

escuela sindical

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



Escuela Sindical




Derechos laborales específicos de las mujeres

Coordinadora: Kruskaya Hidalgo
Investigadora: Angie Toapanta
Guionista pedagógica: Ana Cisneros
Diseño: DAKA Studio

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

© Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS
Av. República 500 y Martín Carrión,
Edif. Pucará 4to piso, Of. 404, Quito-Ecuador
Telf.: (593) 2 2562-103 Casilla: 17-03-367
www.ecuador.fes.de

 Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS
 @FesILDIS
 @fes_ildis

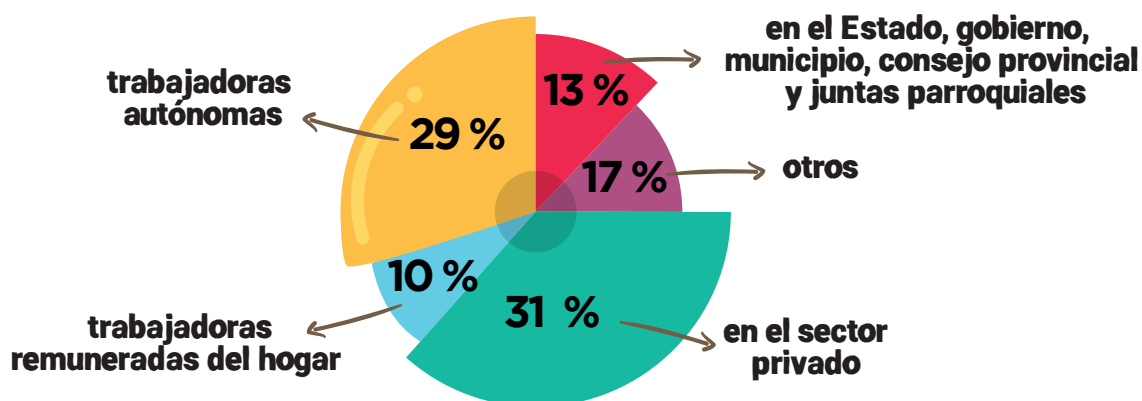
Para solicitar publicaciones:
info@fes-ecuador.org

DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES

Las luchas históricas de los movimientos sindicalistas, de mujeres y feministas han logrado garantizar derechos fundamentales para las mujeres, como la educación, el acceso al voto, la posibilidad de trabajar con paga, el acceso a la salud sexual y reproductiva. Sin embargo, hasta la actualidad, la vida laboral de las mujeres está atravesada por **altos niveles de desigualdad.**

Las mujeres sufren múltiples formas de discriminación laboral: ganan menos dinero por el mismo trabajo; enfrentan violencia de género; tienen mayor carga laboral porque aparte del trabajo remunerado, realizan la mayor cantidad del trabajo de cuidados en la sociedad, labor que no es pagada. Por lo general, son las mujeres las que tienen los trabajos más precarizados y ocupan el mayor porcentaje en las tasas de subempleo y de trabajo autónomo. Además, los gobiernos y empresas neoliberales vulneran sus derechos humanos de manera constante. Por estas razones, la defensa de los derechos de las mujeres es parte de la justicia social y justicia de género.

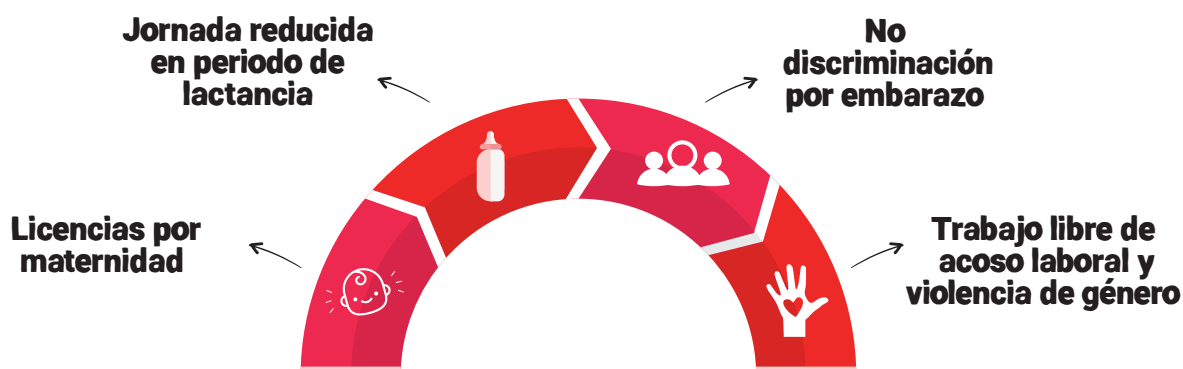
El 2018 el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), señaló que en Ecuador las mujeres trabajan:



Esto indica que la presencia de las mujeres siempre ha estado vigente en la economía del país, ya sea con trabajo reproductivo o productivo, como un motor importante para sostener la vida.

Derechos específicos de las mujeres en el trabajo

Por las responsabilidades reproductivas y por su mayor vulnerabilidad en ciertas situaciones, hay derechos laborales específicos para las mujeres trabajadoras. Estos derechos están presentes en la Constitución de la República y el Código de Trabajo; deben cumplirse a la par de los derechos laborales generales. Las mujeres tienen derecho a:



1 Licencias por maternidad: este derecho permite a la madre ausentarse del trabajo por 12 semanas para recuperarse del parto y cuidar de la o el recién nacido durante sus primeros días de vida. En caso de nacimientos múltiples, la madre tiene derecho a 10 días adicionales de licencia. Si en este periodo es despedida, será considerado despido ineficaz, una herramienta jurídica que otorga protección a la trabajadora.

2 Jornada reducida en periodo de lactancia: el periodo de trabajo se reduce a 6 horas diarias durante 12 meses. Si se pertenece a una empresa con más de 50 personas trabajadoras, esta tiene la obligación de prestar el servicio de guardería.

3 No discriminación por embarazo: el empleador tiene prohibido despedir a las mujeres embarazadas durante el tiempo de gestación y 12 semanas después del parto, mientras dure la licencia por maternidad. En caso de que exista un despido, la persona empleadora tiene la obligación de reintegrar a la trabajadora a su lugar de trabajo pagando las remuneraciones pendientes con un recargo del 10 %. Asimismo, la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado debe garantizar los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos.

4

Un trabajo libre de acoso laboral y violencia de género: esta es una de las principales preocupaciones en el mundo laboral de las mujeres.

Por un lado, el **Código de Trabajo** define acoso laboral como:

comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

No obstante, la legislación ecuatoriana aún es insuficiente para proteger a las personas trabajadoras del acoso laboral y de la violencia de género.

Por otro lado, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, en su convenio 190 señala al acoso como:

un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Es decir, la violencia y el acoso laboral no solo son actos repetitivos que perjudican la situación laboral y los derechos de las personas trabajadoras, sino que incluye la violencia sexual por razones de género. La OIT también advierte que la violencia de género o acoso en el trabajo puede presentarse en cualquier momento de la relación laboral, independientemente de los horarios y el lugar.

Estos derechos son el resultado de la lucha permanente de las trabajadoras y sindicatos por mejores condiciones laborales. También, han permitido formalizar sanciones en el Código de Trabajo y Ministerio del Trabajo para quienes los vulneran.

Brecha salarial

En diciembre de 2019, **el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue de aproximadamente \$ 345; mientras, para una mujer empleada fue de \$ 292; entonces, las mujeres ganan \$ 53 menos que los hombres.** Este dato es revelador si tomamos en cuenta que gran parte de las mujeres tiene empleos precarios y que el ingreso percibido no es suficiente para satisfacer sus necesidades ni las de sus familias.

Aun cuando la remuneración equitativa esté presente el artículo 311 de la Constitución ecuatoriana y se proponga adoptar medidas para eliminar las desigualdades, esto no sucede. Por lo que es indispensable seguir luchando por condiciones laborales justas para todas y todos.

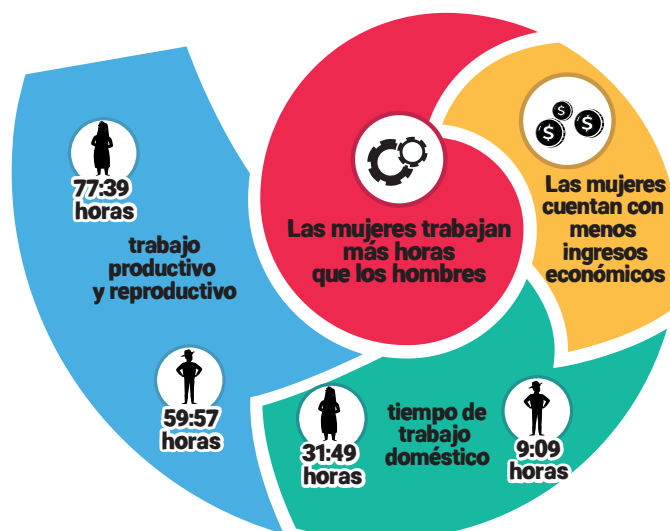
Economía del cuidado y trabajo no remunerado del hogar

El sistema de pensamiento que rige a nuestra sociedad establece formas desiguales de comportamiento para hombres y mujeres. A esto lo conocemos como “**roles de género**”. Estos roles han definido que las mujeres sean responsables del trabajo reproductivo o de cuidado; es decir de todas aquellas actividades esenciales para el sostenimiento de la vida que históricamente han sido no pagadas. Mientras, los hombres deben asumir el trabajo productivo que cuenta con una remuneración.

Las actividades de cuidado son indispensables para el desarrollo de la vida, por ejemplo: el cuidado del hogar, de las y los hijos, de adultas y adultos mayores, de personas enfermas, etc. El trabajo de cuidado pocas veces es reconocido o pagado. Pero, sin el cuidado, difícilmente la sociedad y la fuerza laboral pueden mantenerse.

“La inmensa cantidad de trabajo doméstico remunerado y no remunerado realizado por mujeres en el hogar es lo que mantiene el mundo en movimiento”¹.

La ejecución de las labores de cuidado no remuneradas por parte de las mujeres, más su carga como trabajadoras duplica su jornada laboral: trabajan más horas que los hombres, sin embargo, cuentan con menos ingresos económicos. En Ecuador, las encuestas del uso del tiempo demuestran que las mujeres realizan 31:49 horas de trabajo doméstico, mientras los hombres únicamente 9:09 horas. Una diferencia abismal. Además, entre trabajo productivo y reproductivo, las mujeres laboran 77:39 horas semanalmente y los hombres 59:57 horas². Esto significa que las mujeres tienen menos tiempo para descansar, estudiar, realizar formación profesional o ser activas políticamente en espacios como sindicatos.



¹Federici, Silvia. 2012. Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle. PM Press.

²INEC. 2012. "Encuesta de uso del tiempo". https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Usos_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf

Frente a este panorama, urge encontrar una solución equitativa, que asegure a las mujeres condiciones iguales y dignas en el mundo laboral. De la misma manera, es indispensable que los sindicatos representen a las trabajadoras de cuidados en el diálogo social e interpelen las prácticas de gobiernos y empresas neoliberales que traspasan la responsabilidad de la provisión de cuidados a las mujeres.

Trabajo remunerado del hogar

El trabajo remunerado del hogar está reconocido en el Código del Trabajo de Ecuador como servicio doméstico. El artículo 262 lo define como:

Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

La legislación ecuatoriana determina que las y los trabajadores del servicio doméstico deben contar con un contrato individual a tiempo indefinido que garantice los mismos derechos que los de las y los trabajadores en general, incluyendo los derechos específicos de las mujeres. El trabajo remunerado del hogar tiene características peculiares:

- El periodo de prueba dura hasta 15 días; a partir del día 16, se convierte en un contrato a tiempo indefinido.
- La edad mínima para el trabajo o servicio doméstico es de 15 años.
- Si la o el empleador fallece, el contrato se mantendrá vigente con los herederos.
- Existen distintas formas de trabajo doméstico. Por un lado, están quienes viven en los hogares de sus empleadores y realizan el trabajo **puertas adentro**; el empleador deberá proporcionar alimentación y albergue. Por otro lado, están las y los trabajadores que salen al final del día y su trabajo se denomina **puertas afuera**; en este caso, es responsabilidad de la parte empleadora asegurar alimentación. Todas estas modalidades deben estar presentes en el contrato de trabajo.
- Es obligación de la parte empleadora, dentro de sus posibilidades, impulsar la mejoría en la educación de la o el trabajador.
- Si la persona trabajadora es adolescente, la parte empleadora está obligada a respetar su derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.
- En el caso de que la persona trabajadora quede imposibilitada, no podrá ser despedida; el empleador deberá proveer de los recursos necesarios para su subsistencia o una jubilación de acuerdo con la ley.

En Ecuador

Las trabajadoras remuneradas del hogar organizadas forman parte de sindicatos y asociaciones como la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE) y la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH).

Estos sindicatos lograron constituirse gracias a la insistencia en la aplicación del convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Estos son ejemplo de lucha de trabajadores y trabajadoras organizadas que, en busca de mejores condiciones laborales, se juntaron, haciendo efectivo su derecho humano a sindicalizarse.



Como hemos visto, existen derechos laborales específicos para las mujeres trabajadoras; su cumplimiento garantizará una sociedad más justa. Aún queda un largo camino por recorrer para obtener condiciones equitativas para las mujeres en el mundo del trabajo. En este sentido, la organización sindical se convierte en la herramienta que permitirá asegurar el respeto y ampliación de los derechos laborales.



**¿Cuál es la situación laboral de las mujeres en nuestro país?
¿Qué podemos hacer para que esta realidad mejore?**



Glosario



Brecha salarial

Se refiere al acceso y asignación salarial desigual que existe entre hombres y mujeres. Es una demostración de la desvalorización de los trabajos que realizan las mujeres en todos los ámbitos.



Desigualdad de género

De acuerdo con el Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES), es la distancia o asimetría social que existe entre los hombres y las mujeres.



División sexual del trabajo

Se remite a la diferenciada y desigual asignación de roles entre hombres y mujeres. Por ejemplo, la histórica atribución del trabajo doméstico como feminizado, realizado por mujeres.



Feminismo

Es un movimiento social y una filosofía que repiensa a la humanidad para alcanzar la igualdad entre todas las personas. Plantea que las diferencias biológicas de los sexos no deberían generar distinciones sociales de desigualdad.



Igualdad sexo-genérica

Se refiere a la garantía de derechos y libertades y no discriminación de las personas de diversidad, asociadas a razones sexo-genérica.



Trabajo de cuidado

Incluye todas las tareas relacionadas a la atención, asistencia y servicio hacia otras personas. Por ejemplo, cuidado infantil, cuidado a personas de la tercera edad o enfermas. Históricamente, este trabajo no ha sido remunerado y lo han realizado, en su mayoría, las mujeres.



Trabajo no remunerado del hogar

Se refiere al trabajo doméstico realizado en los hogares; implica limpiar, planchar, lavar, cocinar, ordenar, entre otras actividades, más el cuidado de personas dependientes.



Trabajo remunerado del hogar

Es el trabajo que realizan, principalmente, mujeres en hogares ajenos a los de ellas. Consiste en el cumplimiento de quehaceres domésticos y el cuidado de personas dependientes.



Violencia de género

Cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.

Síguenos en:

-  @FesILDIS
-  @fes_ildis
-  FESILDISEcuador

<https://www.fes-ecuador.org>