



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

MECANISMOS DE PROTECCIÓN LEGAL DE LAS MUJERES
TRABAJADORAS EN PERIODO LACTANCIA PARA EL CUMPLIMIENTO
DE SUS DERECHOS LABORALES Y REPRODUCTIVOS.

PACHUCHO REQUELME JORGE ANDRES

MACHALA
2016



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

MECANISMOS DE PROTECCIÓN LEGAL DE LAS MUJERES
TRABAJADORAS EN PERIODO LACTANCIA PARA EL
CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES Y
REPRODUCTIVOS.

PACHUCHO REQUELME JORGE ANDRES

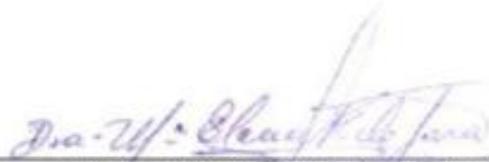
MACHALA
2016

Nota de aceptación:

Quienes suscriben GUACHICHULLCA ORDOÑEZ LAURA, FAJARDO ALBA MARIA ELENA y BELDUMA BRAVO MARIA DOLORES, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado MECANISMOS DE PROTECCIÓN LEGAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO LACTANCIA PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES Y REPRODUCTIVOS., hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



GUACHICHULLCA ORDOÑEZ LAURA
0704663467
ESPECIALISTA 1



FAJARDO ALBA MARIA ELENA
0701618466
ESPECIALISTA 2



BELDUMA BRAVO MARIA DOLORES
0704442656
ESPECIALISTA 3



RAMON PINEDA MIGUEL
0702180605
ESPECIALISTA SUPLENTE

Urkund Analysis Result

Analysed Document: JORGE ANDRES PACHUCHO REQUELME.pdf (D21116611)
Submitted: 2016-07-19 07:01:00
Submitted By: jorgepachucho@gmail.com
Significance: 3 %

Sources included in the report:

<http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v20n2/art05.pdf>
<https://mariadelcisne03.files.wordpress.com/2012/11/principiogenerales-del-derecho-laboral.docx>
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47812/68395/S97ECU01.htm>
<http://www.youtube.com/watch?v=vK5ieJ2Jqdc>

Instances where selected sources appear:

4

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, PACHUCHO REQUELME JORGE ANDRES, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado MECANISMOS DE PROTECCIÓN LEGAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO LACTANCIA PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES Y REPRODUCTIVOS., otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

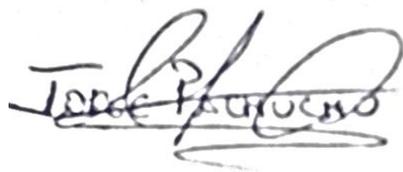
El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que él asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 22 de septiembre de 2016



PACHUCHO REQUELME JORGE ANDRES
0706801289

RESUMEN

Autor: Jorge Andrés Pachucho Requelme

C.I: 070680128-9

jorgepachucho@gmail.com

El presente trabajo investigativo profundiza el análisis de los Mecanismos de Protección legal de las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia para el cumplimiento de derechos laborales y reproductivos, que amparan a la mujer según las normativas laborales vigentes expuestas en el Código del Trabajo; el estudio planteado recoge información teórica referida a las medidas legales que las autoridades laborales y empresarios aplican, dejan de aplicar o incumplen. En este contexto las empresas consideran que tener mujeres embarazadas influye negativamente en la producción de bienes y servicios debido a que consecuentemente se reducen los ingresos económicos; los empleadores conocen cuales son los derechos que amparan a las mujeres embarazadas pero hacen caso omiso, ignorando las sanciones a las que pueden someterse. En lo que corresponde los derechos humanos en el Ecuador existen derechos sexuales y reproductivos ya establecidos que indican que la mujer tiene toda la libertad de decidir en qué momento tener o no tener hijos. Además, se analizan las leyes que amparan a las mujeres trabajadoras embarazadas, para lo cual se consideró lo expuesto en la Constitución del Ecuador y demás leyes conexas que otorgan garantías de protección laboral a la mujer, con lo que se logró establecer cuáles son las medidas y mecanismos de protección que deben aplicarse para garantizar el cumplimiento de los derechos de la mujer por parte de los empleadores.

Palabras Clave: Mecanismos de Protección, Mujer Embarazada, Derechos Laborales, Código del Trabajo, Derechos Reproductivos

ABSTRACT

This research work deepens the analysis of the mechanisms of legal protection of women workers breastfeeding for compliance with labor and reproductive rights, which protect women under current labor standards set out in the Labour Code; the proposed study includes theoretical information regarding legal measures that the labor authorities and entrepreneurs apply, apply stop or fail. In this context, the companies believe that pregnant women have a negative impact on the production of goods and services because the income is consequently reduced; Employers know what are the rights that protect pregnant women but ignore, ignoring the sanctions that may be submitted. Regarding its human rights in Ecuador sexual and reproductive rights are established that indicate that women have all the freedom to decide when to have or not have children. In addition, laws that protect pregnant working women are analyzed, for which the above was considered in the Constitution of Ecuador and other related laws that provide guarantees of job protection to women, so it was possible to establish what measures and protection mechanisms to be implemented to ensure compliance with the rights of women by employers.

Keywords: Protection mechanisms, Pregnant Woman, Labor Rights, Labour Code, Reproductive Rights

INDICE

Pagina de Aceptacion	V
Reporte de prevención de coincidencias (URKUND)	VI
Cesión de Derechos de Publicación.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCION.....	4
DESARROLLO	5
1. Constitución de la República del Ecuador.	6
1.1. No discriminación a la mujer.....	6
1.2. Igualdad en el acceso al empleo.	6
1.3. Respeto a los derechos reproductivos.....	6
1.4. Políticas para erradicar la discriminación.	7
2. Código Orgánico del Trabajo.....	7
2.1. Licencia por maternidad.	7
2.2. Despido Ineficaz.	7
2.3. Horario especial para lactancia.	7
3. La constitución y su enfoque de derechos humanos.	7
4. El Código Orgánico de Trabajo y sus mecanismos de protección para la mujer embarazada.....	8
5. El periodo de maternidad y lactancia. Importancia para el desarrollo de la mujer dentro del área laboral.....	10
6. La violación de los derechos sexuales en el sector laboral.	11
7. La discriminación generacional de la mujer en el sector laboral.....	12
8. Análisis de los diversos mecanismos de protección para la mujer embarazada.	13
PROPUESTA.	16
Bibliografía.....	18
Anexos	26

INTRODUCCION

El presente trabajo se centró en la determinación de los mecanismos de protección de derechos a los que puede acceder una mujer en caso de vulneración de sus retribuciones laborales, por consiguiente, se planteó el siguiente tema: MECANISMOS DE PROTECCIÓN LEGAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO LACTANCIA PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES Y REPRODUCTIVOS.

El problema a investigar surge del incumplimiento constante de los derechos laborales que padecen las mujeres en su lugar de trabajo y de las constantes restricciones de los empleadores para impedir el uso de la licencia por maternidad y lactancia. Se realizó un análisis de cada uno de los códigos legales pertinentes que amparan y protegen legalmente en caso de negligencia del empleador, este análisis nos permitió comprender la importancia de las mujeres como parte activa de la sociedad y su contribución para el desarrollo económico de la misma. Este trabajo se estructuró en una contextualización de las leyes específicas de protección y de un acercamiento a la intervención de los profesionales y las instituciones, el cual nos permitió esclarecer los mecanismos de protección que protegen a la mujer en caso de la vulneración de sus derechos laborales.

Tomando en cuenta lo expuesto se consideró el siguiente objetivo General.

Determinar las leyes que amparan a las mujeres trabajadoras mediante el análisis de las normativas legales vigentes para la identificación de mecanismos protección que garanticen el goce de sus derechos.

Se aplicó una metodología descriptiva donde enfocaremos la constitución el código orgánico de trabajo, el plan nacional del buen vivir, aquello producirá una propuesta que realce los derechos de la mujer embarazada los mismo que están férreamente sostenidos mediante mecanismos de leyes.

Gracias al análisis de las normativas se identificó los mecanismos establecidos para proteger y preservar la vida de la madre, su estabilidad económica y laboral para que viva en dignidad. Así también establecer las instituciones que se encargan de ejercer el control a las empresas y brindar asistencia a las mujeres.

DESARROLLO

Dentro del contexto ecuatoriano si bien la mujer goza plenamente de sus derechos fundamentales, gracias al actual gobierno de turno que le ha dado prioridad al cumplimiento de los derechos humanos, la constitución otorga varias garantías a la mujer en lo que se refiere al trabajo, para asegurar el cumplimiento de estas normativas laborales se aplica el código orgánico del trabajo, si bien las sanciones para las empresas o empleadores estas definidas, la mayoría de empresas privadas no reciben controles periódicamente e irrespetan de cualquier modo los derechos laborales de la mujer.

El código laboral propone varias medidas de protección para la mujer las mismas que se fortifican dependiendo de su estado actual. Aunque este código cubre la mayoría de los aspectos relacionados con el trabajo y semejantes, no ofrece garantías en caso de prohibición de embarazo en la empresa, solo da las pautas de protección que deben seguir los empleadores para brindar la protección necesaria durante el parto y post parto de la mujer, garantías que deben cumplir porque la constitución ofrece inmunidad laboral a la mujer durante todo el periodo de gestación. Tampoco protege a la mujer en caso de discriminación de género por su condición de embarazo.

Pero que sucede cuando el empleador va más allá del irrespeto a las normativas del código laboral, cuando quiere impedir que sus mujeres empleadas se embaracen y por lo tanto hagan uso de sus derechos inherentes como trabajadoras, sin importarle al empleador el bienestar socio económico y familiar que deben tener las mujeres, cuando se alcanza este punto no solo se está violando la constitución sino también se están negando derechos humanos fundamentales e importantes que la mujer tiene para decidir acerca de su sexualidad.

Este tipo de casos en donde se vulneran los derechos suelen ocurrir en el área rural con mayor frecuencia debido al desconocimiento parcial de las leyes y también por el poco alcance y control que el gobierno mantiene con este sector. El mismo conocimiento que impide que las personas hagan efectivos el goce de sus derechos.

En el Ecuador son muchos los códigos y reglamentos legales que dan soporte y regulan el sistema social, pero ha sido desde el 2008 cuando se promulgo la nueva constitución en donde más énfasis se le ha dado al cumplimiento de los derechos humanos hacia ciertos sectores vulnerables de la población, el cual también ha

modificado las diversas leyes y estatutos para que tengan un alcance mucho mayor en lo que refiera a protección de los derechos de las personas.

El sistema judicial considera que las leyes formuladas tienen alcance para todo el país, pero ciertamente existe lugares donde tienen poco alcance o poco importa el cumplimiento de las mismas. A continuación se presentan las diversas leyes que amparan a la mujer trabajadora y a la mujer embarazada.

1. Constitución de la República del Ecuador.

Entre los artículos que más importancia tienen para el problema en cuestión destacan:

1.1. No discriminación a la mujer.

Art. 43.- Este artículo plantea los siguientes derechos:

No ser discriminadas por su condición de embarazo en ninguno de los diversos ámbitos sociales, la gratuidad de los servicios que guarden relación con su embarazo y su bienestar mientras dure el mismo, cuidado y protección de su vida durante el parto y postparto, brindar las facilidades necesarias para el goce de sus derechos esto incluye los relacionados con la lactancia materna. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

1.2. Igualdad en el acceso al empleo.

Art. 331.- Garantizar el acceso al empleo y la igualdad de trabajo y sueldo de acuerdo a la actividad realizada, se prohíbe además toda forma de discriminación sea directa o indirecta en contra de la mujer. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

1.3. Respeto a los derechos reproductivos.

Art. 332.- Garantizar el respeto de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, esto incluye el acceso al empleo sin discriminación por embarazo y total goza del periodo de maternidad y lactancia, también prohíbe el despido de las mujeres en estado de gestación. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

1.4. Políticas para erradicar la discriminación.

Art. 334.- En el Inciso 6 establece:

“Desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

2. Código Orgánico del Trabajo

Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Destacamos las siguientes:

2.1. Licencia por maternidad.

Art. 152.- Establece el derecho a la licencia por maternidad, el cual indica un periodo de descanso de doce semanas con remuneración. Dicho periodo comenzara previo a la presentación de un certificado médico avalado un por medico calificado del IESS. (Asamblea Nacional, 2012)

2.2. Despido Ineficaz.

Art. 153.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de una mujer por causa del embarazo, tampoco el empleador podrá reemplazar o prescindir de sus servicios mientras se encuentre en descanso por embarazo. (Asamblea Nacional, 2012)

2.3. Horario especial para lactancia.

Art. 155.- Durante los doce meses posteriores al parto, la mujer cuenta con un horario especial de trabajo el consiste en una reducción de dos horas de la jornada normal esto con la finalidad de que pueda satisfacer las necesidades de alimentación de su hijo. (Asamblea Nacional, 2012)

3. La constitución y su enfoque de derechos humanos.

El Ecuador ha logrado importantes avances en el cumplimiento de los derechos humanos de sus ciudadanos. "Los esfuerzos del Ecuador por legislar de manera

equitativa en términos de género, buscando igualdad entre hombres y mujeres, y equilibrar dichas relaciones, son evidentes en los últimos años.” (Lydia, A, 2015, pág. 6)

La Constitución del Ecuador está orientada a cumplir con los parámetros establecidos en el Plan Nacional del Buen Vivir para los grupos de atención prioritaria, el hecho de que la mujer gestante tenga privilegios laborales muestra la evolución y avance del estado en los derechos humanos y la igualdad social. Es esencial brindar todas las protecciones legales a las personas que de una u otra forma contribuyen al desarrollo económico del país.

Antes del año 2008 la constitución tenía un mayor énfasis a beneficiar a cierto sector privilegiado, y a los demás sectores sociales en menor medida, gracias a la creación de la nueva constitución se planteó el plan nacional del buen vivir principalmente para otorgar medidas de protección para los grupos vulnerables entre los que se incluyó a la mujer embarazada. Entre uno de los principales mecanismos de protección ofrecido por la constitución es el total acceso al empleo sin discriminación alguna. La constitución enfatiza la protección al empleo en el código del trabajo los cuales actúan en conjunto para garantizar el acceso al empleo.

4. El Código Orgánico de Trabajo y sus mecanismos de protección para la mujer embarazada

La situación legal de la mujer embarazada merece un mayor análisis sobre su posición en las empresas, puesto que los empleadores se dan la potestad de realizar todo tipo de abusos en contra de la mujer, los cuales van desde la discriminación hasta el despido intempestivo. Esto ocurre porque no existe una comprensión de las normativas que aplican para los casos de maternidad.

“La actual relación entre maternidad y trabajo afecta en forma negativa las posibilidades de inserción laboral de las mujeres y las condiciones en las que ocurre dicha inserción; y determina una importante sobrecarga para las trabajadoras que deben articular cotidianamente sus responsabilidades laborales con el trabajo doméstico y el cuidado infantil.” (Ansoleaga, E & Godoy, L, 2013, pág. 4)

El Código orgánico de trabajo explica de manera más detallada como los empleadores deben responder ante las mujeres embarazadas con sus empleos, y establece las

sanciones pertinentes para cuando existiera violación de los derechos. Aunque estas leyes tienen un alcance nacional es muy sabido que la mayoría de los empleadores discriminan mayormente los derechos laborales de la mujer porque la mayoría de estos están direccionados a dar tiempo de descanso obligatorio con goce de sueldo, lo que no resulta muy atractivo en términos económicamente hablando, de ahí que los empleadores prefieren hacer caso omiso al cumplimiento de ciertos artículos del código del trabajo.

La mujer al momento que conoce de su embarazo tiene el derecho primordial de no poder dar por finalizado su contrato, este derecho guarda relación con el Objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir Garantizar el trabajo digno en todas sus formas. Haciendo un análisis de esta situación, si se termina el contrato de una mujer embarazada no podría sustentar sus necesidades básicas por lo tanto no alcanzaría a obtener los recursos suficientes para tener una buena calidad de vida, y esto es preocupante para el Estado porque las mujeres embarazadas constituyen un grupo de atención prioritaria y su obligación es garantizar el Buen Vivir de estos grupos.

Otro punto en el que se debe hacer énfasis es el en art. 155 que trata sobre la obligatoriedad de las empresas de establecer una guardería infantil que facilite el cuidado de los niños a las madres trabajadoras. En esta parte el código ha demostrado ser imparcial entre empleador y empleado porque este artículo da la facilidad al empleador de mantener a su empleada cerca de su lugar de trabajo con el fin de que no pierda tantas horas laborables, así mismo de no poder brindar este servicio de atención infantil podrá aliarse con otras empresas que ofrezcan este servicio directamente.

Aunque también existen ciertos vacíos legales que dan la posibilidad al empleador, como por ejemplo utilizar el visto bueno para dar por terminado el contrato de la mujer después de reintegrarse a su trabajo. Son varias las maneras en las que el empleador se arregla para de una u otra forma despedir a la mujer, “La posibilidad de despedir a una mujer embarazada o lactante, daba pie a abusos por parte de empleadores tales como ejercer presión sobre la trabajadora o usar su ignorancia de la ley para lograr su renuncia.” (Lydia, A, 2015, pág. 8)

De cumplir o no cumplir con los reglamentos depende enteramente de las empresas, ya que los mismos son obligatorios. La entidad pública encargada de tomar acciones legales en contra de las empresas que no cumplen el reglamento es el Ministerio de

Trabajo a través de la Inspectoría de Trabajo con sede en cada provincia, previo a una denuncia realizada por el o los afectados por las acciones del empleador. Una vez recibida la denuncia se procede con la investigación pertinente y de ser comprobado se aplican las sanciones correspondiente en contra de la parte demandada.

Como es lógico el Ministerio de Trabajo no puede controlar cada empresa de cada provincia, mayoritariamente el control se concentra para el sector público. De modo que para que exista la garantía de derechos en el sector laboral privado debe haber denuncia hecha por los trabajadores, este hecho produce el despido intempestivo porque la persona denunciante es mal vista ante los dueños de la empresa o los empleadores.

Desde este punto se torna difícil lograr el cumplimiento de los artículos porque la mayoría de trabajadores no dan a conocer sus problemas por el temor a perder sus empleos, especialmente cuando la situación económica actual del país no es precisamente buena, por lo que no conviene quedarse sin una forma de sustentar las necesidades básicas.

5. El periodo de maternidad y lactancia. Importancia para el desarrollo de la mujer dentro del área laboral

Las leyes de trabajo conceden a las mujeres el disfrute de los mismos derechos y obligaciones que tienen los varones y detallan expresamente que existen modalidades cuyo propósito fundamental es la protección de la maternidad. (Barragan, V, 2012, pág. 6)

En este apartado analizaremos el mayor inconveniente de los empleadores y la principal razón por la cual se origina el problema de esta investigación. El periodo de maternidad y lactancia que está tipificado en el art. 155, el mismo que ocasiona malestar económico en las empresas, porque implica reducir horas de trabajo hacia determinado sector por lo tanto se estarían perdiendo ingresos económicos.

Todas las legislaciones de cada país han luchado por la implementación exitosa de este periodo en el sistema empresarial, el mismo pensado para que los empresarios entiendan que este derecho es más bien una inversión en el bienestar social, porque conseguiría a lo largo plazo un mejoramiento en la producción de la madre ya que si esta puede dar de lactar a su hijo se sentirá mejor sabiendo que su hijo recibe todas las

atenciones necesarias de su parte y está cumpliendo eficazmente con el rol de madre y proveedora. (Casas, L & Valenzuela, E, 2012, pág. 17)

El periodo de maternidad y lactancia cumple con los lineamientos de la nueva Constitución de alcanzar el *sumak kawsay* (Buen Vivir) mediante políticas que estén orientados a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y grupos de atención prioritaria es por esto que se dan estos beneficios para la madre los cuales tienen la finalidad de proteger la vida del niño y de la mujer.

6. La violación de los derechos sexuales en el sector laboral.

Según la opinión de (Montoya, A, 2010, pág. 8) “es necesario redimensionar el derecho al trabajo desde la categoría de género, es decir, impregnado de contenidos y significados acordes con la realidad de la mujer frente el mercado de trabajo y sus particularidades para el ejercicio del derecho”.

Como se vio anteriormente la mujer en nuestra sociedad ha sido relegada mayoritariamente al rol de madre y puesta detrás de la figura de un hombre dominante, aunque actualmente ha tomado un rol protagónico para el desarrollo gracias a los avances de los gobiernos en el reconocimiento de los derechos sociales.

Todavía existen ciertas formas de segregación y requieren acciones de control y concienciación ya que “para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia” citado textualmente por (Caamaño, E, 2014, pág. 16). Claramente es necesaria una reestructuración en los roles sociales tanto del hombre como de la mujer de este modo podrá existir la igualdad.

El empleador al momento de tratar de controlar o decidir sobre la vida sexual al prohibirles a sus empleadas embarazarse esta atentado contra su libertad de disponer sobre su sexualidad. Muchas mujeres desconocen acerca de sus derechos por lo que optan por obedecer la palabra del empleador con el fin de no perder su empleo, esto da paso a que se cometan más abusos a largo plazo.

En el sector laboral frecuentemente son ignorados los derechos de la mujer, algunos empleadores opinan que se le dan demasiadas protecciones y no es conveniente tener mujeres embarazadas, porque se estaría reduciendo la fuerza laboral de su negocio, ignorando completamente el hecho de que deben cumplir con los reglamentos y

derechos establecidos. Del mismo modo recibe un trato diferente en cuanto a remuneración y la actividad que realizan por su condición de mujer.

El Código de Trabajo en su art. 79 establece que a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin distinción del sexo, raza, nacionalidad o religión; mas, la especialización y práctica se tendrán en cuenta para los efectos de variación de la remuneración. Esto se refiere es que tanto hombre como mujer tienen derechos a igualdad de oportunidades por lo tanto es lógico que quien más experiencia y capacitación tenga recibirá una mayor remuneración.

7. La discriminación generacional de la mujer en el sector laboral.

La protección de la maternidad en el sector empresarial verdaderamente constituye un elemento esencial en la igualdad de oportunidades y busca que las madres puedan combinar satisfactoriamente sus funciones reproductiva y productiva a fin de evitar la desigualdad en el trato durante el empleo. (Buitrago, A, 2014, pág. 8)

La discriminación sexual a la mujer surge por la incomprensión que tiene el hombre hacia la mujer trabajadora que por su género no puede realizar las mismas tareas, en el caso de las mujeres embarazadas los empleadores las discriminan porque no pueden permitirse tener una empleada que tenga un horario reducido y que debe gozar obligatoriamente de un descanso postparto, la mayoría opta por despedirlas intempestivamente.

Por desgracia la actual cultura empresarial no reconoce al embarazo como parte del desarrollo normal de la mujer, sino que es visto como un factor limitativo para las actividades productivas de la empresa. Tenemos una cultura empresarial donde el embarazo es más visto como una situación que impide el desarrollo normal de las actividades, la discriminación generacional también se le atribuye a “los estereotipos de género los cuales generan actitudes discriminatorias propiciadoras de expresiones de violencia laboral. La percepción social de las mujeres en el mercado de trabajo como fuerza de trabajo secundaria, tiende a concentrarlas en sectores de mayor vulnerabilidad a experimentar humillación, hostigamiento y acoso sexual” (Acevedo, D, 2012, pág. 2)

Existe un gran desconocimiento de los derechos por parte de las mujeres, lo que dificulta las acciones legales y de regulación que deberían ejercer los organismos de

control pues “aparentemente” no existe el problema. Por tal es necesaria la concienciación e información de las ciudadanas para que conozcan que derechos los derechos que las protegen y pueda realizar acciones oportunas para asegurar su respeto como trabajadoras. Según la opinión de (García, H, 2015, pág. 11) la discriminación persistirá mientras no se socialice o se difunda el “trabajo reproductivo”, de las mujeres, las cuales seguirán presentando las mismas carencia de oportunidades laborales, sin importar la cantidad de leyes destinadas a lograr la igualdad.

8. Análisis de los diversos mecanismos de protección para la mujer embarazada.

Entre las formas de protección aplicadas actualmente, en función de las dos normativas legales referidas, se evidencia lo siguiente:

En la Constitución se propone una protección especial para la mujer embarazada pues es fundamental el goce de los derechos humanos, y el trabajo y su remuneración son parte de ellos, y contribuyen al buen vivir, de los grupos de atención prioritaria. En palabras de (Landa, C, 2014) “El Estado se encuentra obligado a desplegar toda su fuerza con el propósito de hacer que la mujer desarrolle plenamente sus potencialidades como persona, en igualdad de condiciones que el hombre y con absoluto respeto a sus derechos fundamentales.” El estado debe priorizar el alcance de la igualdad generacional que no limite a las mujeres a demostrar todas sus potencialidades solo por encontrarse en periodo de gestación es más debe lograr la inclusión de estas mujeres en la fuerza laboral.

Las mujeres afectadas en el problema de investigación se les ha prohibido embarazarse y si lo hicieran se les negara el uso del periodo de maternidad y lactancia. No se puede decir que como mecanismo para protegerse de perder su empleo, la mujer debe evitar el embarazo, porque eso va en contra de ejercer la libertad de decidir sobre su sexualidad.

Existen ciertas precauciones que debe tomar la mujer. Primero, debe informar a su empleador que está embarazada de forma oportuna para así poder acceder a los beneficios legales de protección; segundo, debe presentar un certificado médico otorgado por un especialistas acreditado por el IESS para que cuando llegue el momento del parto, se acredite su estado de embarazo y la usencia obligatoria del trabajo.

Curiosamente han ocurrido casos en donde tanto la mujer como el empleador desconocían el estado embarazado, de ocurrir despido con esta condición no aplicaría las garantías de protección para la mujer ya que no fueron informados a tiempo tanto el IESS como el empleador, la mujer debe ser muy cuidadosa y si quiere conservar su empleo y poder llevar su embarazo sin complicaciones debe informar su condición de salud inmediatamente después de conocer su estado de embarazo.

En el caso de embarazado se toma en cuenta los art. 152, 153, 155, respectivamente estos artículos se refieren a las protecciones especiales en caso de embarazo tales como la licencia por maternidad, protección al trabajo, y el periodo de maternidad y lactancia.

El código orgánico de trabajo además otorga varios mecanismos de protección para la madre, a fin de que pueda mantener un embarazo sin complicaciones dentro de su lugar de trabajo, entre los que destacamos, licencia con remuneración hasta doce semanas por el nacimiento de un hijo, en caso de nacimiento múltiple dicha licencia se extiende por diez días adicionales, el padre también adquiere dicha licencia pero solo diez por el nacimiento de un hijo y 5 días adicionales por nacimientos múltiple, derecho a no ser reemplazo mientras dure la licencia por maternidad, recibir la remuneración completa durante el tiempo de la licencia, horario especial de trabajo otorgado luego de la culminación de la licencia por maternidad, el cual en consta de la reducción de ocho a seis horas laborables para fines de lactancia

Una vez identificados los artículos y derechos los cuales han sido vulnerados por el empleador, se debe determinar las acciones de protección que debe exigir la mujer para que se le restituyan sus derechos. Es muy conocido que la mayoría de las mujeres permiten todo tipo de abusos laborales por parte de su empleador por el temor a ser despedidas.

Lo primero que debe saber la mujer trabajadora son las instituciones a las que puede acudir en busca de orientación legal, para exigir sus derechos constitucionales la Defensoría del Pueblo de Ecuador es la Institución Nacional de Derechos Humanos que promueve y protege los derechos de las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos que habitan en el país; para propiciar la vida digna y el buen vivir. También ofrece asesoría legal y apoyo durante todo el proceso.

En este caso la Defensoría del Pueblo actúa a través de la Dirección Nacional de la Mujer de la Defensoría del Pueblo y su acción será la de emitir medidas de

cumplimiento obligatorio, establecer los responsables, y restituir los derechos vulnerados. Claramente después de la denuncia verbal o escrita ante un defensor.

Para lograr el cumplimiento de las garantías de protección a la maternidad laboral en este caso la mujer debe acudir a la Dirección Regional del Trabajo, la cual a través de la Inspectoría del Trabajo disponible a nivel nacional, se encarga de velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley dispone para empleados y empleadores, las usuarias afectadas por el empleador pueden realizar su denuncia al inspector del trabajo designado para cada provincia el cual realizara un seguimiento del caso para determinar si la denuncia procede o no procede y aplicara las sanciones correspondientes para restituir los derechos vulnerados.

Debemos destacar el papel de las afectadas para el cumplimiento de las leyes porque depende enteramente de las personas hacerse valer como sujetos de derechos, aunque el proceso para el cumplimiento de derechos puede tomar un tiempo, el simple hecho de hacerse respetar como trabajadoras asegura la concienciación por parte de los empleadores para que a futuro se eviten sanciones.

La familia debe tener la corresponsabilidad necesaria para ayudar a la protección de las madres embarazadas, ya que con ese respaldo emocionalmente dicha persona tendrá mayor ímpetu de hacer revalidar sus legítimos derechos que le asisten, esto provocara un impacto a la sociedad de estar férreamente unida para el cumplimiento de sus derechos y no estar completamente en el abandono.

PROPUESTA.

El problema se ubica en una empresa de artesanías X la misma que tiene prohibido a sus colaboradoras embarazarse y si se embarazan o si hay mujeres en estado de lactancia, se impide el uso del periodo de maternidad y lactancia, ya que consideran que hacer uso del mismo perjudicaría la producción normal de la empresa por lo tanto se produciría una reducción en los ingresos económicos.

Analizadas las normativas legales y los diversos mecanismos existentes para proteger la maternidad, consideramos que hacen falta mayores acciones que aseguren el cumplimiento de los derechos en el sector laboral. Tomando en cuenta que la mayoría de mujeres poseen un desconocimiento parcial de las normas que las asisten como sujetos de derecho laboral, es necesaria una mayor difusión de las normas legales a fin de que todas las usuarias puedan informarse oportunamente de cuales son específicamente los derechos que las asisten en caso de que sufran un abuso o negligencia en lo que concierne al cumplimiento de sus derechos.

Se hace un llamado a las autoridades e instituciones reguladoras de la ley para que discernan la elaboración de un proyecto de difusión de las leyes primordiales de las mujeres embarazadas, a fin de que estas se informen mejor de los diversos mecanismos de protección a través de los medios de comunicación masiva, campañas colectivas y casas abiertas.

Mediante la difusión de las leyes en los diversos canales de comunicación pública, se lograra evidenciar que esta problemática está presente cada día en nuestro país, y cientos de casos de violación de derechos laborales quedan en la impunidad por el completo desconocimiento de la ciudadanía, por lo tanto se conseguirá llevar la información a todos los sectores sociales, lo que propiciara la concienciación de la ciudadanía.

Del mismo modo se recomienda reforzar los diversos estatutos, para que corrijan los vacíos legales ya que estos propician la exclusión de la mujer embarazada del trabajo, a priori de otorgar un mayor énfasis al cumplimiento de los derechos humanos.

Además es fundamental ejercer un mayor control y regulación de las empresas públicas y privadas, con el fin de que cumplan con las normativas estipuladas en el Código Orgánico de Trabajo, porque se ha vuelta una costumbre en la cotidianidad de las empresas tratar al empleado/a, como una simple vía para la generación de ingresos

económicos, olvidándose de que posee necesidades que debe suplir diariamente. Las instituciones gubernamentales deben imponer a las empresas mayores sanciones e indemnizaciones económicas.

Este proceso de cambio debe ser continuo, sistematizado y correctamente planificado por los organismos de control, esto lograra el cambio social y un mejoramiento para la justicia social.

CONCLUSIONES

Gracias al análisis de las normativas legales se ha logrado determinar las leyes que protegen a las mujeres en caso de vulneración de sus derechos en el sector laboral

Los mecanismos de protección efectivamente existen pero los usuarios de los mismos son los encargados de exigirlos para protegerse legalmente y restituir los derechos violados

Las mujeres embarazadas aunque su estado les impide desenvolverse con normalidad en su trabajo, deben ser tratadas con dignidad y respeto, y necesitan que el estado les garantice que no perderán su empleo

Bibliografía

- Acevedo, D. (2012). *Creative Commons*. Obtenido de Scielo:
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005
- Ansoleaga, E, & Godoy, L. (2013). La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. *Polis, Revista Latinoamericana*, 20.
- Asamblea Nacional. (2012). *Codigo del Organico del Trabajo*. Quito.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi.
- Barragan, V. (2012). *dialnet.unirioja.es*. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4645592>
- Buitrago, A. (2014). La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano. *Revista Ciencias Humanas*, 17.
- Caamaño, E. (2014). La discriminación laboral y el “pecado original” del Derecho del Trabajo. En *Pensamiento Americano Vol. 7 - No13* (pág. 28). Barranquilla: Corporación Universitaria Americana.
- Casas, L, & Valenzuela, E. (2012). *Creative Commons*. Obtenido de scielo:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502012000100004
- García, H. (2015). POLITICAS DE PARIDAD DE GÉNERO EN COLOMBIA: INTERPRETACIONES, AVANCES Y RETROCESOS. *Revista Género & Direito*, 18.
- Landa, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización. Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS: Revista de Derecho*, 23.
- Lydia, A. (2015). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de genero. Una mirada a la ley organica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo del hogar. *CÁLAMO / Revista de Estudios Jurídicos.*, 14.
- Montoya, A. (2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación?. Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 18.

Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura

Workplace violence, gender and health. Manufacturing workers.

Doris Acevedo¹

Resumen

La violencia laboral se genera en las relaciones sociales en el trabajo y está mediada por relaciones sociales de clase, género y etnia, tiene relación con prácticas sociales discriminatorias, a la vez que responde a formas de organización del trabajo, orientadas a influir sobre el rendimiento del trabajo. En el Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores de la Universidad de Carabobo (CEST-UC), se investiga en género y violencia laboral, en colaboración con la Escuela de Formación Obrera de Maracay, obteniendo resultados coincidentes con otros estudios. Este estudio es exploratorio-descriptivo en 249 trabajadores manufactureros, 34% mujeres, mediante la aplicación de un cuestionario auto-administrado, encontrando que las formas de violencia laboral más frecuentes experimentadas por los(as) trabajadores(as), corresponde a cambios en la organización del trabajo y el contenido de las tareas, seguida de violencia verbal. En ambos sexos, las agresiones provienen, mayormente, de sus jefes inmediatos, pero entre las mujeres es más frecuente la agresión horizontal (24,7%) que en los hombres (15,8%). Las consecuencias en la salud de los(as) trabajadores(as) va desde síntomas diversos como: cefaleas, insomnio, gastritis, depresión, angustia hasta deterioro en las relaciones sociales y ausentismo laboral. El llanto y los problemas en las relaciones familiares son más frecuentes entre las mujeres. Los(as) trabajadores(as) afectados(as) no recurren a recursos normativos y legales de protección, por desconocimiento de los mismos. Por las consecuencias para la salud, el acoso y la violencia laboral constituye un riesgo psicosocial que debe ser mejor estudiado, registrado e intervenido, para su reconocimiento, prevención y erradicación.

Palabras Clave: acoso, violencia de género, trabajo.

Abstract

Workplace violence occurs in workplace social relations and is mediated by social class, gender and ethnic group relations. It is linked to discriminatory social practices, and forms of work organization aimed at increasing productivity at work. At the Center for Workers' Health Studies-University of Carabobo (CEST-UC), we investigate gender and workplace violence, in collaboration with the School of Worker Education in Maracay, and obtain results consistent with other studies dealing with this topic. This is an exploratory and descriptive study of 249 manufacturing workers, 34% of whom were women, through the application of a self-administrated questionnaire, finding that the most frequent forms of workplace violence experienced by the workers correspond to changes in the organization of work and task content, followed by verbal abuse. In both sexes, the attacks mostly come from their immediate supervisors, but horizontal aggression is more common among women (24.7%) than men (15.8%). Consequences on self-reported health range from various symptoms such as headaches, insomnia, gastritis, depression, distress to deterioration in social relationships and absenteeism. Crying and problems in family relationships are more common among women. Affected workers do not resort to legal and regulatory protection resources, largely due to a lack of familiarity. Given its potential health consequences, harassment and workplace violence are psychosocial risks which should be better studied, recorded and addressed, to improve their recognition, prevention and eradication.

Keywords: harassment, gender violence, work.

sociales en el trabajo y esta mediada, a su vez, por relaciones de clase, género y etnia, entre otras, por tanto, tiene relación con prácticas sociales discriminatorias, a la vez que puede responder a formas de organización del trabajo tradicionales y no tradicionales, orientadas a influir sobre la productividad o el rendimiento en el trabajo.

Las trabajadoras y los trabajadores del sector manufacturero con quienes hemos conversado en el marco de nuestra actividad de investigación, nos relatan sus experiencias de situaciones que se emparentan con el acoso como parte de su rutina laboral, considerándola una situación normal o “tolerable”, propia de la dinámica rutinaria del control sobre el trabajo. Se sienten perseguidos(as), constantemente vigilados(as), son objeto de prohibiciones como no poder ir a los sanitarios o no poder comunicarse entre sí. En trabajadoras(es) de los servicios públicos hemos constatado solicitud de exigencias de cumplimiento de tareas no relacionadas con el contenido de su trabajo, para ser realizadas en horarios irregulares como fines de semana y extrajornada, restricción de acceso a los sanitarios y a medios de trabajo que faciliten la realización de sus funciones, acompañadas de reiteradas amenazas de despido por parte de sus jefas(es), como demostración de superioridad, lo cual deja en una situación de vulnerabilidad a los(as) trabajadores(as) que experimentan estas situaciones. Estos lo plantean como un problema de relaciones humanas, de irrespeto, que debe ser prevenido por medio de la información, la formación y de medidas correctivas administrativas.

Las relaciones de género en el trabajo también pueden favorecer el acoso y otras formas de violencia laboral. Los estereotipos de género generan actitudes discriminatorias propiciadoras de expresiones de violencia laboral. La percepción social de las mujeres en el mercado de trabajo como fuerza de trabajo secundaria, tiende a concentrarlas en sectores de mayor vulnerabilidad a experimentar humillación, hostigamiento y acoso sexual en el desempeño del trabajo. En Venezuela, existe una creciente presión de las mujeres para ingresar en el mercado de trabajo que no va acompañada del mismo ritmo de crecimiento en la oferta de empleo, por lo que una gran cantidad de trabajadoras derivan hacia empleos precarios e inestables: contratos a corta duración, horarios irregulares e indefinidos, bajos salarios, largas jornadas, economía informal, condiciones inseguras (Acevedo, 2005); además de una fuerte segmentación y segregación

las mujeres se concentran en el sector público (60%) y en el sector de los servicios (80%), en trabajos de mayor contacto con público, expuestas a la violencia laboral externa. Los sectores de salud y educación, fuertemente feminizados, son los que más reportan violencia laboral y acoso en el mundo (Chappell & Di Martino, 2010) hasta seis veces más que el sector industrial, según la IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2006).

Bases conceptuales

El marco conceptual del acoso y la violencia laboral es un conocimiento en construcción, lo que según Chappell & Di Martino (2010, p. 1) “constituye un enorme desafío describir y definir este fenómeno”. Para estos autores, la violencia en el lugar de trabajo puede incluir una amplia gama de comportamientos, a menudo en forma continua y superpuesta.

El ejercicio de formas violentas de relación entre los seres humanos que participan en el proceso de trabajo es bastante antiguo, basado en relaciones de poder, de dominación, en los modos de producción esclavista, o el feudal (servilismo), obligando a unos a trabajar para el beneficio de otros, hasta la extenuación o la muerte. Rasgos de estas formas de explotación del factor trabajo (fuerza de trabajo) persisten en el modo de producción actual: el capitalismo, llevando a los trabajadores a enfermar (estrés, fatiga laboral) o morir por extenuación, paro cardíaco, suicidio. No es una exageración, pues ya muchos casos de acoso laboral han sido reseñados que terminan en suicidio, entre los términos usados para el acoso hay investigadores/as que hablan de aniquilamiento del trabajador o trabajadora “*linchamiento emocional en el trabajo*” (Peña, Ravelo & Sánchez, 2008).

Se ubica el análisis de la violencia y el acoso laboral en el terreno de las relaciones sociales de trabajo y su interacción con otros factores y condiciones de trabajo, según Chappell & Di Martino (2010, p. 2):

La violencia en el trabajo se da habitualmente por una combinación de causas, que incluyen el comportamiento individual así como el ambiente de trabajo, las condiciones laborales, la forma en que los clientes interactúan con los empleados, y la relación entre los directivos y el resto de los empleados.

Sin embargo, los cambios en el mundo del trabajo han afectado las relaciones de trabajo y los marcos

La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales¹

Elisa Ansoleaga

Universidad Diego Portales, Santiago, Chile. Email: maria.ansoleaga@udp.cl

Lorena Godoy

Universidad Diego Portales, Santiago, Chile. Email: lorena.godoycatakn@gmail.com

Resumen: La relación entre maternidad y trabajo ha sido materia de políticas públicas desde comienzos del siglo XX, pero en las últimas décadas ha adquirido nuevas connotaciones por el aumento de la participación laboral femenina. Ello no ha conducido a una eliminación de las discriminaciones que enfrentan las trabajadoras por su condición (real o potencial) de madres, ni a una organización del mercado de trabajo que permita articular demandas laborales y familiares, ni a una redistribución del trabajo reproductivo. Para analizar cómo actores involucrados en la formulación de políticas relacionadas con esta temática concebían la relación entre trabajo y maternidad y las tensiones que derivaban de ella, se entrevistó a un grupo de actores sociales provenientes de tres ámbitos. Dos ideas caracterizan sus concepciones: las normas de protección a la maternidad en el trabajo afectan negativamente la empleabilidad femenina y la relación maternidad-trabajo es difícil porque la organización del mercado de trabajo dificulta la articulación de responsabilidades laborales y familiares. Respecto de las tensiones, se constataron en diferentes dimensiones: económica, demográfica, ejercicio de derechos y sociocultural.

Palabras clave: maternidad, trabajo, salud, actores sociales.

Motherhood and work in Chile: Current discourses of social actors

Abstract: The relationship between motherhood and work has been a public policy topic since the early twentieth century, but in recent decades this relation has taken on new connotations due to the increase in female labor force participation. This has not led to an elimination of the discrimination of female workers, because of their status as real or potential mothers, nor to an organization of the labor market that allows harmonizing work and family demands, nor to a redistribution of reproductive work. To analyze how actors involved in policy formulation face this issue, how they understand the relationship between work and motherhood and the tensions that arise from it, a group of social actors from three areas were interviewed. Two ideas characterize their conceptions: the rules of maternity protection at work affect adversely the employability of women; and the relationship work-motherhood is hard because the organization of the labor market makes it difficult to articulate work and family responsibilities. Regarding tensions, they were identified in different areas: economic, demographic, socio-cultural and exercise of rights.

Key words: motherhood, work, health, social actors.

de mujeres jefas de hogar entran en una inactividad optativa, o bien acceden a trabajos informales o de tiempo parcial que en la mayoría de los casos son mal remunerados y en condiciones precarias (OIT-PNUD. 2009).

Los significativos cambios en la distribución del trabajo productivo que los fenómenos señalados han provocado -y sus implicancias en las relaciones e identidades de género-, no han sido acompañados de cambios en la distribución del trabajo reproductivo (labores domésticas y trabajo de cuidado). Como lo indican diversos estudios, independientemente de su condición laboral, las mujeres destinan más tiempo que los hombres a las tareas de cuidado y a las labores domésticas; y los hombres, con independencia de su condición laboral, destinan menos tiempo que las mujeres a dichas labores (Godoy, Díaz & Mauro, 2009). Esto se observa en diversos países de la Latinoamérica. En Chile, para el año 2007 los hombres destinaban 18 horas semanales a los quehaceres del hogar mientras las mujeres 28 horas semanales. Similar brecha se observa en Uruguay para el mismo año (13 vs. 35) en tanto lo reportado por México en el 2002 era de 10 vs. 50 (OIT. 2011).

Se asiste entonces a una fuerte contradicción entre las políticas de incentivo al empleo femenino -y la mayor disposición de mujeres a ingresar al mercado laboral- y una organización del mercado de trabajo que dificulta seriamente la articulación de las responsabilidades laborales con la maternidad y el cuidado infantil; la persistencia de una determinada distribución sexual del trabajo que mantiene principalmente en sus manos el trabajo reproductivo; y la permanencia de procesos de discriminación laboral por razones de género que afectan a las trabajadoras relacionados, en parte importante, con su condición real o potencial de madres.

En este sentido, la actual relación entre maternidad y trabajo afecta en forma negativa las posibilidades de inserción laboral de las mujeres y las condiciones en las que ocurre dicha inserción; y determina una importante sobrecarga para las trabajadoras que deben articular cotidianamente sus responsabilidades laborales con el trabajo doméstico y el cuidado infantil. Junto con ello, afecta sus posibilidades de desarrollar proyectos laborales, proyectos familiares y su salud física y mental.

Considerando estos antecedentes, un equipo interdisciplinario de investigadores de las Facultades de Psicología, Derecho y Medicina de la Universidad Diego Portales, llevaron a cabo un estudio que cuyo objetivo fue generar información sobre las tensiones que emergen en torno a la relación entre maternidad, trabajo y salud durante el siglo XX en Chile, y proponer acciones para una política pública que reconozca dichas tensiones a fin de mejorar las actuales condiciones de vida de las mujeres.

En el marco de este estudio, se realizó un análisis de los discursos actuales de actores sociales provenientes de distintos sectores de la sociedad, con participación en la discusión y formulación de políticas públicas relacionadas con la maternidad, el trabajo y la salud, y en el estudio de

MATERNIDAD COMO CAUSA DE VICTIMIZACIÓN DE LA MUJER EN LOS ESPACIOS LABORALES

Velia Patricia Barragán-Cisneros¹

Investigadora Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Juárez del Estado de Durango (México)

RESUMEN

En 1917 se elevó a rango constitucional el derecho de la mujer al trabajo remunerado y el derecho de la mujer trabajadora a la maternidad, en respuesta a las demandas de justicia social derivadas de la revolución mexicana de 1910 y como reconocimiento a su capacidad e igualdad jurídica frente al varón. Sin embargo, la mujer gestante no ha alcanzado, en los hechos, la reivindicación de sus derechos, debido a prácticas ilegales toleradas por el Estado que la vuelven víctima fácil de la discriminación laboral y del maltrato pues es injustamente despedida del empleo especialmente en las empresas transnacionales cuyo fin único es la productividad sin consideración a la función biológica natural de la mujer como perpetuadora de la especie, que no demerita su derecho a la vida laboral. Los empresarios indemnizan en los términos de la Ley a las mujeres que llegan a embarazarse, cuyos contratos son rescindidos -sin importar que el sistema oficial de seguridad social se subrogará en las obligaciones económicas del patrón- y a quienes ninguna otra empresa u organización contratará por el evidente estado de gravidez, dejando subsistente la violación a sus derechos fundamentales.

Palabras clave: Derecho mexicano, vulnerabilidad social, maternidad, machismo, productividad.

Indicadores JEL: J16, J24, K14, K31.

¹veliapbc@hotmail.com

prestaciones durante el embarazo y antes y después del parto, quedando a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la subrogación en las obligaciones del patrón.

La Ley Federal del Trabajo concede a las mujeres el disfrute de los mismos derechos y obligaciones que tienen los varones y declara expresamente que se contienen modalidades cuyo propósito fundamental es la protección de la maternidad; en esta virtud cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Los artículos 170 a 172, establecen derechos vigentes durante el período del embarazo, en el que las mujeres no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso; deben disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto percibiendo salario íntegro. Dichos periodos se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto con derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días; en el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa. Tienen también derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y, finalmente a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

2. MUJERES Y GRUPOS VULNERABLES

En México, los avances en el derecho de las mujeres al trabajo remunerado se ven frenados en virtud de que la Ley Federal del Trabajo no ha sido suficiente para garantizar el cumplimiento de sus determinaciones en forma tal que se observa discriminación y abusos hacia muchas mujeres que del maltrato en el hogar han pasado

La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano

The maternity protection in the social security of Colombia

ADRIANA MARÍA BUITRAGO ESCOBAR

Abogada egresada de la Universidad Santiago de Cali. Máster en Derecho de Empresa por la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Ph.D en Derecho por la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Docente de tiempo completo de la Universidad de San Buenaventura Cali. @usbcali.edu.co

Resumen

En este trabajo se analiza la contingencia por maternidad en la normativa de seguridad social. En concreto, se estudia el alcance de la protección a la maternidad que otorga el sistema legislativo a la mujer trabajadora con la finalidad de evitar que se la discrimine laboralmente por razón de la maternidad; se sugieren algunas adiciones y modificaciones para aumentar el ámbito de protección de esta contingencia y se resalta la importancia de esta prestación respecto de la estabilidad laboral reforzada, que garantiza a la madre trabajadora la permanencia en el empleo y la posibilidad de combinar satisfactoriamente la vida laboral con la vida familiar sin que se vea obligada a renunciar a alguna de ellas. De este modo, la legislación analizada y los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dan cumplimiento a los convenios sobre protección por maternidad en el trabajo.

Palabras clave: contingencia por maternidad, protección a la mujer trabajadora, estabilidad laboral reforzada, regímenes de seguridad social.

Abstract

In this paper, contingency for maternity is analyzed according to the rules of Social Security Systems in Colombia. We specifically study

mínimo de cuatro semanas cotizadas, ya que el contenido de la prestación no es el mismo.

Por lo anterior, las empresas evitan vincular mujeres en estado de embarazo, puesto que al afiliar a la empleada a la Seguridad Social esta ya no cumplía el requisito del período mínimo de cotización (indispensable para tener derecho al pago de la licencia de maternidad) y en consecuencia, le correspondería al empleador asumir ese costo. Ello es, sin duda, una limitante adicional para las mujeres en estado de embarazo que pretendan iniciar alguna actividad laboral.

En el régimen no contributivo se exigen como mínimo cuatro semanas cotizadas al momento de acceder y el subsidio es de tipo alimentario; es decir, se trata de una subvención en especie (alimentos o nutrientes que se entregan a la mujer gestante y a la madre del menor de un año de edad). Se provee también en este régimen la asistencia sanitaria necesaria tanto para la mujer gestante como para el menor.

La estabilidad laboral reforzada por la maternidad

La protección de la maternidad es un elemento esencial en la igualdad de oportunidades y busca que las madres puedan combinar satisfactoriamente sus funciones reproductiva y productiva a fin de evitar la desigualdad en el trato durante el empleo.

Históricamente, la protección de la maternidad ha constituido una preocupación fundamental de la OIT desde su creación. Entre las primeras normas internacionales del trabajo adoptadas en 1919 cabe mencionar el Convenio 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.

Los elementos propios de la protección de la maternidad recogidos en las normas más

recientes en la materia, a saber, el Convenio 183 y la Recomendación 191 del 2000, son la licencia de maternidad (derecho de la madre a gozar de un período de descanso tras el parto), las prestaciones en metálico y de atención médica (derecho a prestaciones en metálico durante la ausencia por maternidad), la protección de la salud de la madre y el hijo durante el embarazo, el parto y la lactancia, el derecho de la madre a amamantar al hijo tras su reincorporación al trabajo y la protección del empleo y la no discriminación (garantizar la seguridad en el empleo para la mujer y el derecho a reincorporarse al término de su licencia, al mismo puesto de trabajo o a uno similar y con una remuneración equivalente), (Falcón, 1965).

El Convenio 183 amplió, además, el alcance de la cobertura para incluir a las mujeres que trabajan en la economía informal o en formas atípicas de trabajo dependiente. A menudo, estas mujeres no han gozado de protección jurídica alguna y su salud materna está expuesta a riesgos considerables.

La estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo (fuero por maternidad) tiene por objeto impedir que cualquier trabajadora por razón o causa del embarazo, sea despedida. De allí que la presunción legal entiende que el despido tiene por motivo el embarazo o la lactancia, cuando durante la gestación o dentro de los tres meses siguientes al parto se termina la relación laboral sin justa causa para ello, sin observancia de los procedimientos legales establecidos y sin la autorización del inspector de trabajo. Coherentemente, si se presentan estas circunstancias, la mujer tiene derecho a ser indemnizada y su empleador debe mantener el contrato durante el lapso en que ella goza de la licencia de maternidad.⁷

7. Conferencia Internacional del Trabajo, octogésima séptima reunión, *La protección de la maternidad en el trabajo* 1990.

5.

La discriminación laboral y el "pecado original" del Derecho del Trabajo*

Employment discrimination and the "original sin" of Labour Law

*Eduardo Caamaño Rojo***

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Resumen

El presente artículo da cuenta de una parte de los resultados derivados de una investigación financiada con un Proyecto Fondecyt Regular en Chile sobre la conciliación de trabajo y vida familiar desde una perspectiva jurídica y busca poner de manifiesto cómo las legislaciones laborales clásicas inspiradas en el modelo de producción-reproducción, expresado en la idea de "hombre proveedor y mujer cuidadora", están repercutiendo negativamente en las oportunidades laborales de las madres trabajadoras, como a su vez, afectando los derechos de los padres trabajadores para poder asumir sus responsabilidades familiares. Por consiguiente, se sostiene que la vigencia efectiva del derecho fundamental a la igualdad de trato entre hombres y mujeres exige una revisión y actualización de los sistemas normativos asociados a la protección a la maternidad, lo que es objeto de la propuesta que se realiza en este ensayo.

Palabras clave: Discriminación laboral, Igualdad de trato, Maternidad, Paternidad, Conciliación trabajo y vida familiar.

Abstract

This paper reports some of the research results from an investigation on reconciling work and family life from a legal perspective. It is funded by Regular Fondecyt Project in Chile and it seeks to show how the classical labour laws inspired by the model production and reproduction, expressed in the idea of "male breadwinner and female caregiver", are negatively impacting employment opportunities for working mothers. Likewise, it is also affecting the rights of working parents to take their family responsibilities. Therefore, it is argued that the effective exercise of the fundamental right to equal treatment between men and women requires must be reviewed and updated, especially with regard to maternity protection legislation.

Keywords: Employment discrimination, Equal treatment, Motherhood, Fatherhood, Reconciliation of work and family life.

rectores de las políticas sociales y laborales del Estado, como a su vez, que oriente las discusiones y acuerdos con los actores sociales para lograr, en conjunto, un cambio que asegure la existencia de un sistema de relaciones laborales más justo y solidario.

7. El Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares

Desde sus comienzos, la OIT mostró una especial preocupación por las implicancias que el trabajo podría tener respecto de la maternidad y el cuidado de la familia. De allí entonces que uno de los primeros convenios aprobados en el seno de este organismo, el N° 3 de 1919, se ocupó precisamente de promover el reconocimiento universal de los derechos vinculados a la protección a la maternidad. Esta línea tutelar sería perfeccionada luego por los convenios N° 103 de 1956 y N° 183 de 2000, sobre la misma materia, conformando el último de ellos la expresión más moderna de la protección de los derechos de las madres trabajadoras. Con todo, no se puede desconocer que se sitúan en un estadio inicial en relación con el tema tratado, pues continúan enfocados en una protección circunscrita exclusivamente a la mujer por razones biológicas obvias y excluyen una perspectiva más amplia que involucre también al padre trabajador en sus derechos y responsabilidades como progenitor.

Por lo anterior, con el transcurso del tiempo la OIT inició el estudio, la discusión y posterior aprobación de una serie de convenios concebi-

miento y el respeto del derecho a la no discriminación en el empleo, sino que también con miras a avanzar en la creación de las condiciones necesarias para el logro de la igualdad de oportunidades. Ahora bien, en esta línea y desde la perspectiva de la armonización de trabajo y familia, resulta imprescindible efectuar una referencia al Convenio N° 156 de 1981 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, como asimismo, a la Recomendación N° 165 de 1981 sobre la misma materia, toda vez que en ambos instrumentos internacionales se reconoce por primera vez en forma expresa que **“para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”** (Preámbulo de la Recomendación 165 de la OIT). Además, resulta interesante constatar que en estos instrumentos internacionales la OIT considera que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, por lo que se reconoce la necesidad de mejorar la condición de estos últimos, mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y a través de medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general (Preámbulo del Convenio 156 de la OIT).

El Convenio N° 156²² surge, entonces, de la preocupación de la OIT por complementar

²² Este Convenio fue aprobado por la Conferencia General de la OIT con fecha 23 de junio de 1981 y fue ratificado por Chile el 14 de octubre de 1994.

6.

Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras*

Lidia Casas Becerra**
Ester Valenzuela Rivera***

RESUMEN

Las normas de protección a la maternidad han sido un vehículo para salvaguardar la infancia, la familia, la sociedad toda (el bien común), pero escasamente para proteger a la mujer en cuanto ciudadana. Instar por estas normas ha sido resistida a lo largo del siglo con argumentos que cruzan distintas épocas, como por ejemplo, que proteger a las mujeres tendría un impacto perjudicial en su empleabilidad, aludiendo a factores como el encarecimiento de la mano de obra, la limitación en la gestión de recursos humanos en la empresa o que el trabajo remunerado femenino es un mal menor, pues abandona las tareas de cuidado y crianza. A este discurso se suma el biomédico que busca la protección de la infancia a través de la lactancia y la salud de los infantes. Solo en los últimos años se recoge en el discurso la equidad de género.

Protección a la maternidad – sala cuna – postnatal

Protection of motherhood: a history of tensions between the rights of children and the rights of the worker women

ABSTRACT

The standards of protection of motherhood have been a vehicle for safeguarding childhood, family and society as a whole (the common good), but hardly to protect women as citizens. Urging by these rules has been resisted throughout the last century with different arguments. For instance, that protecting women would have a detrimental impact on their employability, referring to factors such as rising wage cost; there are limited managerial human resources available in the companies; or that paid work for women is a lesser evil, since they have abandoned the duty of take care of the children. To this discourse is added the biomedical arguments that seeks to protect children through breastfeeding and health care. Only in recent years, the discourse of gender equity has been embraced.

Motherhood protection – nursery – maternity leave

* Este trabajo representa algunos de los resultados del proyecto de investigación Bicentenario Maternidad, Salud y Trabajo de las Facultades de Psicología, Medicina y Derecho de la Universidad Diego Portales financiado por la Vicerrectoría Académica. Este fue realizado entre julio 2009 y agosto de 2010.

articula de manera consistente un discurso de lactancia y tiempos de cuidado con la salud mental de la mujer.

El proyecto se centró en dos aspectos centrales: la transgresión al espíritu de la ley y la Constitución, y se alude a la protección “de la vida y la salud del menor, sin desmedro además de la tranquilidad física y mental de la madre”⁸⁶, debiendo ser igual la protección legal de mujeres y niños ante la misma situación. Los parlamentarios argumentaron que dada la interpretación imperante de la Dirección del Trabajo que vinculaba los dos derechos tenía un efecto discriminatorio en los niños y en la salud mental de las mujeres, pues hacía depender el ejercicio de uno (alimentar) en la existencia del otro (sala cuna)⁸⁷. Como argumentó el Senador Navarro (PS), la propuesta constituye un trato igualitario para los niños independiente del lugar y condiciones en las cuales sus madres trabajen⁸⁸.

Se relevó que la interpretación de la Dirección del Trabajo creó incentivos negativos en la contratación de mujeres, pero además expresó que asegurar estos derechos constituía un bien social, protegía el rendimiento y productividad. Es interesante observar cómo el discurso de los sesenta del rol social del Estado vuelve en los noventa, y se entrecruza con las nuevas miradas que imperan en el país y que resultarían más convincentes: la productividad.

El Senador De Urresti (PS) expresó que “Es importante que los empresarios entiendan que este derecho es una inversión en tranquilidad social. La madre trabajadora que puede amamantar a su hijo durante el día va a producir mejor, pues estará más tranquila por el hecho de que su hijo está sano y cuenta con su afecto y su contacto... Debemos establecer la posibilidad de que toda empresa tenga sala cuna y no sólo aquellas que ocupan veinte o más trabajadoras. ¿Por qué una empresa con 19 trabajadoras se ve impedida de contar con este beneficio?”⁸⁹.

En este marco, se discuten los costos de la maternidad; la Senadora Allende (PS) señala “que no es posible que la mujer siga pagando los costos de la maternidad [...] Desde hace muchos años, varios de nosotros hemos venido levantando la voz para decir que la maternidad significa una responsabilidad de pareja, del hombre y de la mujer. Asimismo, hemos dado a conocer la dificultad que representa para las mujeres hacerse cargo de la maternidad en forma exclusiva...”⁹⁰. En este sentido, se observa un vuelco, la equidad de género en el cuidado infantil que avanza en la idea de que sea una obligación de todos, pero aún no está asentada que sea una responsabilidad pública en la cual todos participen. Las modificaciones resultan un avance, pero, en los hechos, las propuestas no apuntan a establecer derechos respecto de trabajadores con responsabilidades familiares, sino que están sólo asociadas a las trabajadoras. Caamaño a su vez critica que las normas no sean interpretadas con el fin que persiguen y se realice una lectura literal

Seção: Contextualização Gênero

**POLITICAS DE PARIDAD DE GÉNERO EN COLOMBIA:
 INTERPRETACIONES, AVANCES Y RETROCESOS**

Helena Alviar García¹

Hace catorce años, al finalizar mi doctorado, me entrevisté con la directora para temas de género en América Latina del Banco Mundial. Al término de nuestra conversación me dijo: ‘Yo creo que en cuanto reformas legales, en América Latina ya hemos logrado lo suficiente, no hay mucho más que debemos hacer.’

Esa frase me impactó y, a mi regreso a Bogotá, pensé mucho en su alcance. Por una parte, parecía tener razón; cada vez las mujeres tenemos más derechos. Hemos pasado de ser protegidas casi exclusivamente como madres, a tener el derecho a la igualdad consagrado constitucionalmente; somos titulares de

una ley de cuotas que reglamenta la efectiva participación de la mujer en los cargos de dirección y manejo en el sector público; nuestros derechos laborales son protegidos de una manera reforzada; y hemos sido testigos de la criminalización del acoso², los aumentos en la penalización de la violencia doméstica³ y de la contabilización del trabajo de cuidado en las cuentas nacionales⁴ así como la obligación de los partidos y movimientos políticos de incluir un porcentaje de mujeres en sus listas para cargos de elección popular⁵.

Estos son solo algunos ejemplos del amplio conjunto de normas

¹ Helena Alviar García, Profesora Titular, Decana, Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes, Bogotá, Colombia. La autora quisiera agradecer la invaluable colaboración en la investigación de este artículo de Laura Gamba Fadul y Juan Camilo Gómez Fajardo.

² Ley 1257 de 2008

³ Ley 599 de 2000, ley 882 de 2004, ley 1142 de 2007. Es preciso tener en cuenta que antes del Código Penal

¿Qué consecuencias tiene esta interpretación para el derecho? Desde esta perspectiva, mientras no se socialice el trabajo reproductivo y se convierta en una responsabilidad de todos los miembros de una sociedad, las mujeres seguirán esclavizadas por el yugo de éste y sus oportunidades laborales, educativas, de participación en la vida pública y de socialización se verán limitadas por esta división, no importa cuáles sean los objetivos de igualdad de las leyes o de la reglamentación que pretenda darle igualdad y participación a las mujeres o la protección de la maternidad.)

En Colombia, existe un experimento de socialización del trabajo reproductivo con un programa que se llama ‘Hogares Comunitarios de Bienestar’, administrado por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), donde una ‘madre comunitaria’ (en algunos pocos casos, se trata de hombres, según el ICBF⁴⁰) cuida a los hijos de sus vecinas durante la jornada laboral, y las administraciones locales prestan el espacio y otorgan algunos

subsídios. Este programa ha sido ampliamente criticado pues los recursos destinados para el mismo siempre fueron escasos, lo que nos muestra la valoración social y cultural que se le da a dicha labor.

2. Propuesta de algunas herramientas legales para hacer efectivas las normas

En mi opinión, como feministas nos hemos concentrado en las reformas legales y constitucionales y hemos dejado de lado dos temas: la reglamentación y la interacción entre las diferentes normas jurídicas.

En primer lugar, tomemos el tema de la reglamentación. Es cierto que tenemos derechos consagrados constitucionalmente y diversas normas que consagran la igualdad. Sin embargo, ¿qué sucede cuando las normas se incumplen? ¿Existe una reglamentación adecuada expedida por la Rama Ejecutiva que permite su aplicación?

8.

**EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y SU PROCESO
DE CONSTITUCIONALIZACIÓN: ANÁLISIS ESPECIAL DEL CASO
DE LA MUJER Y LA MADRE TRABAJADORA***
**LABOR LAW AND ITS PROCESS OF CONSTITUTIONALISATION:
SPECIAL ANALYSIS OF WOMEN AND WORKING MOTHERS**

César Landa Arroyo**

In order for labor rights to be recognized as fundamental in the Social and Democratic State of Law, Labor Law had to go through a process of constitutionalization, providing protection to all workers. However, for reasons of historical discrimination, a group of people is subject to "special protection" in the context of labor relations: Working mothers.

In this paper, the author presents a complete analysis of the fundamental rights of women in labor relations, stating the reasons for which corresponds to provide "special protection" to women in general, but in particular to working mothers.

KEY WORDS: *Constitutional Law; Labor Law; fundamental rights; women rights; working mother.*

El Derecho del Trabajo ha transitado por un proceso de constitucionalización, de modo tal que los derechos laborales han sido reconocidos como fundamentales en el Estado Social y Democrático de Derecho, brindando tutela a todos los trabajadores. Sin embargo, por motivos de histórica discriminación, un grupo de personas es objeto de una "protección especial" en el marco de las relaciones laborales: Las madres trabajadoras.

En el presente artículo, el autor nos presenta un completo análisis de los derechos fundamentales de las mujeres en las relaciones laborales, indicando los motivos por los cuales corresponde brindar una "protección especial" a las mujeres en general y, de modo particular, a la madre trabajadora.

PALABRAS CLAVE: *Derecho Constitucional; Derecho del Trabajo; derechos fundamentales; derechos de la mujer; madre trabajadora.*

social, cuanto en la vida política y jurídica⁴². En efecto, durante gran parte de la historia universal y del Perú, la mujer se ha visto injustamente relegada a un papel secundario, minimizando sus derechos e infravalorándola como persona y sujeto de Derecho con dignidad. Sin embargo, desde el siglo XVIII, con las revoluciones liberales y los procesos independentistas, las mujeres han luchado por su reconocimiento como ciudadanas al interior de los Estados, con los mismos derechos que el varón, incluyendo “en su agenda reivindicativa y su acción política, la extensión de la educación a las mujeres, derechos laborales y económicos”, entre otros⁴³.

Por ello, no sorprende que nuestros dos últimos textos constitucionales hayan puesto énfasis –aunque con distintos grados de intensidad– en la protección de los derechos de la mujer y de la madre. En el caso de nuestro actual y vigente texto constitucional, se señala lo siguiente:

Artículo 4 de la Constitución Política de 1993.- **“La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono [...]”** [El énfasis es nuestro]⁴⁴.

Se advertirá que este artículo ha señalado el fin de proteger especialmente a la madre, pero no ha señalado los medios a través de los cuales se deberá hacer efectivo en el ámbito de la realidad esta cláusula constitucional. Estamos,

no así el medio de su realización jurídica⁴⁵. La consecuencia de ello es que este enunciado constitucional puede ser cumplido en un diferente grado de intensidad, aunque siempre con la vocación de un aumento progresivo y de no regresividad, pues al Estado no solo le compete “no empeorar” las condiciones de vida de los ciudadanos, sino “mejorarlas” y representar de este modo una ventaja para ellos⁴⁶.

Por tanto, a nuestro juicio, el artículo 4 de la Constitución Política debe ser entendido como un mandato por el cual **el Estado se encuentra obligado a desplegar toda su fuerza con el propósito de hacer que la mujer desarrolle plenamente sus potencialidades como persona, en igualdad de condiciones que el hombre y con absoluto respeto a sus derechos fundamentales. Ello, como es natural, implica la posibilidad de convertirse en madre, por cuanto no resultarán admisibles prácticas estatales –o incluso de privados– que pretendan privar forzosamente de sus derechos sexuales y reproductivos**, como se hizo durante la dictadura de Alberto Fujimori⁴⁷.

Concretamente, se hace necesario que **el Estado desarrolle medidas en favor de la mujer y la madre**, es decir, “acciones positivas que traten de paliar las desigualdades de hecho y de derecho” con el propósito de (i) encontrar niveles de igualdad plenos para un sector de la sociedad discriminada históricamente, así como de (ii) brindar igualdad sustancial, material o de hecho en los resultados⁴⁸. Hacemos hincapié

LAS MUJERES Y EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO. UNA MIRADA A LA LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DEL HOGAR

WOMEN AND LABOR LEGISLATION FROM A GENDER APPROACH. A LOOK INTO THE ORGANIC LAW FOR JUSTICE LABOR AND NON-REMUNERATED WORKHOUSE RECOGNITION

AS MULHERES E O DIREITO DO TRABALHO ECUATORIANO DESDE O ENFOQUE DE GÊNERO. UM OLHAR A LEI ORGANIVA PARA A JUSTICA LABORAL E O RECINHECIMENTO DO TRABALHO DO LAR

*Lydia Andres**

Enviado: 22/09/2015

Aceptado: 21/10/2015

Resumen:

Este artículo presenta una breve reflexión acerca de las mujeres ecuatorianas y el Derecho Laboral en el Ecuador, enfocándose en los cambios introducidos por la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, aprobada en abril del 2015 por la Asamblea Nacional. Los principales cambios son el acceso parcial a la seguridad social para los trabajadores (trabajadoras en su mayoría) del hogar, no remunerados; y el despido ineficaz de la mujer embarazada o en permiso de maternidad o lactancia. Para entender estos cambios echamos una mirada a la historia reciente de la inserción de las mujeres en el mercado laboral en el Ecuador, a la legislación laboral que le atañe, y a nociones como el trabajo y el trabajo doméstico, a partir de un enfoque de género.

Palabras clave: Trabajo Doméstico; Mujer; Género; Embarazo; Legislación laboral; Ecuador.

Summary:

This article presents a brief reflection on Ecuadorian women and labor legislation in Ecuador, focusing on the changes introduced by the Organic Law for Justice Labor and Non-remunerated Workhouse Recognition, which was approved on April of this year by the National Assembly. The principal changes are: the partial access to social security for men and women (mostly women) doing non-remunerated housework,

and the ineffective dismissal of pregnant women and women on maternity leave. To understand this changes we take a look on the insertion of women in labor market in Ecuador during recent history, associated labor legislation, and notions such as work and housework, from a gender approach.

Key words: Housework; Woman; Gender; Pregnancy; Labor legislation; Ecuador.

Resumo

Este artigo apresenta uma breve reflexão acerca das mulheres ecuatorianas e o direito trabalhista no Ecuador, enfocados nas mudanças introduzidas pela Lei Orgânica da Justiça do Trabalho e o reconhecimento do trabalho do lar, aprovada em abril de 2015 pela Assembleia Nacional. As principais mudanças são o acesso parcial ao seguro social para os trabalhadores (trabalhadoras na maioria) do lar, não remuneradas; e a demissão ineficaz da mulher grávida ou em licença maternidade. Para entender essas mudanças temos que observar a história recente da inserção das mulheres no mercado de trabalho do Ecuador, a legislação trabalhista competente, e as noções de como o trabalho e o trabalho doméstico, a partir de um enfoque de gênero.

Palavras chave: Trabalho Doméstico; Mulher; Género; Gravidez; Legislação trabalhista; Ecuador.

* Estudió un DEEG de Sociología en Toulouse en la Universidad Le Mirail, es licenciada en historia de la Universidad de Versailles Saint-Quen-

trabajadoras. (Pautassi, Faur y Gherardi 2006, 68)

En el caso ecuatoriano, hasta nuestros días la integración de las mujeres al mercado del trabajo no se ha visto acompañado de una redistribución de la carga de trabajo doméstico de forma equitativa y no sexista por lo que las mujeres siguen realizando más trabajo que los hombres, además de realizar en su mayoría labores que siguen siendo desvalorizadas y consideradas como secundarias y de menos valor económico, sobre todo el trabajo doméstico y el comercio informal.

DERECHO LABORAL: TRABAJO DEL HOGAR NO REMUNERADO Y MUJERES EMBARAZADAS O LACTANTES

En el apartado anterior ya se mencionaron, a breves rasgos, los avances sobre los derechos de las mujeres en materia de Derecho Laboral, a partir de la segunda mitad del siglo XX. Aquí nos enfocaremos en la legislación más reciente y que guarda relación directa con el contenido de la LOJSRTH. Sobre los cambios y avances en la materia, vale la pena mencionar que responden, sin duda, a los debates y reflexiones que se dan en la sociedad en general, y sobre todo desde los movimientos y organizaciones feministas y de mujeres en el país y en el mundo occidental.

Empecemos apuntando una particularidad del Derecho Laboral:

A diferencia de otras ramas del Derecho, como el Derecho Civil o el Derecho Comercial donde se protege la *autonomía de la voluntad de las partes* y se privilegia la *libertad de contratación*, en el Derecho del Trabajo se reconoce la necesidad de brindar protección social a quienes se hallen en una relación de trabajo subordinada o en una situación que se reconozca como desventajosa respecto de la posición económica -y jurídica- de la contraparte. En ese contexto, el Derecho Laboral no parte de la premisa de igualdad entre los contratantes sino, por el

contrario, se focaliza “en los arreglos institucionales (hogar, mercado, Estado, comunidad) que actúan en el mantenimiento de relaciones asimétricas, en donde no sólo el género sino también la pertenencia a determinado sector social actúa de manera estigmatizante” (Ortale 2015, 26-27).

En el tema que aquí nos interesa, la LOJSRTH ha sido planteada claramente desde el enfoque de las relaciones de género, con el fin de incidir en las mismas en el ámbito laboral, avanzando hacia la eliminación de relaciones asimétricas.

contrario, la *igualdad sustancial* constituye su meta o aspiración y, para ello, brinda protección especial a la parte que se considera débil en el marco de la relación laboral (Pautassi, Faur y Gherardi 2006, 52-3).

Esta idea es fundamental para leer la LOJSRTH, al igual que el resto de la legislación relativa al ámbito laboral. Al mismo tiempo, esta idea debe ser reforzada en el caso de las mujeres, puesto que las posiciones de desventaja y subordinación se acrecientan a causa de las relaciones de género desiguales.

Los esfuerzos del Ecuador por legislar de manera equitativa en términos de género, buscando igualdad entre hombres y mujeres, y equilibrar dichas relaciones, son evidentes en los últimos años. Vale la pena mencionar que ya en 1981 se dio un paso importante con la ratificación de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (CEDAW). Esta Convención de las Naciones Unidas busca la protección de las trabajadoras frente a la discriminación que tenga origen en la maternidad y/o el matrimonio, e insta a los Estados firmantes a tomar todas las medidas necesarias en ese sentido, como la prohibición de despedir a una mujer por su embarazo o permiso de maternidad; los permisos de maternidad pagados; la no realización de trabajos

Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia¹

Women and Work, Right or Occupation? Reflections on the Economic and Legal Implications of Women's Work in Colombia

Les femmes et le travail, un droit ou une profession ? Réflexions sur les implications économiques et juridiques du travail des femmes en Colombie

Ana Milena Montoya Ruiz²

Resumen

A través de la historia, el reconocimiento y ejercicio de los derechos sociales, culturales y económicos de la mujer, de los que hace parte el derecho al trabajo, han sido limitados. Sus avances y reconocimientos son el resultado de prolíficos movimientos sociales que reclaman inclusión y propugnan por tratamientos igualitarios entre hombres y mujeres, así como por consideraciones diferenciales en razón al género. En este sentido, los cambios normativos no dejan de entrañar efectos diferenciales para hombres y mujeres. En razón de ello, esta investigación explora los impactos normativos desde el enfoque de género planteando, en primer lugar, una reflexión conceptual sobre el trabajo como

-
- 1 El artículo hace parte de los trabajos investigativos realizados en el interior del Grupo de Investigaciones Sociales y Jurídicas del Programa de Derecho de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco-Cartagena en convenio con la Universidad de Medellín, escalafonado en categoría C de Colciencias, año 2010.
 - 2 Abogada de la Universidad de Medellín. Integrante del Colectivo del Interés Público. Coordinadora de Investigaciones del Programa de Derecho de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco-Cartagena, Colombia. Estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Política del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas PRIGEPP-FLACSO. Correo electrónico: amilemr@gmail.com.

Este artículo fue recibido el día 6 de julio de 2010 y aprobado por el Consejo Editorial en el Acta de Reunión Ordinaria N°. 11 del 8 de agosto de 2010.

las fluctuaciones que en el mercado laboral atraviesa la mujer, el cual sí evidencia segregaciones y discriminaciones.

La Corte Constitucional Colombiana en Sentencia C-1064 de 2001 ha definido el trabajo no sólo como un derecho a través del cual “el individuo obtiene recursos que le permiten sufragar sus necesidades básicas”, sino como una obligación social que incorpora a las personas a la colectividad para dignificarse, haciendo aportes al desarrollo y contribuyendo solidariamente a la construcción de sociedades plurales, participativas y democráticas.

Este derecho-deber contiene, según la Corte Constitucional, los siguientes presupuestos constitucionales: igualdad de oportunidades para los trabajadores/as, remuneración mínima vital y móvil proporcional a la calidad y cantidad del trabajo, estabilidad en el empleo, favorabilidad en caso de duda o controversia, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, seguridad social, descanso y protección a la mujer; esta última desarrollada solamente en virtud de pronunciamientos jurisprudenciales⁶ que han sido necesarios para mitigar las discriminaciones legales.

A propósito de la definición, y no obstante los presupuestos de protección a la mujer, es necesario redimensionar el derecho al trabajo desde la categoría de género, es decir, impregnado de contenidos y significados acordes con la realidad de la mujer frente el mercado de trabajo y sus particularidades para el ejercicio del derecho en Colombia y Latinoamérica.)

Sugerimos entonces, en primera instancia, mirar el reconocimiento al trabajo doméstico o no productivo como una actividad económica que sí aporta al desarrollo y al mantenimiento de los sistemas económicos, otorgándole no sólo garantías jurídicas sino medios para su realización, tales como ingresos, prestaciones sociales directas, afiliación a la salud, pensión y riesgos, y por supuesto capacitación, a

6 Se destacan los siguientes pronunciamientos de la Corte Constitucional: Sentencia T-624 de 1995, sobre