, entre los principales se pueden mencionar: el Convenio N°100 sobre la Igualdad de Remuneración celebrada en el año de 1951 en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizada en Ginebra, que en su cuerpo normativo establece de forma expresa sobre la igualdad en cuanto a las remuneraciones que percibirán los trabajadores, sean estos hombres o mujeres, como es el caso del artículo 1 literal b): “...se designa las tasas de remuneración sujetas sin discriminación en cuanto al sexo...” (Convenio N°100, 1951). Así también, en el artículo 2 del mismo Convenio se establece los principios que deberán ser adoptados a los medios vigentes de fijación de tasas de remuneración, buscando la aplicación de normas efectivas para un excelente funcionamiento de las labores compartidas entre hombres y mujeres.

El Convenio 118 sobre la Igualdad de Trato y la Seguridad Social (1962), en su cuerpo normativo ha establecido que un trabajador en relación de dependencia, recibe todos los derechos fundamentales para el sustento humano. Así, en el artículo 2 se prevén derechos como: “seguridad médica, liquidaciones y prestaciones por accidentes laborales” (Convenio 118, 1962).

En el argumento del Convenio 111 sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación del año 1958, celebrado en la conferencia General de la OIT realizado en Ginebra. En su artículo 1 literal b), norma de manera general sobre cualquier otra forma de preferencia que pueda existir en el ámbito laboral, y se quiera transgredir la igualdad de oportunidades. Garantía que guarda relación con el Convenio 117 de la OIT sobre Política Social de 1964 y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR) de 1966, instrumentos legales celebrados en Ginebra, con analogía a normas y objetivos de situación provisoria de trabajo. De esta manera en los artículos 14 y 26 de los cuerpos normativos internacionales antes citados, estipula en coincidencia que: “...todas las personas son iguales ante la ley y tienen derechos sin discriminaciones por motivos de raza, color, sexo, idioma etc...” (Convenio N° 111; 1958 & Convenio N° 117; 1964). Lo que

conlleva que los Estados partes tomen en cuenta todas las medidas más propicias con el fin de oprimir cualquier diferencia en las tasas de salarios entre hombres y mujeres, en pro de principio de igualdad salarial.

Durante los últimos 10 años, en la República Ecuador, se presentó un avance importante al implementar en su ley y políticas públicas principios que permitan reducir la brecha de género dentro del ámbito laboral. Es así que desde la Constitución de la República del Ecuador 2008 se establece una serie de principios y mecanismos que permitan hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, lo que permitió a su vez incorporar el enfoque de género en los planes de gobierno y en el desarrollo de la nueva legislación (Almeida, 2017).

En este sentido, en el artículo 33 de Constitución de la República del Ecuador se garantiza el derecho al trabajo como: “...fuente de realización personal y la base de la economía...” (Ecuador; 2008), y de manera especial en el artículo 331 determina 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...” (Ecuador; 2008).

Por el principio de irradiación en el Código de Trabajo de la República del Ecuador, también se establece derechos tanto para hombres como mujeres, es así que en el artículo 3 se estipula sobre la: “...libertad de trabajo y contratación...” (Ecuador;2005). De manera concordante al tema el artículo 81 determina: “...que los salarios que percibirán los trabajadores y trabajadoras deberán no ser inferiores a lo establecido por la misma ley o Tablas Sectoriales Nacionales...” de esta forma se fundamenta el principio laboral fundamental a igual trabajo igual remuneración. En el artículo 42 numeral 34 ibídem, se dispone que dentro de las obligaciones del empleador debe: “contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo...” (Ecuador; 2005).

El Plan Nacional del Buen Vivir y la igualdad de género en el derecho al trabajo

El Plan Nacional del Buen Vivir (2013), es un instrumento creado con el fin de emitir políticas públicas acorde a la gestión e inversión pública en el Estado ecuatoriano, mismo que fue aprobado en las urnas, siendo el tercer plan a escala nacional. La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo en el año 2013 al crear una política pública de gobierno como se deja indicado, en la parte del prólogo determinó: “El Plan es un conjunto de objetivos que expresan la



voluntad de continuar con la transformación histórica del Ecuador” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo; 2013; p.17), estableciendo 12 objetivos para su cumplimiento, por lo que se considera el objetivo 9 pertinente para la temática, el mismo que trata sobre la garantía de un trabajo digno en todos los tipos de prestaciones establecidos en el régimen jurídico laboral.

Según este objetivo son, el Estado, autoridades sindicales, y otros organismos quienes velan por los derechos del trabajador, encargados dentro del ámbito laboral de suprimir todo tipo de discriminación. La SENPLADES en el año 2013 ejecutó un análisis, donde hasta el 2012 se determinó que al 47,3% de los hombres se les presentaban condiciones favorables para la ocupación plena de un cargo dentro de los centros de trabajo, y que solo 35,9% de las mujeres pudieron ser partícipes de este ámbito.

Las políticas señaladas tienen conexión con las metas determinadas dentro del Plan Nacional del Buen Vivir del año 2013, puesto que toda política tiene un fin para mejorar la calidad de vida del individuo. La meta sujeta a estas políticas se enmarca en que hasta el año 2012 los hogares poseían ingresos menores a la canasta familiar de un 45,5% por lo cual hasta el 2017 se buscó incrementar tales ingresos en un 10% y conseguir un 55.5% que cubran la canasta básica familiar. Esto en razón de que, hombres y mujeres se encuentren satisfechos con sus trabajos, y puedan así también satisfacer las necesidades familiares como personales en base a una remuneración justa, equitativa y a un trato igualitario en el ámbito laboral (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

Metodología

Para lograr el objetivo de la investigación se procedió a la recolección de datos en base a fuentes primarias y secundarias dentro de un enfoque cuantitativo, para emitir razonamientos fundamentados en las variables investigativas de la temática.

La principal fuente de información en la que se basó esta investigación se ha desarrollado por medio de la aplicación del método de campo, por lo que se realizaron visitas in situ a los centros de trabajo, lugares que dentro del ámbito laboral poseen información sobre la temática a investigar. Estos lugares fueron considerados como referentes investigativos dado que forman parte de los sectores: industrial, faenamiento avícola, producción textil, metal-mecánica, trabajo

con cuero y producción de alimentos dentro de las zonas industriales ubicadas en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua; considerando que entre las cuatro ciudades con mayor grado de productividad en la República del Ecuador se encuentra la ciudad de Ambato, por ser una ciudad céntrica del Estado ecuatoriano.

En este caso los gerentes, o personas encargadas de los centros de trabajo, proporcionaron la información principal en razón de las variables investigativas, para determinar la relación entre la problemática identificada y su incidencia en el sector laboral. Para la elaboración de datos estadísticos, se consideró el número total de trabajadores por centro de trabajo, el cargo que desempeñan y las remuneraciones que perciben por sus prestaciones laborales. De los centros de trabajo de personas tanto jurídicas como naturales, los sujetos quienes proporcionaron la información en total fueron veinte, que aportaron como un referente investigativo dentro del cantón Ambato, por lo que de esta manera se creó un contacto de manera directa entre los investigadores y la realidad social.

Como fuente secundaria, con el fin de conceptualizar las variables y fundamentar la necesidad de la realización del presente trabajo se utilizó el método bibliográfico, dado que la información se obtuvo por medio de fuentes teóricas, normativa nacional e internacional y libros afines a la materia de la investigación. Además, se ha trabajado en base a artículos científicos, documentos y fichas metodológicas emitidas por Organizaciones Internacionales, donde se destaca: la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y Cultura –UNESCO- la Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL- y la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, organizaciones que han desarrollado los elementos fundamentales en cuanto a la teoría dentro del ámbito del trabajo a nivel internacional.

Para el análisis de resultados se utilizó también información obtenida de los datos vigentes de las plataformas gubernamentales del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Aplicando así, el método comparativo sobre la información obtenida de las visitas realizadas a los centros de trabajo, mediante la aplicación de tablas, gráficos de barras y de pastel para una mejor distribución de la información. Con estos elementos se realizó una simplificación de datos, valores y criterios emitidos por los sujetos investigados, comparando en ciertos casos esta síntesis con las regulaciones enmarcadas dentro de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Resultados

Al guardar esta investigación relación con el nivel de igualdad que existe tanto entre hombres y mujeres, en cuanto al cargo que desempeñan, así como a la remuneración que percibe, una vez analizadas las diferentes normas establecidas en el Ecuador, así como los instrumentos internacionales a los cuales se ha ratificado el país, a fin de favorecer a la igualdad de género, es menester conocer los resultados que maneja el Estado a través de la plataforma gubernamental: el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Proyecciones Nacionales de igualdad de género

Según la tabla de proyecciones de población, emitida por el INEC (2017) Ecuador poseía una población de 16'776.977 habitantes hasta el año 2017, de los cuales 8' 306.557 pertenecen al género masculinos mientras 8' 470.420 son del género femenino. Ahora bien, tomando en cuenta los datos en referencia al número de empleados afiliados con los que cuenta el Ecuador hasta el 2017, tenemos 2'939.410 personas de las cuales 1'784.054 son hombres y 1'155.356 son mujeres, haciendo relación al número de habitantes en edad de trabajar que corresponde a 11'937.928 durante el mismo año, se puede deducir que solamente el 24,62% se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

No obstante, si analizamos el número de hombres afiliados con el de las mujeres, existe una diferencia de 628.689 personas, es decir que de la cantidad total de afiliados el 61% de ellos son hombres mientras el 39% son mujeres, evidenciándose así que, en un número mayor los hombres acceden a la afiliación y por ende son acreedores de los beneficios que otorga la seguridad social:

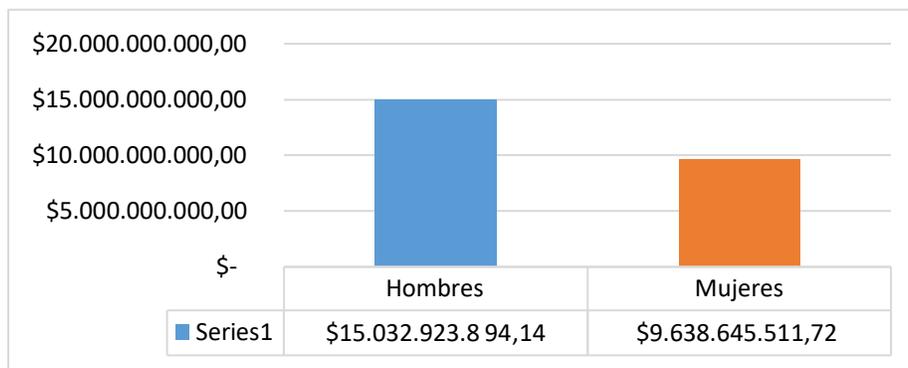
Figura 1: Porcentaje de trabajadores afiliados a IESS nivel nacional - 2017



Fuente: (INEC,2017)

Con respecto a las remuneraciones las diferencias son aún más notorias pues mientras la sumatoria de las remuneraciones de los hombres durante el 2017 alcanza el valor de 15.032'923.894, 14 dólares, la sumatoria de las remuneraciones de las mujeres alcanzan solo en valor de 9.638'645.511, 17 dólares, existiendo una diferencia de 5'394'278.382,42 dólares es decir más de una tercera parte menos que los hombres con lo que se puede inferir que las remuneración al género femenino es menor al masculino (INEC, 2017).

Figura 2: Valor de las Remuneraciones por genero 2017 (Sumatorias en dólares)



Fuente: (INEC,2017)

Igualdad de género en relación a la productividad

Ahora bien, es menester analizar el número de hombres y mujeres que laboran dentro de los centros de trabajo visitados, tomando en cuenta su sexo al ser el tema principal de esta investigación, así como los cargos en los que se desempeñan pues como lo menciona la CEPAL (2016) esta es una de las formas de medir el nivel de igualdad en el ámbito laboral, así como las remuneraciones económicas que perciben.

Indudablemente, el motor de un centro de trabajo es el personal que posee, y en aras de encontrar resultados se ha clasificado al mismo en hombres y mujeres, según los datos entregados por los establecimientos de trabajo obteniendo los siguientes resultados: al realizar la sumatoria del personal femenino dentro de los veinte establecimientos de trabajo investigados se obtiene un total de 87 mujeres, que se desempeñan en las diferentes áreas que posteriormente serán

analizadas para una mejor proyección de la investigación. Mientras que la sumatoria del personal masculino que labora en los mismos centros de trabajo alcanza un número de 255 hombres. En consecuencia, dentro de los entes visitados, las mujeres alcanzan un porcentaje del 25%, mientras los hombres obtienen un 75%, es decir un 50% más que las mujeres, lo que nos lleva a inferir que los campos ocupacionales se desarrollan con mayor énfasis para el género masculino.

Tabla 2: Número de Trabajadores. Centros de trabajo

Actividad	Números de Centro de Trabajo	Hombres	Mujeres
Metalmecánica	2	18	7
Transformación de alimentos	5	45	21
Productos textiles, cueros y calzado	8	123	36
Productos industriales, farmacéuticos y químicos	2	13	9
Vehículos, automotores, carrocerías y sus partes	3	58	14
TOTAL	20	257	87

Fuente: Datos obtenidos en la investigación de campo.

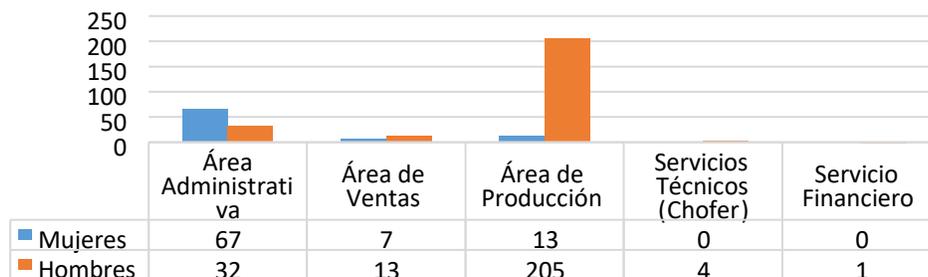
Una vez analizado el índice de hombres y mujeres que laboran dentro de los centros de trabajo objeto de estudio, es necesario identificar el área en el que se desempeñan es decir los cargos ocupacionales. A consideración de las autoras y en base a las tablas sectorial se ha dividido en 4 áreas para un mayor entendimiento agrupando: en el área administrativa cargos como: gerente general, contador, auxiliar administrativo, auxiliar de contabilidad, jefes de las diferentes áreas, y supervisores; en el área de ventas, se encuentran las personas que brindan servicios de vendedores; en el área de producción se encuentran los operarios y aprendices así como las personas encargadas de los controles de calidad; en el área de servicios técnicos se encuentran los choferes y mecánicos; y finalmente en el área financiera se agrupa a los cobradores o recaudadores.

En este sentido, encontramos que en el área administrativa se desempeñan 67 mujeres y solamente 32 hombres, es decir que en los cargos administrativos la mujer tiene mayor apertura. En el área de ventas se encuentran 7 mujeres frente 13 hombres, identificándose una diferencia considerable. Es en el área de producción donde se puede observar que la diferencia es abismal

pues mientras 205 hombres desempeñan cargos de operarios, aprendices o controladores de calidad, las mujeres solo alcanzan un valor de 13, lo que nos permite inferir que las áreas de producción son exclusivamente para el género masculino, pues en muchos de los casos se aplica la fuerza física, sin embargo este no constituye un problema para algunas mujeres, que también que se pueden desempeñar en el manejo de la maquinaria.

En el área de servicios técnicos existen solo 4 hombres y en el área de servicios financieros un solo hombre. Por lo que es evidente que la carga laboral con excepción del área administrativa da más plazas de trabajo al género masculino, y al ser Ambato un cantón de producción que puede generar igual cantidad de plazas de trabajo entre hombres y mujeres, da origen a una gran brecha de género.

Figura 3: Área de desempeño



Fuente: Datos obtenidos en la investigación de campo

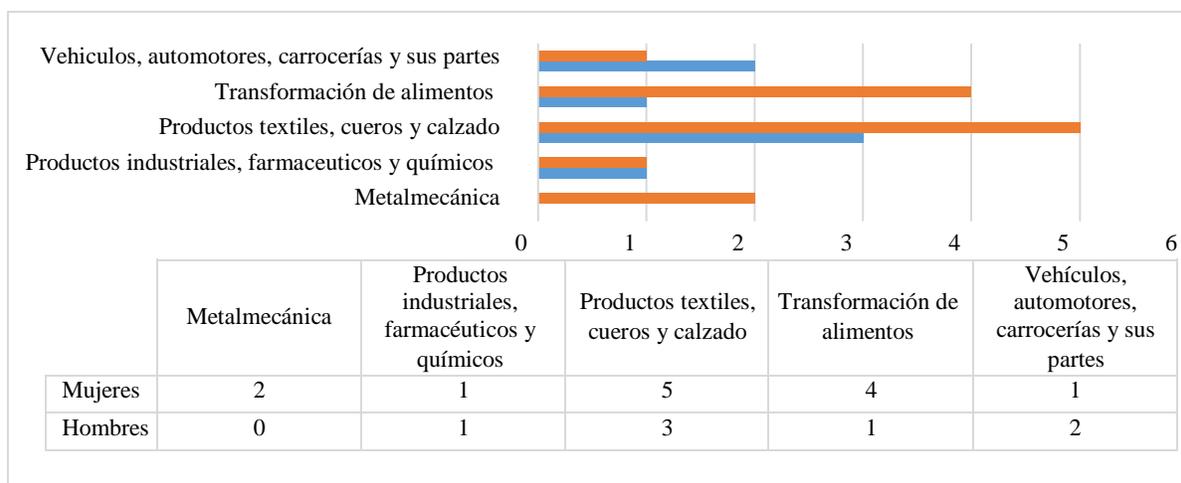
Los derechos laborales de la mujer en relación a las funciones

Es de vital importancia también conocer, cual es el índice de ocupación de cargos altos como lo es la Gerencia General, pues en cierta forma es la cabeza del establecimiento, a quien se le atribuyen grandes obligaciones y la facultad de toma de decisiones que le permitan al centro de trabajo cumplir con el objeto para el cual fue creado. El cargo de Gerente definirá actividades, designar tareas y monitorear a los equipos de trabajo, así como creará las condiciones propicias para un excelente ambiente de trabajo que permita el desarrollo de la misma. En este caso con los

datos obtenidos se puede observar que las mujeres alcanzan un 65 % mientras que el 35% restante corresponde a los hombres.

En esta ocasión, los cargos altos son ejercidos en un número mayor por las mujeres, pues desempeñan el cargo de gerente general o dueña del centro de trabajo en 13 establecimientos. Y en los siete restantes desempeñan el cargo los hombres, Queda claro a su vez, que para el desempeño en este cargo es menester tener un título profesional, que califique la aptitud de la persona para el puesto, pues como ya se mencionó es la persona que estará al mando de la empresa y quien tiene en sus manos el desarrollo de la misma, una vez más queda demostrado que tanto hombres como mujeres poseen las mismas capacidades, y en este caso las mujeres sobresalen en el ámbito administrativo.

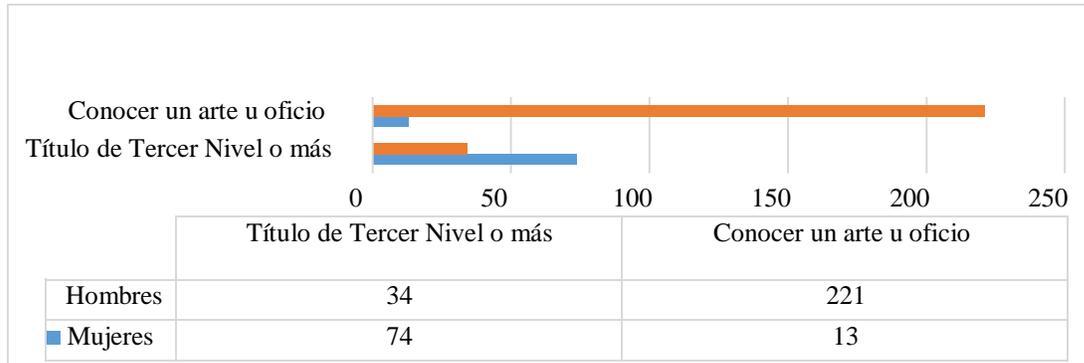
Figura 4: Cargos Administrativos Altos (Gerente General)



Fuente: Datos obtenidos en la investigación de campo

En cuanto al nivel de conocimiento como un requerimiento para el trabajo, se presenta un mayor índice al solicitar al trabajador conozca un arte u oficio, siendo que, de los valores obtenidos dentro de los centros de trabajo objeto de estudio, 234 personas han sido contratadas en base a este aspecto de las cuales 13 son mujeres y 221 son hombres. Pero también, el otro requerimiento dentro del mercado laboral es el tener el título de tercer nivel o si es posible un título más avanzado, el cual tiene un índice significativamente menor al anterior dado que son 108 las personas contratadas por este motivo, de las cuales 74 son mujeres y 34 son hombres.

Figura 5: Requerimientos para el trabajo



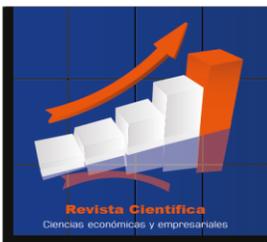
Fuente: Datos obtenidos en la investigación de campo

De la investigación, al realizar la comparación adecuada dentro de los centros de trabajo, el patrón requiere que más hombres tengan el pleno conocimiento del arte u oficio que van a realizar, en vista de la zona y sector en que se desempeñen a diferencia del número reducido de mujeres contratadas según esta postura. Al contrario, existe cierta apreciación con las mujeres para el desempeño del trabajo al tener que responder al patrón con un título de tercer nivel, por lo que existe un mayor número de mujeres que trabajan gracias a la obtención de este título a diferencia de los hombres dentro de esta variable.

La remuneración de la mujer trabajadora y la igualdad de género en la retribución económica

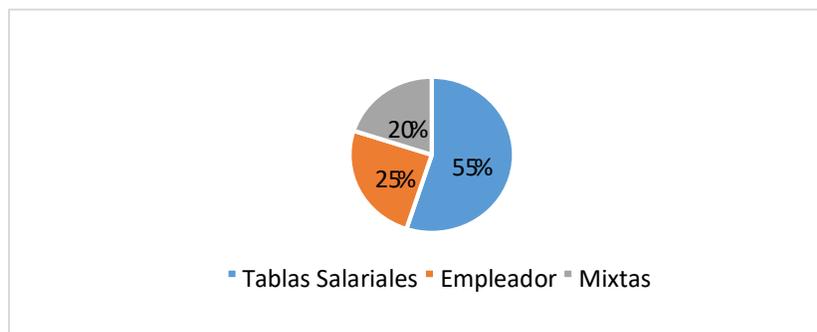
El desarrollo de los centros de trabajo ha producido modificaciones en el mercado laboral, se destacan las remuneraciones que se fijan para los trabajadores en general, las cuales según la ley se determinan de acuerdo las necesidades que tienen los trabajadores, para alcanzar el objetivo de un salario acorde al desempeño. Estas remuneraciones no van a ser menores a las ya establecidas, con el fin de no vulnerar los derechos del trabajador.

En los centros de trabajo en los que se desarrolló la recolección de datos se ha apreciado que las remuneraciones han sido fijadas en base a: tablas salariales determinadas por el Ministerio del Trabajo, por el Empleador y de forma mixta. La gran mayoría fija sus salarios en base a las tablas salariales, alcanzando un 55% que representan a 11 centros de trabajo.



Así mismo el 25% del total lo representan 5 centros de trabajo donde las remuneraciones son fijadas por el Empleador, esto, de acuerdo a la visión que tenga el empleador dentro de su establecimiento sin violar el principio de intangibilidad. Y finalmente el 20% donde 4 son los centros de trabajo que fijan las remuneraciones de sus trabajadores de una manera mixta, utilizando la tabla salarial y el criterio del empleador.

Figura 6: Fijación de remuneración



Fuente: Datos obtenidos en la investigación de campo

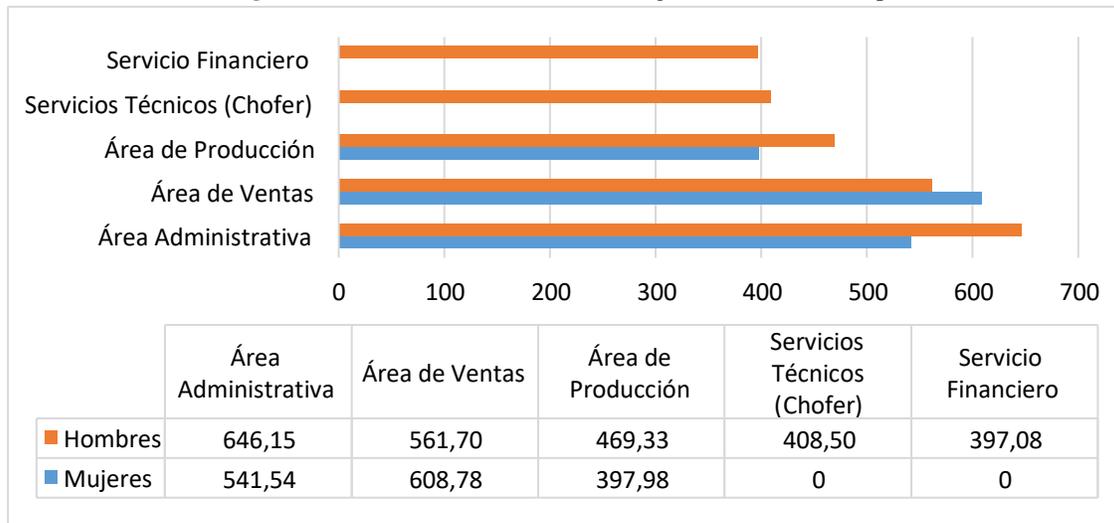
El aplicar las tablas salariales dentro de la fijación de remuneraciones de los trabajadores es esencial, puesto que se aplica lo que determina la normativa vigente para evitar el perjudicar tanto al empleador como el trabajador y que según la investigación se aplica en un mayor índice en los centros de trabajo. La fijación estimada por el empleador o ya sea de manera mixta no supone beneficio ni perjuicio para el empleador, mientras que esto no vulnere los derechos laborales del trabajador.

Las remuneraciones según el área de desempeño dentro de los centros de trabajo tienen sujeción a los cargos en los que desarrollan los trabajadores. Se conoce que, a igual trabajo, igual remuneración por lo que en función de lo determinado en la norma, la remuneración es la clave del trabajo como un deber social y fuente de ingresos económicos.

En la presente investigación se ha previsto un promedio de las remuneraciones según el área de desempeño, al realizar una comparación de cuál es el promedio que perciben tanto hombres como mujeres en el campo laboral. Dentro del Área Administrativa en cuanto al promedio, los hombres perciben un aproximado de \$646,15 que, en comparación con las mujeres, las cuales perciben un aproximado de \$541,54 existe una diferencia considerable respecto a los valores.

Así mismo en el Área de Ventas, los hombres perciben un aproximado de \$561,70 mientras que las mujeres reciben un aproximado de \$608,78; en el Área de Producción los hombres perciben un aproximado de \$469,33 mientras que las mujeres obtienen un aproximado de \$ 397,98. En cuanto a los servicios técnicos para los hombres existe un aproximado de \$408,50, en tanto que no existe dicho promedio por mujeres puesto que de los centros de trabajo previstos ninguna se desempeña en esta área, y finalmente el servicio financiero donde los hombres perciben un aproximado de \$397,08 y que como se señaló anteriormente no existe el desempeño en esta área por parte de las mujeres.

Figura 7: Promedio de remuneración según el área de desempeño

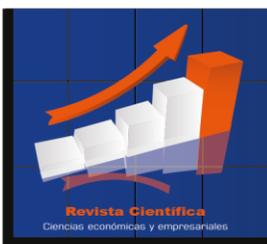


Fuente: Datos obtenidos en la investigación de campo

Al analizar la información propuesta, se puede identificar que existen diferencias entre el promedio de remuneraciones que se fijan tanto para hombres como para mujeres. En las áreas administrativas y de producción son los hombres quienes perciben un valor mayor que las mujeres en razón de los cargos que desempeñan dentro de los centros de trabajo y en el área de ventas son las mujeres quienes perciben un valor mayor que los hombres así mismo de acuerdo a las labores que desempeñen dentro de una empresa.

Valores mínimos y máximos de remuneración según el área de desempeño

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se configuran como un hecho generalizado que se ha identificado a lo largo de todo el mundo. Los factores indican que esta postura se



enfoca dentro de los países en desarrollo, los valores como tal representan el manejo del sistema dentro del mercado laboral.

La apreciación de los valores determinados para la investigación ha puesto de manifiesto la situación en cuanto a la remuneración aproximada que perciben los trabajadores, por lo que dentro del Área Administrativa el valor mínimo que perciben las mujeres es de \$394,2 y de los hombres de \$401,64 y el valor máximo para mujeres de \$1300 y para hombres de \$890,67. En el Área de Ventas el valor mínimo que reciben tanto mujeres como hombres es de \$406,21 y el valor máximo que obtienen ambos es de \$800.

En el Área de Producción tanto hombres como mujeres perciben un valor mínimo de \$394,41, pero existe la diferencia de que en el valor máximo las mujeres perciben hasta \$401,56 y los hombres hasta \$750,96. En los Servicios Técnicos (Chofer) para hombres el valor mínimo es de \$407,89 y el máximo de \$409,11, sin pronunciación de las mujeres puesto que no se han desempeñado en esta área. Así también en el Servicio Financiero, los hombres perciben el valor tanto mínimo como máximo de \$397,08.

El área de ventas es la única área donde los valores mínimos y máximos son iguales para hombres y mujeres, siendo que en las Áreas Administrativas y de Producción existen contrastes en cuanto a las cantidades de dinero que perciben los hombres y mujeres ya sean en valores mínimos como máximos.

Tabla 3: Valores mínimos y máximos de remuneración según el área de desempeño

Área	Valores	Mujeres	Hombres
Área Administrativa	Valor Mínimo	394,2	401,64
	Valor Máximo	1300	890,67
Área de Ventas	Valor Mínimo	406,21	406,21
	Valor Máximo	800	800
Área de Producción	Valor Mínimo	394,41	394,41
	Valor Máximo	401,56	750,96
Servicios Técnicos (Chofer)	Valor Mínimo	0,00	407,89
	Valor Máximo	0,00	409,11
Servicio Financiero	Valor Mínimo	0,00	397,08
	Valor Máximo	0,00	397,08

Fuente: Datos obtenidos en la investigación de campo.

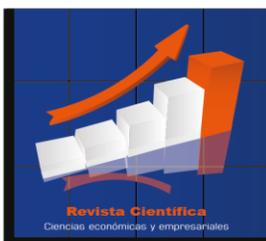
Discusión

Si realizamos una comparación con los resultados obtenidos dentro de la investigación podemos observar que, pese a existir una igualdad formal, es decir que se instauran dentro de la legislación ecuatoriana leyes que en sus enunciados mencionan a la igualdad. Es el caso del Código de Trabajo, que en su artículo 42 numeral 34 establece sobre la contratación de un porcentaje mínimo de trabajadoras, es decir mujeres, sin embargo, no se ha resuelto cuál es el porcentaje de mujeres que debe laborar dentro de cada uno de los centros de trabajo., por lo que es menester que la Comisión Sectorial del Ministerio de trabajo se pronuncie sobre dicha disposición o a su vez implantar una cuota de paridad de género tal como se lo realiza en los ámbitos, políticos y electorales.

Luego del análisis de los datos obtenidos en los centros de trabajo, se puede identificar claramente, que en Ambato existe una gran brecha de género pues entre los resultados más relevantes se muestra los hombres constituyen las tres cuartas partes de los trabajadores frente a un minúsculo un cuarto que representan las mujeres. Sí bien se puede evidenciar que en los cargos administrativos las mujeres superan en un gran número a los hombres en lo que refiere al área de producción la brecha de ocupación de cargos es gigante.

Tradicionalmente, las mujeres han sido relegadas a los cargos de oficina como se evidencia en los resultados y los hombres por el hecho de tener mayor fuerza física se desempeñan mejor en las áreas industriales, pese a que según los datos presentados por el Ministerio de Coordinación y Desarrollo Social, la principal actividad laboral tanto de hombres y mujeres es la agricultura, no podemos dejar de lado que Ambato también posee varios centros de trabajo que se dedican al área industrial y que efectivamente al igual que los hombres las mujeres pueden iniciar como aprendices a fin de conocer un oficio que le permita acceder al sector formal, y por tanto se les garantice mayores beneficios de ley.

Por otro lado, dentro de los datos obtenidos por la plataforma gubernamental el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, la diferencia de remuneraciones también es evidente, pues de la sumatoria total alcanza un valor de 24.671'569.405, del cual un 39 % representan a las mujeres,



mientras los hombres alcanzan un 61%, esto en el ámbito nacional. Sin embargo, dentro de los datos obtenidos se puede evidenciar que gracias a las tablas salariales establecidas tanto para hombres como para mujeres acceden por lo menos al mismo salario mínimo, ciertamente en varias áreas aún se mantiene una diferencia considerable teniendo en cuenta que se desarrollan dentro el mismo cargo, pero este se debe también a que es el patrón quien les designa dicha remuneración.

Conclusiones

En Ecuador la igualdad de género en el derecho al trabajo, se prevé desde la norma normarum con lo cual se ha pretendido disminuir la brecha de género, no obstante, estos esfuerzos no son suficientes, como es el caso del Código de Trabajo norma específica que engloba los derechos y obligaciones laborales, en el que se estipula que deberá existir un porcentaje mínimo de trabajadoras determinado por la Comisión Sectorial del Ministerio de Trabajo. Dicho porcentaje no ha sido establecido, lo que genera una vulneración en la inclusión de la mujer en el ámbito laboral, por lo que pese a existir una igualdad formal no se ve reflejada en una igualdad real.

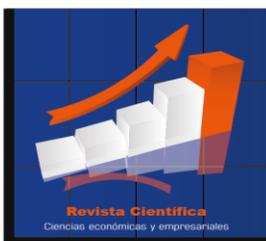
En lo referente a la función de cargo entre hombres y mujeres, esto representa el elemento principal que permiten el desarrollo de los centros de trabajo, sin embargo, en la práctica, la desigualdad en función al cargo aún permanece, como se puede observar en los resultados, en el área de producción el índice de hombres supera por más del 90% a la cantidad de mujeres que laboran en dicha área, lo que, en consecuencia, nos lleva a inferir que las políticas implementadas no son suficientes para alcanzar la igualdad.

Además se concluye que, el desempeño de la mujer tiene un mayor reconocimiento en el área administrativa, lo que implica mayores beneficios y una mayor remuneración, empero no todas las mujeres tienen acceso a la educación, lo que las obliga a desarrollarse dentro del sector de la informalidad o a su vez en los campos y como la costumbre lo establece a actividades netamente domésticas, por lo que las políticas públicas que implementen los próximos gobiernos, deben enfocarse en la igualdad de oportunidades, para que tanto hombres como mujeres accedan a un trabajo de calidad, con igual remuneración y acceda a los mismos beneficios de ley.

Finalmente, las retribuciones económicas, que perciben las trabajadoras se puede determinar que tanto hombres como mujeres que se desempeñan en el mismo cargo perciben el mismo sueldo, cuando se aplica las tablas salariales. No obstante, la diferencia salarial es evidente cuando es el empleador el que fija la remuneración, y alcanzando los hombres una mayor retribución que varía entre 100 a 200 dólares de la que percibe una mujer, pese a realizar las mismas actividades laborales.

Referencias

1. Almeida, M. (2017). Justicia económica y equidad de género en Ecuador. Quito: Friedrich Ebert Stiftung.
2. Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo- Reforma 2019. Quito: CEP.
3. Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Registro Oficial N°. 449.
4. Centro Internacional de Formación de la OIT. (2008). Guía sobre las normas internacionales del Trabajo. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, 77-90.
5. CEPAL. (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible . Santiago de Chile: Naciones Unidas.
6. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1951). C100 Convenio sobre igualdad de remuneración. Ginebra: OIT.
7. Convenio sobre la discriminación; empleo y ocupación. (1958). Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT.
8. Espinoza, M. A. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. Espacios, 11.
9. González, S. (2004). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral . Universidad de Las Palmas de Gran Canaria , 20-22.
10. INEC. (2017). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de Proyecciones Poblacionales: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>
11. INEC. (2017). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de Redatam:
12. <http://redatam.inec.gob.ec/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=DIEE2017&MAIN=WebServerMain.inl>

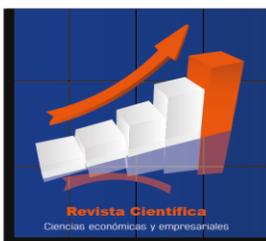


13. Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. (Abril de 22 de 2016). Sistema Integrado de
14. Conocimiento y Estadísticas Social del Ecuador. Obtenido de
15. <http://www.conocimientosocial.gob.ec/pages/EstadisticaSocial/herramientas.jsf>
16. Naciones Unidas ONU. (2016). Los principios del Pacto Mundial. Derechos Humanos, 10.
17. OIT. (1964). Convenio 117 Política Social. Ginebra.
18. ONU. (1958). Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Ginebra.
19. Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2014). Igualdad de Género. La Habana: UNESCO.
20. Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación.
21. Organización Internacional del Trabajo. (1962). Convenio sobre la Igualdad de Trato y la Seguridad Social.
22. Organización Internacional del Trabajo OIT. (2009). La hora de igualdad en el trabajo.
23. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR). (1996). Derechos Individuales. Asamblea General de las Naciones Unidas.
24. Plascencia, R. (2013). La igualdad. México, D.F.: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
25. Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). Plan Nacional del Buen Vivir. Quito:
26. SENPLADES.
27. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. Quito: SENPLADES.

References

1. Almeida, M. (2017). Economic justice and gender equity in Ecuador. Quito: Friedrich Ebert Stiftung.

2. National Assembly of Ecuador. (2005). Labor Code- Reform 2019. Quito: CEP.
3. National Assembly of Ecuador. (2008). Constitution of the Republic of Ecuador. Quito: Official Registry No. 449
4. International Training Center of the ILO. (2008). Guide on international Labor standards. Department of International Labor Standards, 77-90.
5. ECLAC (2016). Women's autonomy and equality in the sustainable development agenda. Santiago de Chile: United Nations.
6. General Conference of the International Labor Organization. (1951). C100 Agreement on equal remuneration. Geneva: ILO.
7. Discrimination Convention; employment and occupation. (1958). International Labor Organization. Geneva: ILO.
8. Espinoza, M. A. (2018). Labor discrimination in Ecuador. Spaces, 11.
9. González, S. (2004). Equal opportunities between women and men in the labor market. University of Las Palmas de Gran Canaria, 20-22.
10. INEC. (2017). National Institute of Statistics and Censuses. Obtained from Population Projections: <http://www.eficienterencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>
11. INEC. (2017). National Institute of Statistics and Census. Obtained from Redatam:
12. [http://redatam.inec.gob.ec/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=DIEE2017 & MAIN = WebServerMain.inl](http://redatam.inec.gob.ec/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=DIEE2017&MAIN=WebServerMain.inl)
13. Ministry of Social Development Coordination. (April 22, 2016). Integrated System of
14. Knowledge and Social Statistics of Ecuador. Obtained from
15. http://www.conocimientosocial.gob.ec/pages/EstadisticaSocial/her_tools.jsf
16. United Nations UN. (2016). The principles of the Global Compact. Human Rights, 10.
17. ILO. (1964). Agreement 117 Social Policy. Geneva.
18. Un. (1958). Discrimination in matters of employment and occupation. Geneva.
19. United Nations Educational and Scientific Organization. (2014). Gender equality. Havana: UNESCO.
20. International Labor Organization. (1958). Convention on discrimination, employment and occupation.



21. International Labor Organization. (1962). Agreement on Equality of Treatment and Social Security.
22. International Labor Organization ILO. (2009). The hour of equality at work.
23. International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). (nineteen ninety six). Individual Rights General Assembly of the United Nations.
24. Plascencia, R. (2013). Equality. Mexico, D.F. : National Human Rights Commission.
25. National Secretary of Planning and Development. (2013). National Plan of Good Living. Quito:
26. SENPLADES.
27. National Secretariat of Planning and Development. (2013). National Plan for Good Living 2013-2017. Quito: SENPLADES.

©2019 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).