

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Estudios Sociales y Globales

Programa de Maestría en Relaciones Internacionales

Mención en Negociaciones Internacionales y Manejo de
Conflictos

**El Régimen Internacional del Trabajo, no discriminación por
maternidad y protección del empleo en el Ecuador**

Mayra Jesenia Oña Muso

Quito, 2016



CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Mayra Jesenia Oña Muso, autora de la tesis intitulada EL RÉGIMEN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, NO DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN EL ECUADOR mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.

2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.

3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha: 28 de abril de 2016

Firma:

Universidad Andina Simón Bolívar
Sede Ecuador

Área de Estudios Sociales y Globales

Maestría en Relaciones Internacionales
Mención en Negociaciones Internacionales y Manejo de Conflictos

El Régimen Internacional del Trabajo, no discriminación por maternidad y protección
del empleo en el Ecuador

Autora: Mayra Jesenia Oña Muso

Tutora: Angélica Porras Velasco

Quito, 2016

Resumen

El presente trabajo titulado *El régimen internacional del trabajo, no discriminación por maternidad y protección del empleo en el Ecuador* se centra en el análisis de diversas fuentes teóricas principalmente feministas y marxistas que refieren la situación de la mujer trabajadora en las esferas doméstica y pública.

Parte esencialmente, éste análisis, de un recuento histórico de las principales posiciones sociales, legales y políticas de la mujer trabajadora durante las diversas fases del mundo del trabajo, con ello se pretende poner en evidencia las posibles causas de la desigualdad económica de la mujer y la discriminación laboral durante su función de maternidad, parto y pos parto.

Este estudio alude un enfoque de género, a fin de comprender que las relaciones de género están influenciadas por el poder que ejerce cierta clase de individuos, partiendo del hecho que la mujer es discriminada por su género, por su condición de clase trabajadora, por su posición social y económica, por su función biológica.

Así como también se acude al análisis de estudios que denuncian la vulnerabilidad de la mujer trabajadora durante sus roles biológicos, al ser marginada del trabajo asalariado durante un capitalismo mercantil para posteriormente ser integrada al mundo laboral asalariado durante el auge del industrialismo sin el goce pleno de derechos humanos menos laborales, y por último el capitalismo en expansión que ofrece una flexibilidad laboral en un mundo globalizado.

Se continua con el análisis de las medidas contenidas en los convenios sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), con el apoyo de herramientas claves como son los modelos y metodología desarrollados por Luigi Ferrajoli y Alda Facio respectivamente, con el objetivo de dar a conocer la percepción nacional de estos instrumentos y la efectividad de la aplicación del principio de la igualdad y no discriminación. También se analiza la recepción material de los convenios internacionales a través del levantamiento de datos estadísticos, que evidencian desaciertos y falencias en el sistema de garantías de las medidas contenidas en esos instrumentos internacionales vigentes durante esta investigación.

DEDICATORIA

A mi hija Alanis Atenea y a todas las mujeres que trabajan día a día para lograr cambios a favor de todas.

Contenido	
Introducción	7
Capítulo primero	10
Feminismos y maternidad	10
1. Debates teóricos contemporáneos feministas en torno a la situación de las mujeres.....	11
1.1 El feminismo de la igualdad y la maternidad	14
1.2 El feminismo de la diferencia y la maternidad	16
2. Género y categoría de género	20
Capítulo segundo	26
División sexual del trabajo y maternidad	26
1. Marginación de la mujer del trabajo productivo asalariado.....	26
2. La inserción de las mujeres en el trabajo asalariado.....	28
3. La inserción laboral flexible de la mujer	39
Capítulo tercero.....	50
Recepción nacional del régimen protección internacional sobre no discriminación por maternidad en el trabajo.....	50
1. Metodología de análisis	50
2. Marco de protección internacional y recepción formal.....	54
3. Recepción material de los Convenios Internacionales y de la CEDAW	61
Conclusiones.....	68
Bibliografía	71
Anexos.....	75

Introducción

El presente trabajo de investigación “El Régimen Internacional del Trabajo, no discriminación por maternidad y protección del empleo en el Ecuador”, tiene como objetivo general verificar el nivel de recepción nacional formal y material de los tratados internacionales sobre la no discriminación de la mujer trabajadora por embarazo, parto y post parto y la protección de su empleo.

Los principales instrumentos internacionales de protección de derechos de las mujeres, varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en base al principio de la igualdad y no discriminación, han formulado disposiciones y medidas a favor de la mujer trabajadora en sus roles reproductivos, a fin de otorgarle protección especial frente a la desvinculación arbitraria, ilegal e injusta de sus plazas de trabajo por el solo hecho de verificarse su transitoria condición biológica.

El Estado ecuatoriano, como país parte de esos instrumentos internacionales, se encuentra en la obligación de acoger esas disposiciones y medidas a fin de garantizar la *igualdad ante la ley* y la *igualdad de oportunidades*; así como establecer medidas de acción afirmativa para obtener efectividad en los resultados.

Una vez establecida la obligatoriedad del cumplimiento de las disposiciones legales y ejecutividad de medidas especiales por parte del Estado ecuatoriano, esta investigación permitirá absolver la interrogante central respecto si persiste la discriminación laboral y/o despido de la mujer en su estado de embarazo, parto y post parto.

También se indaga los resultados de ejecución de acciones afirmativas y políticas públicas planteadas por los diferentes organismos estatales respecto a la protección del empleo de la mujer embarazada en sus roles reproductivos.

El tratamiento del tema permitirá responder con solvencia la interrogante planteada así como evidenciará las posibles dificultades generadas en la práctica de las medidas especiales, siendo indispensable ser dilucidadas para viabilizar el correcto ejercicio de los derechos laborales de la mujer y proteger su empleo.

Precisamente en el primer capítulo se aborda las distintas teorías feministas que procuran explicar el origen de la discriminación, marginación y consecuente desigualdad de la mujer; como también se exponen propuestas de cambio desarrolladas por el feminismo de la igualdad y el de la diferencia.

También se alude a teorías feministas para comprender la construcción de toda esa normatividad femenina que se funda en base al sexo dentro de un sistema patriarcal que actúa determinando estados de poder diferentes a uno u otro sexo y construyendo socialmente lo que significa ser mujer a través de estructuras simbólicas y prácticas que compelen a la mujeres dentro de un modelo normativo que determina su función primordial el de la maternidad en las relaciones de género.

En el segundo capítulo se analizan, retomando postulados feministas, los cuestionamiento referentes al sostenimiento de la subordinación de la mujer en las relaciones de género que se evidencia en una división sexual del trabajo y exclusión del trabajo asalariado; empleando referencias históricas respecto a la situación del empleo de la mujer tanto en una etapa preindustrial, en el auge del industrialismo y el capitalismo así como la flexibilidad laboral en un mundo globalizado que genera a las mujeres una doble y triple jornada laboral.

Este capítulo da cuenta las distintas formas de explotación laboral de la mujer a través del tiempo, la ausencia de derechos humanos y la falta de un marco normativo de protección laboral efectiva lo que desemboca la necesidad del análisis de la normativa internacional vigente.

En el tercer y último capítulo se analiza los Convenios sobre la protección de la maternidad de la OIT y las disposiciones y medidas contenidas en la CEDAW como parte de los principales instrumentos internacionales de protección de derechos de las mujeres vigentes.

Estos instrumentos internacionales se analizan con el objetivo de verificar el nivel de recepción nacional formal y material respecto al principio de la igualdad y no discriminación; y para el cumplimiento de este fin se aplican, en lo que es pertinente al alcance de este estudio, los modelos de la configuración jurídica de la diferencia propuesto por Luigi Ferrajoli y la metodología para el análisis del género del fenómeno legal desarrollado por Alda Facio.

Métodos que permiten dilucidar si la normativa internacional aporta una solución para superar la desigualdad de la mujer en todos los niveles, especialmente si ofrece un marco de protección completo para proteger su empleo durante el ejercicio de su función biológica de la maternidad.

Específicamente, se aplica el cuarto modelo de Luigi Ferrajoli para el análisis normativo internacional, se puede verificar las medidas de protección especial, las garantías para su cumplimiento y valorar la efectividad en los resultados; por otra parte el segundo paso de Alda Facio, el doble parámetro, permite evidenciar el tratamiento diferenciado contenido en medidas especiales que se dictan a favor de la mujer frente a su condición de discriminación histórica en el empleo.

También se analizan los instrumentos internacionales aplicando el familismo contenido en el segundo paso de Alda Facio, que permite cuestionar la protección implícita en esa normativa internacional, hacia los hijos e hijas y en forma general a la familia y no solo a la mujer.

La metodología utilizada en este estudio es básicamente cualitativa, a partir de la revisión de textos específicamente teorías feministas respecto a género, trabajo y maternidad, y de instrumentos de protección. En forma complementaria, la cuantitativa en cuanto al trabajo de campo con el levantamiento de datos estadísticos tendientes a verificar el despido de la mujer en sus roles reproductivos.

A manera de conclusión, surge el cuestionamiento a la efectividad de las garantías establecidas en la legislación nacional para el cumplimiento del principio de la igualdad y no discriminación contenida en el marco de protección internacional y en la actual Constitución de la República del Ecuador (CRE).

Capítulo primero

Feminismos y maternidad

En el presente capítulo se aborda principalmente aportes teóricos del feminismo referentes a las causas de la desigualdad social, económica, familiar, política, etc., de las mujeres; lo que hace necesario un análisis a breve rasgo de los procesos históricos del feminismo, para conocer los retos que tuvo que enfrentar como movimiento y como teoría política-jurídica para insertarse en los centros de poder y en el campo del derecho para lograr cambios a favor de la mujer trabajadora en sus roles reproductivos.

Este estudio procura poner en evidencia los argumentos que han permitido el sostenimiento de la desigualdad de las mujeres en un sistema patriarcal y exponer las propuestas de cambio provenientes desde la teoría feminista tanto de la igualdad, considerando enfoques de sectores feministas de tipo liberal, socialista, radical; como el de la diferencia con sus planteamientos de base psicoanalítica, ético-psicológico de la diferencia, el pensamiento maternal y ética del cuidado.

Posteriormente se aborda el concepto del termino género, tomando como referencia los análisis feministas contemporáneos, a fin de comprender la desigualdad y la opresión de la mujer originadas por un incorrecto tratamiento del termino género, el reparto inadecuado de poder y asignación de roles femeninos.

Siendo necesario también realizar una distinción entre conceptos *género* y *sexo* para evitar sus posibles confusiones con el término *mujer*; así como el uso de *categoría de análisis de género* como una herramienta social que permita cuestionar el sistema patriarcal que refuerza las disparidades entre géneros.

Lo que lleva por consiguiente, al estudio de las relaciones de género y la influencia de la construcción cultural de lo femenino y masculino en estas relaciones, el establecimiento de diferencias entre hombres y mujeres y las estructuras que sostienen la desigualdad.

Se exponen además los cuestionamientos, por parte del sector feminista, en torno a las teorías tanto de orden deterministas biológicas como de orden funcionalistas de los roles sexuales que presuponen y justifican la permanencia de las funciones y roles en el

orden social; así como la asignación de roles domésticos a las mujeres por su función biológica de la maternidad.

1. Debates teóricos contemporáneos feministas en torno a la situación de las mujeres

Gabriela Castellanos refiriéndose al feminismo sustenta que es una “posición política, que consiste en el reconocimiento de la jerarquía social entre hombres y mujeres, que la considera históricamente determinada e injusta, y busca eliminarla” (2006, 16).

En forma amplia, los feminismos sostienen que todas las mujeres en razón de su condición sufren discriminación, opresión y subordinación a un sistema patriarcal sin importar su condición económica, clase, raza, etc.; tomando en cuenta, en esta parte, que patriarcado es “un sistema de dominio masculino que utiliza un conjunto de estrategias para mantener subordinadas a las mujeres” (Cobo Bedía 2014, 11).

Los feminismos sostienen además que el origen de la opresión se debe a una inequitativa distribución de poder basada en el género y los privilegios otorgados al hombre, quienes además de controlar el cuerpo, sexualidad y reproducción de la mujer, las convierten en objetos de intercambio.

Para algunas feministas, el sistema patriarcal se encarga de construir los privilegios de un sexo sobre otro y las estructuras que deben sostenerlo, cuyo efecto incuestionable es la jerarquización de los hombres frente a las mujeres; y también sostienen que es través del proceso de la *socialización patriarcal* las personas de sexo femenino van identificándose con el género femenino y sus roles.

Esta socialización se basa en el ejercicio del poder dentro del hogar, por parte de quienes pueden ostentarlo, como el padre sobre sus hijas, sobre su cónyuge, sobre sus sirvientes; y resulta ser una herramienta social eficaz para mantener las estructuras de género que oprimen a todas las mujeres relegándolas a una maternidad forzada, familias patriarcales, el trabajo sexuado, etc.

Para Rosa Cobo Bedía el patriarcado es una construcción social cuyo carácter de universalidad y adaptación le permite instaurarse como una estructura central dentro de todo tipo de sociedades. Frente a esa referencia son los sectores feministas quienes luchan contra la visión androcéntrica de ver al hombre como el modelo de ser humano a

seguir y contra la idea de elevar a la mujer a la categoría de hombre para ser considerada como ser humano.

Los estudios feministas van cuestionando todas las estructuras de poder que mantienen esta visión del mundo y de las relaciones sociales diseñadas desde el punto de vista masculino, incluidas las de género y se han ocupado de dismantelar el sistema patriarcal, atribuyéndole la responsabilidad de la opresión de las mujeres.

También sostienen en común, que el sistema patriarcal sobrevalora lo masculino y denigra todo lo relacionado a lo femenino; admitiendo que dentro de los estudios feministas pueden existir discrepancias respecto a estrategias para lograr cambios dentro de las relaciones de género.

En este punto es necesario un breve recuento de los feminismos desarrollados principalmente en Estados Unidos y su grado de influencia en América Latina.

El feminismo se hace presente en diferentes épocas y bajo diversas perspectivas, principalmente observa las contradicciones de un sistema que por una parte propugna la universalidad de los principios constituyendo y legitimando los derechos del hombre y del ciudadano y al mismo tiempo este sistema es sexista, racista, clasista e imperialista al instalarse como excluyente, principalmente de las mujeres.

Molina Petit (2007, 151), manifiesta que por un lado surge el movimiento femenino revolucionario burgués de tipo liberal que discutía derechos en torno a la ciudadanía pero no incluía a mujeres que por su clase, orientación sexual, raza sufren opresión, lo que da paso al origen de una teoría feminista desde una óptica poscolonial.

La autora sostiene, que por otro lado, son las propuestas de feministas socialistas americanas que parecen responder a las necesidades de mujeres trabajadoras y emigrantes de clase baja multirracial y multicultural, quienes no veían representados sus intereses de clase en ascenso en un feminismo revolucionario-liberal.

Molina Petit manifiesta que el feminismo socialista no va dirigido a mujeres blancas de clase media-alta y heterosexuales, grupo homogéneo que si ha sido representado por el feminismo liberal; y tampoco ha de consolidarse dentro de un organismo como el NOW (National Organization for Women), pero si consagra un nivel de elaboración teórica más sofisticado y riguroso que el del feminismo liberal.

La autora manifiesta que para la década de 1960, las posturas sociales más generales, como la ortodoxa marxista, que trataba sobre la cuestión de la mujer, fueron

reevaluadas por parte de la nueva izquierda americana conformada por movimientos de mujeres jóvenes universitarias revolucionarias quienes hicieron evidente su rechazo a la burocracia, el centralismo y el autoritarismo y levantaron sus protestas antirracistas y antibelicistas, además realizaron sus planteamientos críticos en torno a la situación de las *propias mujeres*; es decir de aquellas que realmente se encontraban en gran desventaja en las relaciones sociales (Molina Petit 2007, 151).

Los primeros grupos de movimientos de tipo socialista se formaron de dos sectores tanto de la nueva izquierda como de mujeres jóvenes ex integrantes de la NOW. Para este tipo de feminismo siempre estuvo presente en sus propuestas socialistas “el aliento *utópico* de una regeneración social general, a partir del cambio en la situación de las mujeres” (Molina Petit 2007, 151).

Samara de la Heras por su lado expone que la nueva izquierda y movimientos sociales radicales como el antirracista, el estudiantil, el pacifista y el feminista se determinan por su marcado “carácter contracultural” (2009, 56), es decir, para estos grupos, no estaba en discusión buscar políticas que reformen los partidos políticos existentes, mas bien buscan nuevas formas de vida para las mujeres.

Las principales reflexiones y aportes teóricos que surgen desde los movimientos feministas socialistas es el análisis de la opresión específica que sufre la mujer por el hecho de serlo y que además existe un sistema patriarcal o de dominación masculina que no solo lo permite sino que colabora en el desarrollo y mantenimiento de las relaciones sociales de poder existentes, cuya base principal es el capitalismo.

Estas reflexiones sirvieron para la movilización de sectores feministas, a través del planteamiento del lema “lo personal es político” (Citado por De las Heras Aguilera 2009, 56), para tratar los problemas de las mujeres en el ámbito privado y en segundo lugar pero no menos importante es la investigación de las causas de la opresión para poner en discusión la situación de la mujer tanto en la esfera pública como privada, todo esto englobado dentro del concepto patriarcado.

Hasta la década de 1980, se han hecho evidentes los feminismos de tipo liberal, socialista y radical, caracterizadas por sus distintas visiones respecto a la situación de las mujeres, y en las últimas décadas aparecen feminismos como el cultural, de la diferencia y el postmodernista.

El aporte de estos feminismos, para este tema, se lo puede apreciar conforme a la diferenciación realizada por María Leonor Suárez Llanos al agruparlos en dos categorías: “el feminismo domesticado o de la igualdad y el feminismo indómito o de la diferencia” (Citado por De las Heras Aguilera 2009, 57).

1.1 El feminismo de la igualdad y la maternidad

Las feministas igualitaristas o universalistas afianzan la idea de que todos los individuos somos iguales y las diferencias que se observan son producto de las relaciones de poder y dominación, afirma que hombres y mujeres poseen la misma posición social y por tanto las categorías de análisis empleados a los hombres también deberían extenderse a las mujeres.

El feminismo de la igualdad es criticado ya por su visión androcéntrica, ya por su intención asimilacionista de la mujer con respecto al hombre, en tanto presuponen lo masculino como norma, devaluando la femineidad y reproduciendo el sexismo.

El sexismo surge entonces como producto de las diferencias de género, pero la visión del feminismo de la igualdad frente al sexismo se fundamenta en la necesidad de que hombres y mujeres sean medidos bajo el mismo parámetro y por tanto se encontraría la igualdad.

Las feministas de la igualdad entienden que la diferencia de género es la que produce el sexismo y tienen como objetivo romper las cadenas de la diferencia y establecer la igualdad en la que los hombres y mujeres sean medidos bajo el mismo parámetro.

El sexismo se refleja en la marginación de las mujeres de la esfera pública y en la distribución de los bienes sociales en forma inequitativa para ellas; y la solución para el feminismo de la igualdad consiste en insertar a las mujeres en un sistema en el cual ya se encuentran establecidos los derechos, una justicia distributiva de bienes y normas que regulan las relaciones entre individuos.

Dentro del feminismo de la igualdad se encuentra el feminismo liberal clásico y liberal social, el socialista y el marxista, y se identifican por su lucha en conseguir ampliar el marco de derechos constituidos hacia las mujeres, pues parten del convencimiento de que existe un sexo indiferenciado y universal.

Betty Friedan, escritora norteamericana y reconocida por su alineamiento con el feminismo de la igualdad, en su obra más conocida *La mística de la feminidad*, publicada en 1963, “analiza la realidad femenina y describe el problema que no tiene nombre, que es la profunda insatisfacción de las mujeres estadounidenses con sus vidas, ya que la mística de la feminidad representa a las mujeres como esposas y madres cercenando así toda posibilidad de realización personal” (Citado por De las Heras Aguilera 2009, 58).

Esta obra describe la inconformidad de la mujer al tener que regresar a su hogar –luego de haber adquirido derechos ciudadanos, libertad para estudiar, ingresar a empleos– para cumplir el papel de madre supuestamente un destino confortable para ellas, ayudado con el sistema tecnificado de electrodomésticos. Pues los hombres al regresar de las guerras fueron desplazándolas de los empleos, supuestamente abandonados por un momento provisorio por causa de fuerza mayor y también condenándolas a un obligatorio trabajo reproductivo olvidado por muchas mujeres, dándose un verdadero *baby boom* en Estados Unidos, pues se debía reponer las fuerzas masculinas perdidas en las guerras y por enfermedades de la época.

Friedan demanda a través de su obra una igualdad de oportunidades, una igualdad jurídica, igualdad en el ámbito público, de mayor participación en el gobierno, dejando a un lado los problemas que enfrenta la mujer en el ámbito doméstico. Y es a través de la historia que se evidencia que las demandas fundadas en esta obra no han coadyuvado a dar término a la desigualdad, al verse inmersa la mujer en una doble jornada laboral.

La obra de Friedan fue criticada en aspectos como el de atribuirle todo los efectos del sistema patriarcal al capitalismo y en sostener que la igualdad de oportunidades vendría con la ley y así se lograría solucionar los grandes problemas de las mujeres como es la identidad femenina y la desigualdad.

Friedan, en su posterior obra *La segunda fase*, procura enmendar los fallos cometidos en su obra anterior y propone un estudio de los nuevos problemas de las mujeres en torno a que la mujer ocupa empleos públicos pero a la vez ingresa a una doble labor o doble jornada laboral. Frente a lo cual la autora propone cambios profundos tanto en la esfera doméstica como en las instituciones públicas.

Simone de Beauvoir, alineada también al feminismo de la igualdad, en su obra “El segundo sexo” (1949, 61) explica cómo se instituye la maternidad como la profesión de la mujer, que supone un presunto obstáculo en su desarrollo personal por estar destinada a una existencia sedentaria y pasiva por recluirlas en el hogar; además, a la mujer se la educa desde la infancia para ser un objeto sexual, trabajadora doméstica y madre, la autora aporta con su análisis referente a la forma como se le conmina al hombre, el derecho a disponer del cuerpo de la mujer y hasta de su alma, esto entre otros criterios.

Para Beauvoir mucho depende la situación de las mujeres y su emancipación, el tener como opción el ser ama de casa, pues las afecta en el sentido de que no pondrán esmero a seguir una carrera universitaria o un trabajo, produciendo un sentimiento de inferioridad y pasividad, lo que finalmente conduce a una opresión y desigualdad eterna.

La autora basada en un sistema socialista, señala como posible solución a esta desigualdad, en el que niños y niñas reciban una igual educación, pues se aseguraría que se trabajará bajo las mismas condiciones y salarios; y que la colectividad y/o estado se haría cargo de los gastos que genere el embarazo, la maternidad y demás tareas relacionadas a esta práctica social.

Son las feministas de la igualdad, de tipo liberal-social, quienes recogen el reclamo del desconocimiento de la diferencia femenina para exigir, que a las mujeres por su función biológica, se otorgue un tratamiento especial tanto a la mujer embarazada desempleada como también la protección de su empleo por medio de una licencia de maternidad y lactancia.

Este sector mantiene su posición de una igualdad substantiva o material, pues para este feminismo, la desigual distribución de recursos de acuerdo con el género responde a la exclusión de empleos o discriminación que la mujer por su condición biológica o estado de gravidez debe soportar. Sostiene además, que la mujer al no contar con los recursos necesarios no puede ejercer una libertad e independencia económica, entendiéndose a la libertad en relación directa con la igualdad de recursos.

1.2 El feminismo de la diferencia y la maternidad

El feminismo de la diferencia, también llamado feminismo cultural, se aparta de los feminismos liberales y socialistas, postula que la desigualdad entre hombres y

mujeres es debido a la “caracterización patriarcal de la mujer y los esfuerzos feministas por igualar a mujeres y hombres”(De Beauvoir 1949, 61), presupone la reivindicación y reconocimiento de la diferencia de las mujeres.

Estos feministas *diferencialistas* o *esencialistas* sostienen la necesidad de recurrir a una reestructuración epistemológica, ontológica y científica del sistema patriarcal, porque de ellos deviene la dominación masculina sobre la femenina.

Dentro del feminismo de la diferencia se hallan el feminismo radical, cultural, el de la diferencia de base psicológica y el postmoderno, los mismos que defienden que las mujeres no pueden ni quieren insertarse en un sistema diseñado para los hombres.

Para estas feministas “la diferencia de género es la piedra angular de la identidad de las mujeres” (Salgado Álvarez 2013, 31) pues parten del convencimiento de que al considerarse al hombre como el modelo a seguir, base del androcentrismo y como consecuencia el sexismo, la solución provendría del reconocimiento de la diferencia de género y una profunda revalorización de lo femenino.

La principal crítica a las feministas de la diferencia consiste en que se podría caer en el error de reforzar las jerarquías de género ya existentes, al querer reproducir una visión estereotipada de la feminidad.

Por otro lado Maquieira D 'Angelo expone tres vertientes importantes de estudio que comprende el feminismo de la diferencia: 1) el enfoque ético-psicológico de la diferencia y el pensamiento maternal; 2) la postmodernidad y sus ramificaciones feministas; y 3) los feminismos específicos que cuestionan la categoría de género como categoría universal (2001, 247)

Se considera para este estudio específicamente los aportes del enfoque ético-psicológico de la diferencia y el pensamiento maternal, tomando en cuenta que la investigación feminista ha encontrado en el campo de la psicología fuentes de análisis permitiendo entender las formas como se fueron construyendo las relaciones de género, asignación de roles y los mecanismos psicológicos utilizados para reforzar estas relaciones. En base a estas fuentes de análisis se puede entender que los roles asignados a la mujer como madre, reproductora y educadora refuerzan la estructura familiar patriarcal.

Desde el enfoque del feminismo psicoanalítico, Nancy Chodorow manifiesta que “el sistema social que determina el rol que las personas adoptan en función de su sexo,

se ve reforzado por mecanismos psicológicos y así, el papel de la madre como reproductora y educadora refuerza y garantiza la continuidad de la estructura” (Citado por De las Heras Aguilera 2009, 65).

Chodorow propone como causa del origen de esa subordinación, a la maternidad y la consecuente crianza de los hijos, de esa forma la tarea social propia de la madre influyó en la socialización tanto de las niñas quienes terminan identificándose con la madre y los niños manteniendo una distancia hacia ella al identificarse como seres distintos de las mujeres; llegando al supuesto de que el “proceso de socialización contribuye a crear las diferencias entre mujeres y hombres” (Fernández Pérez 2011).

Temas como la maternidad y la ética del cuidado han sido prioridad para las feministas de la diferencia, por la gran influencia de esta función biológica en la vida social y laboral de las mujeres; existiendo incluso sectores feministas diferencialistas de tipo radical como el autodeterminado “maternalistas radicales” (Locher 2015, 65) que percibían a la maternidad como un elemento que favorece a la superioridad femenina.

Este feminismo radical aprecia las cualidades de ambos sexos, por un lado valorando las cualidades de las mujeres como moralmente mejores y hasta superiores que las que poseen los hombres, al exaltar su capacidad pacificadora, de sensibilidad, de cuidado; mientras a los hombres también valora su capacidad de dominación, racionalidad, capacidad ejecutora.

De acuerdo a las maternalistas radicales la diferencia biológica hace que las mujeres tengan más capacidad de amar y de ello parte su aptitud de solidaridad y calor humano, pues solo de su trabajo reproductivo podía nacer este tipo cualidades; mientras que desvalora las actitudes de los hombres ya que a su criterio no tienen esta aptitud biológica por tanto solo pueden ser capaces de conocer los actos de violencia como la guerra.

Basándose en esa referencia, es Carol Gilligan quien agrega la teoría de la ética del cuidado proveniente de la ética femenina, y esta se funda en aspectos como los “afectos la sensibilidad y el altruismo” (Locher 2015, 65), muy por el contrario la ética masculina que se basa en la agresividad, la competitividad y el egoísmo.

Además de estas perspectivas, Sara Ruddick habla sobre un “pensamiento maternal” (Citado por De las Heras Aguilera 2009, 66)¹, el mismo que se refiere a la maternidad como una práctica social generadora de una ética específica, en este caso en la ética del cuidado de la familia, refiriéndose a la mujer en su rol de madre-cuidadora.

Ruddick analiza la maternidad tomando en cuenta los comportamientos que se van manifestando y desarrollando en torno a la crianza y educación de los hijos e hijas, quienes participan dentro de esta tarea, es decir de la maternidad, construyen juicios de valor importantes solo para el funcionamiento de esta práctica social.

La autora menciona que la maternidad como práctica social engendra una ética específica que se caracteriza por tres demandas de los hijos e hijas a la madre y son: “la demanda de la preservación, la de crecimiento y la de aceptación social”, y que ella se encuentra en la tarea constante de buscar soluciones en torno a la mejor crianza y educación de los hijos; en otras palabras la mujer entra en una labor continua de manejo de conflictos y soluciones que se puedan presentar en torno a esta práctica social.

Las feministas de la diferencia muestran la importancia del análisis de la maternidad como una práctica social al asimilarla a una empresa cuya complejidad radica en su manejo y mantenimiento, y que sobre esta práctica se va delineando una ética muy importante, la del cuidado.

Por tanto, las mujeres que desempeñan el papel de madres y por su especial disposición hacia el cuidado no podrían presentar un sesgo violento, pues la práctica de la ética de la maternidad las hace personas conciliadoras, de paz y menos agresivas ya que están predispuestas a cumplir los requerimientos de los hijos e hijas sin dilaciones.

Estas observaciones realizadas en torno a la maternidad y crianza de los hijos e hijas parten principalmente de la apreciación del comportamiento femenino durante muchos años; y en cuanto al comportamiento masculino frente a la paternidad y consecuente crianza de la prole, en las últimas décadas se puede apreciar una participación de manera activa por parte de ellos, lo que ha conllevado a una transformación de los roles tradicionales y en consecuencia una modificación en la construcción de las identidades de género.

¹ El pensamiento maternal no se centra sólo en la capacidad reproductora de la mujer, sino que extiende la noción de maternidad a una especial disposición psicológica para el conocimiento y las relaciones humanas. Silvina Álvarez, *Diferencia y teoría feminista*, en Elena Beltrán y Virginia Maquieira, (Eds.), “Feminismos. Debates teóricos contemporáneos”, (Alianza Editorial, España, 2001), 244 - 245.

Según Silvina Álvarez, refiriéndose a la ética del cuidado planteado por Gilligan, manifiesta que “no parece configurarse como una predisposición natural lo condicionado por la biología de la mujer” (Citado por De las Heras Aguilera 2009, 66), más bien las mujeres en realidad desarrollaron un aprendizaje de tipo moral en torno al cuidado de la familia dada su posición de cuidadoras y de madre, pues de ellas se espera el desarrollo integral de los miembros de la familia; entonces la ética del cuidado no obedece a la naturaleza esencialmente femenina sino que nace de las actitudes morales aprendidas socialmente y de la responsabilidad, cuidado y solidaridad transmitidas por generaciones.

Estas perspectivas feministas dieron paso a investigar el origen de la inferioridad de las mujeres y su posición dentro de un régimen estricto diseñado para hombres; como también estas referencias permiten apreciar el aporte, tanto del feminismo de la igualdad como el de la diferencia, algunas consideradas acertadas otras criticadas pero han abierto el camino para posteriores análisis, reformas y desarrollo en torno a las relaciones de género, así lo manifiesta el historiador de la psicoterapia Cushman quien atribuye a las feministas el “desarrollo de un cuerpo de investigaciones que ha demostrado la influencia de lo social en la construcción del género” (Citado por Llanos Castellanos 2006, 14)

2. Género y categoría de género

Esta parte de estudio tiene como propuesta explicar la existencia de estructuras, instituciones y mecanismos de poder que se reproducen constantemente para mantener la explotación y marginación de la mujer en base al sexo y como producto de esta correlación la asignación de roles específicos a las mujeres por su función biológica de maternidad en las relaciones de género.

En primer lugar el estudio de *género* parte de la referencia de que es la teoría feminista que “pone al descubierto todas aquellas estructuras y mecanismos ideológicos que reproducen la discriminación o exclusión de las mujeres de los diferentes ámbitos de la sociedad” (Cobo Bedía 2014, 8).

Siendo necesario comprender que género, siguiendo a Maquieira D 'Angelo, no se trata de una definición unívoca, consiste en una “elaboración cultural de lo femenino y lo masculino” (2001, 159). Por otro lado Lourdes Benería señala que género:

En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a diferentes niveles tales como el Estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor. (Citado por Maquieira D 'Angelo 2001, 159)

La autora pone en evidencia un proceso de construcción de las diferencias entre hombres y mujeres, cuyo resultado será irremediamente la desigualdad. Por tanto *género*, para fines de este estudio, consiste en una construcción sociocultural que va otorgando cierto grado de poder, valor y tareas a cada género y se puede extender hasta determinar socialmente los comportamientos, actitudes y sentimientos de hombres y mujeres.

Para entender categoría de género es indispensable citar lo mencionado por Alda Facio, quien sostiene que el feminismo es un “conjunto de valores, creencias, y experiencias que conforman una manera de ver el mundo o cosmología, que se contraponen a la forma androcéntrica en que se mira el mundo dentro de los distintos modelos de patriarcado” (1992, 51)

La autora determina que esta forma de ver el mundo parte de dos principios siendo uno de ellos “que el género es una categoría social como lo es la raza, la clase, etc., que atraviesa y es atravesada por todas las otras categorías sociales y que como categoría social tiene su base material en un fenómeno natural que es el sexo” (Facio Montejo 1992, 51)

Rosa Cobo Bedía, por su parte, manifiesta que categoría de género forma parte de un conjunto de argumentos contruidos para “poner de manifiesto los mecanismos y dispositivos que crean y reproducen los espacios de subordinación, discriminación y opresión de las mujeres en cada sociedad” (Cobo Bedía 2014, 9).

Lo más importante de este estudio es entender que el término género, de acuerdo a Maquieira D 'Angelo, fue desarrollado por parte del feminismo a fin de desarticular principalmente todas esas concepciones de orden deterministas biológicas “que interpretaban el lugar de hombres y mujeres en la estructura social como consecuencia de características biológicas” (2001, 159).

Joana Ortega Raya analiza la obra el *Segundo Sexo* y señala que Beauvoir hace referencia en que “la biología no es un destino” (Citado por Ortega Raya 2015, 322), como respuesta a la concepción de orden biológico que sostiene que las mujeres por su sexo están destinadas a la inferioridad permanente e insuperable y que a cada sexo/género le corresponde desempeñar un comportamiento social determinado.

Beauvoir manifiesta que “no se nace mujer, se llega una a serlo” (Citado por Ortega Raya 2015, 129), al referirse al desarrollo de las conductas femeninas a partir de la infancia y que la educación que reciben las niñas es muy diferente a la de los niños; así como también su relación con el padre y también el entorno social que se le va construyendo.

Por otro lado la teoría feminista cuestiona también aquellas teorías de *orden funcionalista de los roles sexuales* que procuran sostener la continuidad del orden social basada en una predeterminada funcionalidad de hombres y de mujeres. Para estas teorías los roles asignados a los varones son producto de su estatus adquirido por méritos frente a aquellos adquiridos por el nacimiento y condición sexual o adscrito a las mujeres, relación de género que aseguraba el buen funcionamiento de la familia y el orden social sostenido por relaciones asimétricas.

Frente a esas consideraciones, el feminismo desarrolló bases teóricas a fin de superar la desigualdad que originaban esas aseveraciones y se esfuerza a la vez por redirigir la concepción del término *mujer* como un ser social que se va construyendo a través de la historia.

Siendo necesario, en esta parte, hacer una distinción entre los términos sexo y género. *Sexo*, comprendido en forma general, corresponde a todas esas características que poseen tanto hombres y mujeres en cuanto a las anatómicas corporales, siendo esta la genitalidad y las morfológicas, como son el aparato reproductor, las hormonales y cromosómicas. *Género* fue utilizado por mucho tiempo para referirse a las mujeres o al sexo produciendo confusiones, para posteriormente considerarlo como el “resultado de construcciones sociales de acuerdo a cada época y lugar que dan significado a la diferencia sexual” (Salgado Álvarez 2013, 60).

Respetando en esta parte lo sostenido por la *teoría queer* respecto a que género, identidades y orientaciones sexuales son el resultados de construcciones sociales, tomando como referente lo manifestado por Rosa Cobo Bedía (2014, 37-8) respecto a

“la primera idea fuerte de la teoría queer es que no sólo se construye socialmente el género si no también el sexo”, puntualizando en esta parte que la autora manifiesta que fue el feminismo que había tratado esa afirmación antes que la teoría queer.

Cobo Bedía (2014, 37-8) también realiza otra puntualización respecto al cuestionamiento que realiza Judith Butler sobre lo insuficiente que le parece ser el “descubrimiento que hace el feminismo de que el género es una construcción social”; la autora resalta la idea de Butler respecto a la necesidad de deconstruir el concepto de categoría de género y de sexo, como resultado de su cuestionamiento respecto a que no todas las mujeres se encuentran representadas por la *categoría de género*.

Continuando con el estudio de género como *categoría social* resulta ser uno de los aportes teóricos más importantes de los feminismos contemporáneos porque permite evidenciar la desigualdad entre hombres y mujeres y la atribución de más o menos poder dependiendo de las características y funciones socioculturales adjudicadas a cada uno de los sexos dentro del contexto histórico y tipo de sociedad.

Cristina Molina Petit expone el aporte de los estudios feministas respecto a género y categoría de género al decir que:

Feminismo como teoría y como práctica ha de armarse, pues, *contra el género*, en la medida en que *el género* es un aparato de poder, es normativa, es heterodesignación; pero ha de pertrecharse con el género como categoría de análisis que le permite, justamente, ver esta cara oculta del género tras la máscara de la inocente «actitud natural» en (Citado por Maquieira D 'Angelo 2001, 167)

Rosa Cobo menciona que el concepto *categoría de género* cobra sentido porque pone en evidencia “la existencia de la normatividad femenina edificada sobre el sexo como hecho anatómico” (2014, 9), tomando en cuenta que es la mujer quien asume la obligación de cumplir las disposiciones que determina una sociedad patriarcal con todas las características constitutivas o propias del género femenino como son la maternidad, el trabajo doméstico y una constante falta de poder en las relaciones de género.

Es necesario señalar también, que dentro de este estudio, al hablar de las *relaciones de género* los términos femenino y masculino básicamente no se refieren al sexo de los individuos, más bien se refieren a aquellas conductas y representaciones catalogadas como femenino o masculino.

Al cuestionar el carácter natural y la forma como vienen reproduciéndose las relaciones de género, la categoría de género viene a constituir la herramienta clave para el análisis de todas esas formas de relaciones entre los géneros, de los sistemas que les otorgan mayor o menor poder y los conflictos sociales que van generando esa interacción.

También en esta parte es importante retomar lo manifestado por Scott respecto a que género es “una forma primaria de las relaciones de poder” (Citado por Llanos Castellanos 2006, 6), que nace y se desarrolla dentro del núcleo familiar en las relaciones entre padres e hijos, madres e hijas, hermanos y hermanas, naturalizando ciertas actividades como propias de mujeres y se mantienen gracias al poder que ejercen las instituciones estatales, legales, religiosas, familiares.

Principalmente son las familias patriarcales quienes apoyándose en mujeres (madres, abuelas, tías) mantienen el control sobre las niñas, las jóvenes, los sirvientes, etc., de esta manera el género es la base o forma primaria mediante la cual aprendemos lo que es el poder y quien puede ejercerlo.

Es la categoría de género que permite “dar cuenta de la desventajosa posición social de las mujeres a lo largo de la historia” (Cobo Bedía 2014, 9) y procura desnaturalizar la opresión originada por el poder del sistema patriarcal, quien subordina y regula las relaciones de género a través de leyes, instituciones, la religión y demás estructuras sociales.

El análisis de la influencia de los grados de poder en las relaciones de género permite conocer las formas de elaboración y sostenimiento de los roles *femeninos* y las actividades *propias de ellas* como la maternidad, crianza de los hijos e hijas, cuidado de los integrantes de la familia y también la procuración de los alimentos a los hombres trabajadores.

Resaltado en esta parte que las estructuras de poder están constantemente rediseñándose y reestructurándose a través del tiempo, construyendo al mismo tiempo estereotipos que más tarde toman la forma de normas sociales tendientes para el control absoluto del cuerpo y tiempo de la mujer.

Una vez dilucidadas las concepciones del término *género* como categoría social, como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias entre los sexos y también como una forma primaria de relaciones de poder es necesario

conocer también sus componentes analíticos, siendo estos los papeles o roles de género, identidad de género, atribuciones de género e ideología de género.

De los componentes expuestos, para fines de este estudio se resalta el análisis de los papeles o roles de género por su relevancia e influencia en la división sexual del trabajo.

Concluyendo este capítulo que son los postulados teóricos feministas, a través de sus diversas visiones, que exponen la situación de desigualdad social, familiar y política de la mujer trabajadora específicamente la vulnerabilidad que se genera durante su función biológica de la maternidad.

El feminismo ha presentado una variedad de tesis a fin de conducir el discurso político y con ello el ámbito normativo al tratamiento especial de la situación la mujer trabajadora durante sus roles reproductivos tanto en el ámbito público como en el privado, dando cuenta posibles soluciones.

Sin embargo de ello, mucho se puede seguir cuestionando respecto a la pluralidad de medidas que han sido sostenidas por parte del feminismo, tendientes a mejorar la situación de la mujer trabajadora así como también se reconoce que a partir de las referencias teóricas feministas es posible seguir trabajando en beneficio de la mujer trabajadora durante su función de maternidad y demás roles que le son asignados.

Capítulo segundo

División sexual del trabajo y maternidad

En este capítulo, retomando algunos elementos de análisis de la teoría feminista, se presenta una breve cronología histórica sobre la construcción de la división sexual del trabajo y la comprensión que dentro de esta ha tenido la maternidad como factor de exclusión o inclusión de la mujer al mundo laboral asalariado.

Principalmente parte del análisis de la transformación del empleo y la estructura ocupacional desde una sociedad industrial hasta llegar a las sociedades modernas, tomando como base para este estudio las teorías marxistas, del postindustrialismo y del informacionalismo para conocer el aporte de la mujer con su fuerza de trabajo productivo desvalorado en un primer momento y posteriormente valorado económicamente, pero en desmedro de sus derechos humanos y laborales.

Concomitantemente se analiza la expansión del empleo femenino como consecuencia del reemplazo del trabajo agrícola y fabril, por el auge de las ocupaciones ejecutivas y profesionales gracias al desarrollo de la tecnología de la información y el conocimiento, provocando nuevas modalidades de empleo como la flexibilidad laboral y los efectos de esta en la vida de las mujeres, quienes tratan de conciliar el trabajo productivo asalariado con el reproductivo dentro de un mundo que está organizado en torno a una “ama de casa” a tiempo completo.

1. Marginación de la mujer del trabajo productivo asalariado

La historia confirma que la mujer desde épocas primitivas hasta la actualidad se ha desempeñado tanto en el trabajo productivo como en el reproductivo. Sin embargo, la asignación y reconocimiento de uno u otro trabajo, ha dependido del valor que en cada sociedad se le ha dado a su trabajo y de quién se ha encargado de dar ese valor.

Para entender la marginación de la mujer del trabajo productivo asalariado es necesario partir de los criterios de Johann Jacob Bachofen, quien citada por Engels, analiza como en una primera etapa existía el dominio absoluto de la mujer “ginecocracia” (Engels 2012, 33) sustentada en la existencia de un régimen de

promiscuidad sexual, que determinó la aplicación del derecho materno, como única fuente de parentesco y de distribución de los bienes.

Sin embargo, este poder se va a trastocar con el establecimiento de relaciones monogámicas y el consiguiente ejercicio de poder de corte patriarcal. Ello dio lugar a lo que Engels denomina como “la gran derrota histórica del sexo femenino en todo el mundo. El hombre empuñó también las riendas en la casa; la mujer se vio degradada, convertida en la servidora, en la esclava de la lujuria del hombre, en un simple instrumento de reproducción” (F. Engels 2012, 33).

De esta manera, Engels retomando a Bachofen da a conocer que la división sexual del trabajo deviene de la comunidad primitiva donde se gestó una distribución de tareas entre mujeres y hombres, cuyo cambio a un régimen patriarcal permite comprender porque más tarde esta asignación de tareas fueron naturalizadas y acuñadas como normas sociales y laborales, excluyeron a la mujer del trabajo asalariado.

Para explicar esas aseveraciones, es necesario analizar el concepto de trabajo de Carlos Marx quien considera que es “un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza”(Marx 1867, 215). Esta definición permite visualizar, que dentro del proceso del trabajo, es el hombre/varón quien ha exteriorizado sus fuerzas productivas a fin de conseguir una transformación de la naturaleza para obtener bienes de uso y consumo propio.

Pero con el avance de los modos de producción, estos bienes ya no están destinados específicamente a la satisfacción de las necesidades básicas o al trueque, sino que este producto se convierte en una mercancía en una época pre-industrial y más tarde las fuerzas productivas materiales crean plusvalía para el sistema capitalista.

En una etapa preindustrial la mujer ya se encuentra inmersa en un sistema de distribución de tareas, quienes al conformar las familias tejedoras de las zonas rurales hilaban dentro de sus hogares para los comerciantes, proceso correspondiente al capitalismo mercantil.

La mujer se encuentra ejecutando una labor como parte del trabajo productivo, pero este no es valorado ni remunerado por el comerciante ni por la familia; la fuerza productiva material que ejecuta la mujer para crear un producto que más tarde se someterá al intercambio no tiene valor alguno, entonces no existe.

Pero dentro de esta etapa, eran los comerciantes quienes aprovechaban el trabajo de los integrantes de la familia, especialmente de las mujeres, para obtener grandes ganancias al pagar bajos salarios, y se deducía que a mayor mano de obra mayor sería la ganancia, fomentando un incremento de la natalidad.

Entonces es en esta etapa preindustrial que las mujeres podían conciliar la maternidad con el trabajo productivo porque este estaba concentrado en el hogar de tipo rural, pero con el incremento de la natalidad y salarios muy bajos, las nuevas generaciones se encontraron en la obligación de migrar a las zonas urbanas en busca de trabajo, esta situación migratoria trajo consigo la baja aún más de salarios entre los obreros que ya se encontraban en las fábricas, en una naciente etapa industrial.

2. La inserción de las mujeres en el trabajo asalariado

Marx señala que con el advenimiento de la industrialización “La producción capitalista no es ya producción de mercancías, sino que es, sustancialmente, producción de plusvalía. El obrero no produce para sí mismo, sino para el capital. Por eso, ahora, no basta con que produzca en términos generales, sino que ha de producir concretamente plusvalía.” (1867, 306)

Y es el trabajo de las mujeres obreras que eminentemente creaba plusvalía, el cual solo enriquecía al dueño del capital por tanto este podía adquirir grandes extensiones de propiedades; además al enriquecerse un solo sector, este se enfocó en seguir incrementando capital a su capital gracias a la explotación salarial de las mujeres.

Las mujeres quienes migraron a las ciudades en busca de una mejor calidad de vida, fueron limitadas en la posibilidad de obtener independencia económica al no contar con un salario digno que permita su subsistencia peor adquirir propiedades, esta situación solo pudo traer descontento social.

Asimismo Engels narra como la mayoría sino todas las extensiones territoriales estaban en manos de la burguesía industrial quienes aprovecharon la situación de que las mujeres ocupaban sus tierras, para lanzarlas de sus casas con apoyo policial, a pesar de que se encontraban en labor de parto o a días del alumbramiento, como una forma de amedrentar o en retaliación a las protestas y paralizaciones por parte de los obreros y obreras (1845, 349)

La lucha de clases es evidente en una avanzada época industrial, al centralizarse la propiedad privada y con ello se originó una división de la sociedad por un lado en grandes capitalistas y en obreros desposeídos por otro.

Pero es la mujer quien viene siendo despojada de la remuneración por el trabajo productivo realizado en una etapa preindustrial y posteriormente, en la primera etapa de la industrialización, la burguesía se apodera no solo del excedente que ellas producen sino hasta de la mayor parte de su salario por la imposición de multas y penalidades económicas por parte del burgués fabril. (F. Engels 1845, 259)

Además fue suficiente asentar las diferencias biológicas entre las mujeres y hombres para aprovechar la abundante mano de obra femenina barata proveniente de las áreas rurales, quienes se empleaban en alguna actividad disponible a cambio de un salario; pero esta demanda de trabajo trajo consigo una reducción más a los salarios hasta el punto de que no exista empleos para los hombres. Esto determina que es el dueño del capital quien otorga el valor del trabajo productivo de la mujer.

En esta época de industrialización, las mujeres pertenecientes a las familias burguesas tampoco eran excluidas de la explotación del capitalista, pues en la división de clases quien tiene el control de las fuerzas productivas podían disponer de todas las mujeres como posesiones, adornos o mercancías, mientras el matrimonio constituía una forma de comercio entre familias. Además, el dominio era inminente incluso sobre campesinos independientes y familias que aún permanecían en el trabajo artesano.

Es que a través de los años que a la mujer burguesa se le ha moldeado para ser servicial, ya sea para el dueño del capital, el esposo, la familia, la sociedad y/o Estado, quienes no estaban dispuestos a compartir la riqueza, y ella tampoco ponía resistencia, al menos eso cuenta la historia, por su creencia de que su único deber en la vida era el de servir ya sea por orden divino o por ser inherente al hecho de ser mujer.

A este sector de mujeres tampoco se le permitía formar parte de las decisiones de la familia y sus relaciones con el mundo exterior son controladas por su esposo o patriarca, tampoco podía participar de movimientos sociales, reduciendo su capacidad de lucha por mucho tiempo contra este sistema excluyente, más bien las mujeres se subordinaron inconscientemente al sistema conservador de la iglesia y la sociedad, quienes las explotaron por muchos años también para la acumulación del capital.

Se puede notar claramente que la explotación de la mujer se mantiene en la zona rural en su calidad de artesana la cual coexiste con la explotación de la mujer obrera y también con la explotación de la mujer burgués. Esto indica que el capitalista aprovechaba toda la fuerza productiva material y reproductiva de la mujer a título gratuito.

Es en las relaciones productivas que el trabajo de la mujer artesana o burgués es valorado como doméstico o reproductivo, lo que la simple denominación de reproductivo le resta valor por tanto no es merecedora de una remuneración, a diferencia de las mujeres obreras quienes al ser introducidas al trabajo de las fabricas a temprana edad, muy poco o nada conocen de las tareas domésticas y por tanto son consideradas como nada femeninas.

Para Engels, basándose en la teoría materialista el factor decisivo en la historia es la “producción y la reproducción de la vida inmediata” (2012, 6), en tanto que la primera es aquella que crea los medios de existencia, alimentos, ropa, vivienda, etc.; y por otra parte está la producción del hombre mismo para la continuación de la especie entendiéndola como la reproducción.

En esta parte del estudio se verifica que la mujer siempre ha laborado ya sea como hilandera, modista, pasamanera, niñera, productora de botones, comerciante en pequeños negocios, lavanderas, criadas, etc., trabajos que son cualificados *para mujeres*, y compaginaba sin ningún cuestionamiento social tanto la actividad reproductiva como la productiva asalariada en la esfera pública a inicios de la etapa industrial.

Pero es durante el desarrollo de esta primera etapa, en el siglo XIX, que el trabajo de la mujer comienza a ser visto como un *problema* que debía resolverse sin dilación de acuerdo a lo analizado por Scott (2015, 1) quien explica una vez que la mujer consigue trasladar su actividad laboral de la esfera doméstica a la pública, nace la disyuntiva respecto a su capacidad de conciliar las tareas domésticas con las asalariadas.

Cuestionamientos que permitieron que la mujer se encuentre inmersa en una profunda desprotección laboral durante la primera etapa de la industrialización, así lo describe Engels, en su obra *La situación de la clase obrera en Inglaterra* (F. Engels 1845, 236), el hecho de que las obreras fabriles se veían en la obligación de abandonar a sus hijos recién nacidos o encargarlos a otras mujeres para evitar ser despedidas e

incluso regresar a las fábricas sin cumplir los quince días de reposo por maternidad que en ese tiempo se les otorgaba y que muchas de ellas, que trabajaban sin cesar hasta la hora del parto, daban a luz en las mismas fábricas.

Engels relata además la situación de las obreras que no podían permitirse dar a luz, sino el industrial tendría que paralizar sus máquinas o estaría obligado a colocar un reemplazo, lo que ocasionaba un costo extra para el dueño de la fábrica, o eran también el blanco fácil para las multas si ellas se permitían descansar durante el embarazo. (1845, 259)

Engels narra estas situaciones en las cuales las mujeres presentaban problemas en el embarazo, poco descanso, problemas e incapacidades permanentes por los accidentes de trabajo o infertilidad; además, sus hijos e hijas no llegaron a cumplir ni siquiera los dos años de edad por el abandono al que eran sujetos por la ausencia de una ley que determina un tiempo de lactancia, y si sobrevivían eran introducidos a temprana edad a las fábricas, lo cual hacía que enfermaran ya sea por el ambiente, por la mala alimentación o falta de descanso, ya que debían cumplir las mismas horas de trabajo que los adultos, y algunos incluso llegaban a ser mutilados o de hecho ya nacían con malformaciones, haciendo que la mano de obra asegurada para futuras generaciones entre en problemas

Esta falta de protección laboral permitió coadyuvar al sostenimiento de que la mujer no estaba preparada para laborar en el ámbito público, en ese sentido, el legislador francés Jules Simón llegaría a afirmar: “una mujer que se convierte en trabajadora ya no es mujer” (Citado por Scott 2015, 2-3), desde ese punto de vista, y secundada por la misma sociedad, el sistema patriarcal cuestionó la moralidad, la conveniencia de una mujer trabajadora, el abandono y desorden de la familia por su ausencia e incluso “la licitud de sus actividades asalariadas” (2015, 1).

Bajo ese paradigma la separación entre trabajo y hogar contribuyó al problema de la mujer trabajadora, porque los empleadores y la sociedad generalizan las experiencias de las mujeres para todas, ya se trate de una obrera en una gran fábrica, de una costurera pobre o de una impresora emancipada, ya se trate de una mujer joven, soltera, madre, viuda, esposa de un trabajador, etc.; estigmatizando el trabajo de todas las mujeres. Lo que permitió asentar las bases para la marginación de la mujer de ciertos trabajos asalariados destinados exclusivamente para hombres, situación que abonó a la

brecha de pobreza de la mujer imposibilitando, a pesar de la carga laboral y doméstica, su independencia económica.

Es en el siglo XIX con el desarrollo de la industria y derechos adquiridos como la educación, la salud, limitaciones al trabajo infantil etc., se permiten nuevas plazas de empleos para las mujeres en trabajos de oficina, enfermería, maestras, inspectoras fabriles, trabajadoras sociales, básicamente a empleos asociados con el servicio.

El estudio de Scott pone en evidencia un fuerte asentamiento de una educación excluyente y marginación de ciertos empleos, las mujeres todavía recibían por sus labores remuneraciones aún muy bajas y sometidas a normativas sociales discriminatorias como estipulaciones de una edad límite, o los obstáculos al matrimonio, incluso soportando impedimentos de su propia familia; todas estas situaciones permitieron por muchos años el mantenimiento de una mano de obra muy homogénea, por debajo de los veinticinco años y estado civil soltera (2015, 5).

Sin embargo de ello, son las oportunidades profesionales especialmente para las mujeres de clase media y el poder adquisitivo de compra que van adquiriendo que las coloca realmente en el centro del debate social respecto a la conciliación de la vida doméstica con la privada.

Joan Scott manifiesta en este punto que es probable que sean este grupo de mujeres, quienes hayan coadyuvado inconscientemente al “fundamento de la afirmación de que la pérdida de trabajo que se realizaban en la casa comprometía las capacidades domésticas de las mujeres y sus responsabilidades en la reproducción” (2015, 6).

Así, el trabajo de la mujer en la esfera pública es visto como un ejemplo inadecuado a seguir por las demás mujeres, ya que ellas deben cumplir sus obligaciones naturales que eran el cuidado de la familia y la reproducción.

Además, durante las primeras etapas y durante el desarrollo de la industrialización, el ingreso de las mujeres a las filas del trabajo productivo asalariado, era visto por parte de los obreros conformados en sindicatos, como una treta más de los capitalistas para que las mujeres abandonaran su esfera natural para convertirla en el instrumento para reducir los salarios; y en la realidad esta situación social llegó a constituir la herramienta clave que utilizaban los capitalistas para hundir a ambos sexos en la servidumbre.

Bajo esas referencias los hombres, quienes ya conformaban sindicatos, se sentían amenazados por el desplazamiento de sus empleos a favor de mujeres y no permitían su ingreso a las filas sindicales anteponiendo la obligación de ganar el mismo salario a igual trabajo, un requisito imposible de cumplir en razón de que el trabajo de la mujer no se asemejaba al que ejecutaba el modelo de trabajador.

Por otro lado, las mujeres eran acusadas también de una incapacidad de formar sus propios sindicatos, situación que asentó la percepción de que sus aptitudes físicas e innatas eran inherentes al trabajo reproductivo, contribuyendo la desprotección laboral y a minimizar la lucha por sus derechos relegándolas como mano de obra barata.

Scott señala que por el año de 1850, ya se diseñaban advertencias en torno a la presencia de las mujeres en el sindicato y en el trabajo productivo con los hombres, pues según varios criterios las mujeres harían que los hombres se vuelvan ineficaces en su lucha contra el sistema capitalista.

Scott señala que los sindicatos aludieron estudios médicos y científicos para justificar que la mujer no es físicamente capaz de realizar el trabajo de los hombres y más bien provocaban peligros para la moralidad de las mismas mujeres, e incluso “podían llegar a ser ‘socialmente asexuadas’ si realizaban trabajos de hombre y podían castrar a sus maridos si pasaban demasiado tiempo ganando dinero fuera de su casa” (2015, 12).

Así, Henry Broadhurst, ante el Congreso de Sindicatos Británicos de 1877, sostuvo: “que los miembros de dichas organizaciones tenían el deber, como hombres y maridos, de apelar a todos los esfuerzos para mantener un estado tal de cosas en que sus esposas se mantuvieran en su esfera propia en el hogar, en lugar de verse arrastradas a competir por la subsistencia con los hombres grandes y fuertes del mundo” (Citado por Scott 2015, 11).

Esta afirmación solo trajo consecuencias nefastas para las mujeres, menciona Scott, pues a través del poder legislativo se prohíbe el trabajo femenino, el cual además de ser desvalorizado es considerado como un acto atentatorio a la moralidad y nocivo para la salud y continuidad de la especie humana, cuando obviamente lo que se trataba de ocultar es el interés económico de los capitalistas apoyados por los legisladores. (2015, 11)

Estas prohibiciones pudieron ser observadas en legislaciones recientemente modificadas en cuanto a la estipulación de la prohibición del trabajo de la mujer o el hecho de solicitar autorización o aprobación de su esposo para poder insertarse al mundo laboral asalariado.

La autora concluye que tanto la jerarquización de los salarios, la exclusión de los sindicatos, concentradas las mujeres en ciertos tipos de empleos y en ciertos mercados de trabajo constituyeron una marcada segregación del mercado laboral asalariado en razón del sexo que con el transcurso del tiempo naturalizaron la división sexual del trabajo. En ese sentido, Joan Scott advierte que:

No hay que tomarse en serio el argumento de que la industrialización provocó una separación entre el hogar y el trabajo y forzó a las mujeres a elegir la domesticidad o el trabajo asalariado fuera del hogar. Ni tampoco cabe tomarse en serio la afirmación según la cual esto fue la causa de los problemas de las mujeres, al restringirlas a empleos marginales y mal pagados. (2015, 6)

El que los empleadores abrieran posibilidades laborales para mujeres y niños durante el siglo XIX, no respondía solamente al desarrollo de los procesos industriales o por un interés de querer ayudar a resolver los problemas económicos de la mujer, más bien la introducción de las mujeres significaba que los empleadores habían decidido ahorrar costes de fuerza de trabajo.

Pues para los procesos capitalistas, no importaba realmente si la mujer laboraba en su hogar o fuera de él, si se dedicaba a la rama textil, a la fabricación de calzado, a la tipografía, a la sastrería, lo que realmente importaba es que esas tareas combinadas con la mecanización se racionalizaban los costes en los procesos de trabajo.

Por su parte, Wallerstein explica

La manera en que inducimos a las mujeres- así como a los jóvenes y a las personas de edad- a trabajar para crear plusvalías para los propietarios del capital, que ni siquiera les pagan lo más mínimo, consiste en proclamar que en realidad su trabajo no es tal. Inventamos el concepto de “ama de casa” y afirmamos que no trabaja, que se contenta con “llevar la casa”. Y así, cuando los gobiernos calculan el porcentaje de

mano de obra activa, las “amas de casa” no figuran ni en el numerador ni en el denominador de la operación. (Wallerstein 1988, 55)

Y ciertamente para mantener esta explotación se requiere diseñar continuamente sistemas que mantenga tal sometimiento, ya que el sistema capitalista en expansión necesita toda la fuerza de trabajo que se encuentre disponible pues los bienes que produce ese trabajo lo que sirven para la acumulación del capital sobre el capital reservado.

Es por esto que la clase capitalista dominante se aseguró la procreación de nuevas generaciones de familias trabajadoras para abastecerse de fuerza de trabajo obrera de forma vitalicia; de ésta forma nace las “familias capitalistas” (Harman 2012), ya que la clase dominante o explotadora se procuraba el trabajo del hombre a cambio de un salario mínimo que le imposibilitara llegar a un nivel que le permitiera independizarse y al mismo tiempo a la mujer se le encomendó el trabajo de dadora de vida, cuidadora de los hijos (futuros trabajadores) y de los labores domésticos, de la producción agrícola (granjas).

La opresión de las mujeres y su consecuente marginación del empleo asalariado no se puede explicar de otra manera más que con el análisis del “capitalismo histórico” (Wallerstein 1989, 4) o sistema social histórico, pues dentro de este sistema el capital pasó a ser usado para la autoexpansión del capitalismo, es decir consistía en un proceso de acumulación de más capital que se enriquecía de las acumulaciones anteriores o del capital reservado.

Como Wallerstein lo explica, en base a este tipo de acumulación de capital sobre capital se presiona a dar origen a estructuras denominadas como “households”, que consistían en unidades domésticas donde los individuos comparten un fondo común de capital acumulado o de ingresos; y es en este tipo de estructuras, que se puede evidenciar la imposición a la clase trabajadora de la distinción social entre trabajo productivo y trabajo improductivo. (Wallerstein 1989, 13-5)

Es decir el trabajo productivo se lo caracterizaba por ser una labor que genera dinero proveniente de un salario y el trabajo reproductivo o improductivo como un trabajo que, aunque muy necesario, era considerado como una actividad de subsistencia y que por tanto, no producía un excedente del que se pudiera apropiarse por un largo

momento, pero que ambos compaginan perfectamente para el sostenimiento de los *households* y con ello el capitalismo en expansión.

Sin embargo de lo señalado, la división del trabajo por géneros y edades, la familia jerárquica y las estructuras de unidades domésticas no fueron una invención del capitalismo histórico, pero es en este tipo de capitalismo que ha habido una constante devaluación del trabajo de las mujeres y por tanto su influencia en el sostenimiento de la división sexual del trabajo, explica el autor.

Wallerstein aclara que de la intención de acumular más capital empieza esta constante devaluación del trabajo femenino, de la ama de casa, la madre de familia, mientras su trabajo es invisible, el trabajo realizado por el hombre es supervalorado, quien ganaba un salario, y a quien se lo denominaba el hombre de la casa, el proveedor, el cabeza de familia; con el apoyo de las estadísticas nacionales, que eran a su vez un producto de un sistema capitalista, que tomaban en cuenta a todos los cabezas de familia como miembros de la población activa, pero no así a las amas de casa. De este modo se institucionalizó el sexismo. (1989, 15)

De esta forma el capitalismo encuentra la fórmula perfecta que favorece la consecución de sus objetivos, esta es la creación de la “familia nuclear patriarcal” (Jusmet 2015) que vive dentro de una unidad doméstica que necesita del salario familiar y de las actividades de subsistencia, cuyas relaciones de género se encuentran influenciadas por el racismo y el sexismo.

De lo mencionado se puede evidenciar como el sexismo se transforma en una herramienta utilizada para impulsar a la mujer a un trabajo no asalariado y menos apreciado; por tanto el sexismo y el racismo operan para mantener a la gente por debajo del sistema y no expulsarlo de él.

Con estas bases teóricas y continuando con el análisis de la crítica al trabajo de la mujer considerándolo como un problema, se puede observar que son los sistemas legales y sociales que ayudaron a la marginación y exclusión de la mujer del trabajo asalariado y que a la vez estos sistemas sino procuraron el sexismo, lo mantuvieron en el área laboral para la fomentar salarios muy bajos para las mujeres.

Es entonces que el desarrollo y expansión de los mercados de trabajo permite que la mujer se mantenga dentro del trabajo asalariado, separándola ficticiamente de su actividad exclusiva del trabajo doméstico y de las actividades de subsistencia y al

mismo tiempo les ofrece las consecuencias de una evolucionada división sexual del trabajo, la feminización de ciertos empleos y tareas, exclusión de ciertos empleos al considerarla apta solo para el trabajo atemporal, empleos mal remunerados y una legislación que no respalde sus derechos.

Sin embargo de ello, las mujeres trabajadoras tuvieron que soportar otro reajuste laboral todavía dentro de una etapa en desarrollo de la industrialización, debido a las contradicciones e inestabilidad del sistema conformado por producción y reproducción, principalmente por la limitada capacidad de provisión de fuerza de trabajo, eso debido a la mortalidad infantil durante la primera etapa industrial, las frecuentes guerras, epidemias y otras causas.

Al existir una crisis en el sistema respecto a esta provisión limitada de fuerza de trabajo, el Estado es el llamado a normalizar las relaciones de producción y de género, y con ello la reproducción social con una reorganización y estabilización de esas relaciones a fin de sostener los intereses del sistema de acumulación de capital.

De esa forma el Estado inicia una reorganización del sistema de trabajo salarial a través de la “institucionalidad laboral, social y familiar” (Yáñez 2004, 64), para fomentar y asegurar una producción social, que mediante cláusulas discriminatorias coadyuvarían a proteger a las mujeres en su calidad de reproductoras, y a los niños y jóvenes como futura fuerza de trabajo.

Bajo esos parámetros se estableció un nuevo régimen, menciona Yáñez (2004, 53), basado conformado por un *contrato social* constituido por un contrato laboral (instituido por la relación laboral normal) y un *contrato de género* (conformado por el modelo familiar de la mujer cuidadora y el hombre proveedor), el objeto de ese contrato es reequilibrar los procesos de producción con los de la reproducción social a fin de impulsar el desarrollo y expansión global del capitalismo industrial.

Es entonces que a la mujer se le somete a este tipo de contrato social que se compone tanto de un contrato laboral, bajo la forma de la relación laboral normal; y un contrato de género, éste último creado para asignar roles: por un lado está la atribución del papel del hombre proveedor (trabajo productivo remunerado) y la determinación de la mujer como ama de casa (trabajo reproductivo no remunerado).

Pero para fortalecer este contrato social, se crearon avanzados sistemas legales, sociales, políticos a fin de mantener a la mujer en su rol reproductivo, como una

solución de forma permanente a una posible crisis del sistema capitalista, el mismo que obedece a los requerimientos del desarrollo y auge de la sociedad moderna.

En efecto, estos contratos provocaron que las mujeres, niños y jóvenes que habían ingresado a la actividad laboral remunerada en la primera etapa de desarrollo industrial, en las etapas posteriores fueran apartados de los puestos de trabajo para destinarlos a los varones adultos.

De esta forma se da origen y se normaliza a través de la legislación laboral, una marcada distinción entre el trabajo masculino y femenino, manipulando el sistema laboral en aras de fortalecer la segmentación y segregación sexual de las mujeres en el trabajo productivo desestimulando el empleo femenino.

Esta inequidad de género promueve la exigencia de parte de los hombres salarios acordes a sus necesidades, enfatizando los gastos que ocasiona la manutención de la familia, incluyendo las mujeres y niños que en un inicio tenían un trabajo asalariado, naturalizando la calidad de la cónyuge dependiente e institucionalizando la norma del salario familiar masculino. Así la supuesta protección que desde el derecho se diseñó para mujeres y niños tuvo al mismo tiempo el objetivo de proteger el capital y no al ser humano.

Adentrada la época de 1970, son los movimientos feministas que plantean un análisis de la reproducción e identifican que este problema no ha entrado en debate por mucho tiempo debido a la naturalización del ámbito de la vida privada, ya que era imposible discutir políticamente las normas que regían en su interior (Todaro 2004, 20).

Propone este movimiento, que se tome en cuenta el hecho de que a la mujer se le asignó desde su nacimiento la labor sin remuneración del trabajo doméstico y la obligación de ser reproductora de vida, en su papel de reponer la fuerza de trabajo de forma permanente y gratuita.

La contribución del trabajo doméstico de las mujeres a la reproducción de las relaciones de clase fue fundamental para la acumulación del capital, pues el dueño del capital no estaba dispuesto, por intereses económicos, de emplear trabajo asalariado para producir en forma de mercancías todo lo que el trabajo doméstico brinda en forma gratuita, esto es, la vida del trabajador.

El capitalismo podía apoderarse de los beneficios del trabajo doméstico y reproductivo, pero desde su visión de desarrollo y expansión, no podía apoderarse de la

vida de la trabajadora o simplemente decidía no hacerlo para no incurrir en gastos de manutención aun a manera de esclavitud si hubiese sido necesario, pero el capitalismo lo último que desea es invertir dinero en algo que podía obtenerlo a manera gratuita.

La reproducción social dentro del sistema capitalista y el mantenimiento de la fuerza de trabajo, es decir de las personas, constituyen el sostenimiento del sistema económico y de esta manera se puede entender que la opresión de la mujer viene de la interdependencia entre reproducción y producción.

Rosalba Todaro se refiere a la reproducción social como “un proceso dinámico de cambio vinculado a la perpetuación de los sistemas sociales” (Todaro 2004, 20) y para comprender de mejor manera como la situación de las mujeres y la división sexual del trabajo se ven afectadas por la reproducción, la autora identifica tres aspectos de la reproducción: la social, de la fuerza de trabajo y biológica, las mismas que confluyen para formar el trabajo reproductivo de la mujer sin remuneración por mucho tiempo.

A la *reproducción social* se la entiende como aquel proceso que permite la reproducción de las condiciones necesarias para el sostenimiento de un sistema social, como las económicas, políticas, religiosas, ideológicos, legales y hasta las judiciales. Es decir toda vía que permita que determinado sistema social vigente se mantenga activo, dependiendo del grado de interés por mantenerlo.

La *reproducción de la fuerza de trabajo* comprende toda actividad encaminada tanto al mantenimiento diario de los trabajadores como a la preparación de la futura fuerza laboral, siendo estas formas la educación formal que reciben los futuros trabajadores y los conocimientos empíricos transmitidos de generación a generación por parte de quienes proporcionan el cuidado.

Por último, la *reproducción biológica* lo que corresponde estrictamente al parto; y por ser una función que cumple específicamente la mujer, ella no puede participar de la producción. Y por tanto se asignó a la mujer de forma permanente y se naturalizó la crianza de los niños y el mantenimiento diario de la fuerza laboral.

3. La inserción laboral flexible de la mujer

En esta parte es necesario referir lo que Micheli Thiri6n denomina como una tercera revoluci6n econ6mica, y explica que “la primera habría consistido en el paso del mundo natural como fuente de reproducci6n humana a la agricultura y la extracci6n de

materias primas; la segunda, de la agricultura a la industria; la tercera, precisamente, de la industria a los servicios” (2010, 3).

Esta referencia conceptual permite entender que la sociedad ha atravesado diversos momentos históricos, por tanto las relaciones y modos de producción también han sido afectados y con ello una transformación del empleo y las estructuras ocupacionales.

Con ello la flexibilidad laboral se hace presente en la vida de las mujeres en un primer momento como una oportunidad de conciliación con las exigencias domésticas, debido a que esta nueva estructura ocupacional le permite emplearse a tiempo parcial, por horas y primordialmente, aunque todavía en una mínima proporción, en empleos autónomos. Y es la flexibilidad como trabajadoras que constituye un factor importante para la expansión del empleo femenino en los años 90 (Castells 2001a, 195).

Es Castells (2001b, 236) quien ubica dentro de sus estudios las causas del empleo flexible de las mujeres como producto de las exigencias de una economía industrial y una economía postindustrial, durante la primera y segunda mitad del siglo XX respectivamente. Aclara el autor que la característica principal de estas economías radica principalmente en el aumento de la productividad pero basada en el conocimiento.

Puntualiza también el autor, que es el conocimiento una herramienta común en todas las sociedades tanto primitivas, agrícolas y en las sociedades de producción de servicios. Pero lo que caracteriza fundamentalmente a esta época postindustrial, es el *informacionalismo* que constituye en palabras de Micheli Thirión como el “paradigma tecnológico basado en el aumento de las capacidades humanas para el procesamiento de información” (2010, 4).

El informacionalismo por tanto supone una sustitución de antiguas ocupaciones por otras nuevas, dando cabida a nuevos trabajos socialmente polarizados como los gerenciales, ejecutivos internacionales y profesionales por un lado y la terciarización del empleo, principalmente ocupado por la mujer, por otro lado.

En esta parte inicio con el análisis de la economía postindustrial o de servicios para entender sus efectos en el empleo femenino en el último cuarto de siglo XX, a través de lo enunciado por Castells al determinar que la época industrial ha atravesado todo un proceso de cambio principalmente en el empleo con “la revolución de las

tecnologías de la información y difusión en todas las esferas de la actividad social y económica” (Castells 2001b, 236), lo que llevaría a entender la inserción de la mujer a un empleo flexible gracias a la informacionalización, la interconexión y la globalización de la economía y por otra parte a la segmentación por géneros del mercado laboral. (Castells 2001a, 195).

Para entender lo manifestado es necesario conocer que la tercera revolución económica estaría caracterizada básicamente por la producción de servicios que vendría a constituir la época de la sociedad post-industrial (1970-1990) o también llamada economía post-industrial la misma que fue vislumbrada por Alain Touraine en la década de los 60 y por Daniel Bell (1976) por la década del 70.

La época postindustrial consiste entonces en la superación de la producción material por una producción de servicios como efecto del desarrollo de la tecnología de la información. Castells respecto en este punto aclara que si en verdad existe una exigencia de parte de las economías avanzadas de impulsar la producción esencial de servicios y que el trabajo esté concentrado en este tipo de producción, no necesariamente significa que las industrias manufactureras hayan desaparecido, más bien determina que la actividad fabril coexiste con la de servicios en beneficios de una economía de ésta última.

En este tipo de economía basada en la producción de servicios, se da paso a una abundante oferta de trabajo para las mujeres a través de la flexibilidad laboral reduciendo de una forma considerable la jornada laboral, debido a que las actividades humanas serían herramientas claves para crear más capital pero a través de la tecnología de la información y el conocimiento. En esta etapa la generación de información es la fuente principal de producción económica.

También hay que notar la gran distinción en el campo laboral de las mujeres entre la época industrial y la postindustrial, en tanto que en la primera las mujeres se encontraban inmersas en el mundo laboral asalariado pero también se veían afectadas por un sistema de derechos precario y en total retroceso; es decir existía una oferta de trabajo femenina pero con un ausente respaldo legal, sumiéndolas dentro de un sistema de explotación laboral como se había analizado en el capítulo anterior.

En inicios de esta etapa postindustrial, la demanda y por tanto producción de servicios aún es muy lenta, lo que no permite ofrecer un trabajo mejor remunerado a la

mujer, esto debido a que los trabajos menos cualificados son mayoritariamente ocupados por las mujeres. Contradictoriamente el sistema de derechos laborales se ha desarrollado en beneficio de las trabajadoras en este tipo de sociedad.

El empleo postindustrial que aparece en el último cuarto del siglo XX, trae consigo diversidad de actividades laborales envueltos en novedosos procesos de “información-conocimiento” y subsisten gracias a la oferta de trabajos precarios y flexibles.

Con el desarrollo de la época postindustrial emerge en los años 80 la “sociedad del conocimiento” (Micheli Thirión 2010, 5), este tipo de sociedad coexiste con la postindustrial, y se evidencia en sus inicios todavía con un pobre conocimiento de la producción y consumo mediante el internet; pero más tarde las estructuras laborales se impregnarían con “las nuevas funciones de manipulación de información con medios digitales, el tipo y uso que se le da a esa información define jerarquías laborales” (Micheli Thirión 2010, 6).

Con el desarrollo de esta sociedad del conocimiento emerge un nuevo tipo de trabajador “el del conocimiento” (Micheli Thirión 2010, 8), el cual tiene una formación universitaria y responde a las exigencias de las competencias y los espacios de interacción con el mercado y fueron “las mujeres quienes formaron una bolsa de cualificación que fue aprovechada de inmediato por los empresarios” (Castells 2001a, 194), por el hecho que ellas cuentan con una formación universitaria igual a la de hombre pero ganan menos salario por un trabajo similar, esto como consecuencia de la discriminación salarial que la mujer ha heredado de sociedades anteriores.

Las características fundamentales de este tipo de sociedades, tanto de la postindustrial como la del conocimiento, son la flexibilidad y la informatización que conjuntamente procurarían a partir de 1990 nuevos empleos como los ejecutivos, profesionales y técnicos para las mujeres, superponiéndose a los puestos de operarios y de oficios.

Castells (2001a, 195), deja entrever que son las mujeres quienes ocupan estos cargos debido a que estos nuevos empleos exigen una preparación amplia, autónoma, la capacidad de adaptación y reprogramación de tareas, y es la mujer quien cumple con estas exigencias, por tanto deja de ser considerada como una trabajadora descualificada y ya no se las relega a puestos de trabajo insignificantes.

Señala además el autor, la capacidad de gestión de la mujer por su aptitud de relacionarse con la gente, como una de las razones más para contratarlas debido a que esta capacidad de relacionarse le permite cumplir las exigencias de una economía informacional, a esta situación Castells califica como una “extensión de la división sexual del trabajo” (Castells 2001a, 195).

La flexibilidad laboral que ofrecen las mujeres en horario, tiempo de trabajo, entrada y salida sin exigencias laborales que conforma una de las causas para querer contratarlas durante el auge de la economía postindustrial y el informacionalismo. Castells señala como una sociedad informacional las que “organizan su sistema de producción en torno a la maximización de la productividad basada en el conocimiento mediante el desarrollo y la difusión de las tecnologías de la información y mediante el cumplimiento de los prerequisites para su utilización (fundamentalmente, recursos humanos e infraestructura de comunicaciones)” (2001b, 233)

Pero para entender cómo la flexibilidad laboral ha operado para el sostenimiento de la explotación laboral de las mujeres, es necesario explicar que el desarrollo tecnológico de la información y el conocimiento ha provocado una reorganización del mundo laboral, por un lado con la *descentralización* jerárquica de la empresa reestructurándose en unidades económicas de menor tamaño sostenidas por sistemas de comunicación informáticos y por otro lado es la *mercantilización* de estas unidades económicas pequeñas y descentralizadas para entrar al juego de la competencia comercial (Yáñez 2004, 44).

Estos procesos presentan a la vez dos variantes, una de ellas es la internalización del mercado, esto se refiere a que las unidades económicas descentralizadas se relacionan con el exterior. Evidenciándose con ello el apareamiento de modalidades de trabajo que se caracterizan por el trabajo en equipo o por proyectos, en los cuales el valor de la remuneración dependerá del cumplimiento de los objetivos comerciales, y la trabajadora ocupará el tiempo, presupuesto, método y ritmo de trabajo necesarios para cumplir sus metas, de no llegarlas a cumplir la trabajadora no recibirá una remuneración por el trabajo y tiempo empleado.

Estas modalidades de empleo conlleva a nuevas formas de explotación ya que el empleador tiene varias trabajadoras para que cumplan sus metas, generalmente en ésta forma de empleo están las vendedoras de cosméticos, medicina alternativa, etc.; donde

la trabajadora no cuenta con seguridad social ni laboral. Estas variantes tanto la descentralización como la mercantilización impulsan a una flexibilidad laboral, ya que éste último coadyuvaría a impulsar el trabajo en estructuras descentralizadas y con horarios y lugares fijos, asegurándose más mano de obra disponible por hora.

Dentro de los cambios en la estructura del empleo de la mujer es la “segmentación, y externalización de procesos productivos” (Yáñez 2004, 45) dando origen a la subcontratación o también llamada tercerización (*outsourcing*), éste sistema se aplicó para aminorar costos de producción y reportar altos márgenes de ganancia, a costa de la explotación de la trabajadora.

América Latina por su lado, frente a la afectación del empleo por esta nueva forma de producción de capital y demás exigencias internacionales de una economía globalizada, se ve obligada a implementar ajustes económicos acompañados de reformas y privatizaciones (Tello 1995, 17), provocando más bien que la generación del excedente se traslade al sector empresarial privado quien asume la responsabilidad de crear nuevos empleos y termina reduciendo costos de producción y salarios debido a la competencia con las empresas multinacionales.

En consecuencia el empleo ya no es visto como un objetivo para el desarrollo (objetivo del pleno empleo en un Estado benefactor), más bien el empleo es interdependiente del crecimiento económico del sector privado. Siendo uno de sus efectos el sostenimiento de la flexibilidad laboral.

De acuerdo a Tokman la creciente flexibilidad laboral de los sectores vulnerables principalmente de la mujer, permite un aumento de la precariedad, inestabilidad, desprotección e incertidumbre. Además, la sustitución de contratos de trabajo por tiempo indeterminado por contratos atípicos impulsa el desarrollo de la empleabilidad, es decir la capacidad de la trabajadora de adaptarse a las exigencias de los nuevos puestos de trabajo y es en el escenario de la globalización que se promueve la movilidad de la trabajadora entre diversos empleos (2004, 272).

No solo los cambios económicos y tecnológicos erosionaron el estilo del empleo estándar, también los cambios socioculturales tienen que ver mucho con la aparición de diferentes modalidades de empleo, entre ellos están las modificaciones que sufrieron las relaciones de género como consecuencia de la participación femenina en el trabajo productivo ya sea por la demanda del trabajo femenino, aumento de mujeres jefas en la

familia, falta de ingresos familiares, desocupación laboral del hombre etc., éstas situaciones impulsaron a la mujer a optar por empleos que le permitiera disponibilidad de tiempo y conciliación con su trabajo de cuidadora de la familia.

Pero también la difusión de la tecnología de la información en fábricas, oficinas y servicios ha sembrado el temor en las trabajadoras de verse desplazadas ahora por la tecnología informática. Esto se debe a que si por un lado estas sociedades incorporan a la mujer al trabajo remunerado por la flexibilidad laboral, por otro lado en épocas de crisis, las mujeres son las que son despedidas mientras se mantiene el empleo a los hombres (Castells 2001b, 299).

Joana Ortega Raya hace un análisis referente a que si bien es cierto que existen mejoras y desarrollo vinculado a la situación de las mujeres dentro del sistema *capitalista económico*, es necesario tomar en cuenta que este sistema al integrar a las mujeres al trabajo productivo, le ofrece salarios menores a los que perciben los hombres por la misma tarea, presionando a la baja el salario del conjunto de la clase. “Significa que mientras impulsa la feminización de la fuerza de trabajo, lo hace sin quitarle a las mujeres la responsabilidad histórica por el trabajo doméstico, recargándolas con una doble jornada laboral” (2015, 191).

La teoría de la feminización del trabajo se fundamenta en un ingreso masivo de las mujeres al mundo laboral en la segunda mitad del siglo XX, este ingreso tiene aspectos positivos y negativos, por una parte la mujer puede avanzar a la tan anhelada independencia económica y contribuir a eliminar las formas de dominación patriarcal en las unidades domésticas, pero esta inserción laboral de la mujer viene con una fuerte carga de negatividad agravando la precarización de la mujer trabajadora.

La flexibilización laboral ha fundado un temor en el empleo en general, debido a que esta modalidad ocupacional sería la causa de una feminización del empleo, es decir una sustitución de hombres por mujeres en el empleo, como consecuencia de las crisis económicas y ajustes que han limitado el ingreso familiar obligando a la mujer a acceder al campo laboral, tomando en cuenta que la mano de obra de la mujer es barata y flexible mediante el trabajo a domicilio y la maquila.

Alison Scott contradice, para ella este infundado temor, al manifestar que la segregación por género (Tello 1995, 21)², impide una sustitución de hombres por mujeres en el empleo, ya que de producirse una feminización del empleo se estaría facilitando al mismo tiempo la desagregación femenina.

Entonces el llamado proceso de feminización del trabajo se ve realmente reflejado tanto por la permanencia de la mujer en el trabajo productivo pero solo en ciertas tareas, como también por la precarización e intensificación de las formas de explotación del trabajo femenino.

Los nuevos tipos de empleo permiten, en cierta medida, que la mujer pueda conciliar el trabajo doméstico con el productivo; sin embargo, este nuevo rol de la mujer entra en disputa con el uso del tiempo que ella emplea para cumplir ambas actividades, es decir la doméstica como la productiva, lo que se conoce actualmente como la doble y triple jornada laboral.

En este punto es necesario retomar el análisis de la reproducción social para comprender las transformaciones en torno al mundo laboral en la sociedad moderna y comprender si la flexibilidad laboral en verdad ofrece una libertad real a las trabajadoras o se crean nuevas restricciones de tipo cultural, económico y político.

La tensión entre libertad y protección en la sociedad moderna se debe a la evidente desprotección laboral y social para las mujeres, que ha devenido con los continuos cambios en la regulación laboral y organización del mundo laboral, y también por los obstáculos formales y sociales que han desarrollado una incapacidad de las mujeres para hacer frente esa desprotección.

Me refiero precisamente a la situación desventajosa que ha venido padeciendo la mujer por la exclusión o “estereotipo de género” (Tokman 2004, 266) debido a “la falsa creencia de que el costo de contratar mujeres es más elevado para las empresas por la maternidad y el cuidado de los niños” (266-8) que según el análisis del autor, se ha

² “La segregación por género [en el trabajo] es fundamentalmente una segregación de tareas y ocupaciones, definida a nivel de la empresa. [...] La segregación por tarea es resistente al cambio porque se incorpora a la tarea misma, algo de la identidad social y sexual de la persona que trabaja allí. Una vez que la ocupación llega a ser 'feminizada' es difícil que un hombre postule a trabajar en ella, aunque esté desocupado. Asimismo, es muy difícil que sea aceptada una mujer en un trabajo 'masculino', por más calificada y comprometida que sea”, citado por Alison Mac Ewen Scott. “Globalización, flexibilización y género” en Griselda Tello Vigil, (edit.), *Globalización y Empleo, Cambios en el empleo en Perú y América Latina, y en la vida laboral de hombres y mujeres*, (Argentina, CLACSO), 21. Consulta 20 de octubre del 2015 en <biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/peru/adc/tellovigil.rtf>.

permitido justificar la menor remuneración promedio que recibe la mujer respecto del hombre. Cuya consecuencia ha sido que además que la mujer perciba un pobre salario también este obligada a asumir el costo total de la maternidad y crianza de los hijos.

Se puede ver a través de este análisis que la situación de discriminación que ha sufrido por muchos años la mujer y que todavía persiste en algunas sociedades, sea revisado por algunos Estados y haya sido posible establecer mediante políticas públicas la obligación de compartir el costo laboral de la maternidad y la crianza de los hijos, para evitar que la mujer sufra de discriminación o un desincentivo para su contratación por parte del empresario.

Tokman aclara que el emplear una trabajadora, que está cumpliendo su función de reproducción, no significa que no sea más costoso contratarla, pero por el mismo hecho de que cumple funciones biológicas requiere que el costo de esa labor sea asumido en conjunto con el Estado y no solamente por la mujer (2004, 268).

En las sociedades modernas se puede evidenciar la existencia de subsidios por maternidad a través de una ley de seguridad social, siendo notable que el costo, en mayor proporción es asumido por el Estado que por el empleador y en menor porcentaje por la mujer.

Pero contemporáneamente, a pesar de la vigencia de una diversidad de leyes consideradas como protectoras de la mujer en relación a su función reproductiva, es el discurso de una pretendida libertad que coexiste con una notoria exclusión de la mujer principalmente por obstáculos sociales todavía arraigados que pesan a la hora de contratar a una mujer en la actualidad.

Sucede que en las sociedades modernas, los acuerdos en torno a la ofrecida protección laboral y al derecho de participación en las interacciones sociales por parte de las trabajadoras, resultan solo de las conveniencias económicas y el grado de poder entre los diferentes actores.

Por tanto son la organización del trabajo productivo y el tipo de trabajo reproductivo que sirven de apoyo al surgimiento de nuevas estructuras sociales y laborales, influenciado por un sistema de relaciones de género y es la flexibilidad laboral la que se introduce en esta relación producción/reproducción (Todaro 2004, 21).

La flexibilización es el eje principal de los cambios económicos contemporáneos, tanto por influencia de la teoría neo-clásica como la fuerte competitividad entre las empresas que buscan incorporarse al comercio global.

La expansión del empleo atípico y/o trabajos flexibles han provocado ingresos insuficientes, falta de protección social y laboral, paradójicamente la mujer ingresa al trabajo productivo ya sea de manera formal e informal pero mayoritariamente ingresa al empleo precario, vulnerable y en un mínimo porcentaje se encuentran en altos cargos o puestos gerenciales. La precarización en este proceso de feminización del trabajo, se fundamenta en la segregación ocupacional por sexo dando como resultado que tanto a hombres como a mujeres se les emplea en diferentes ocupaciones y se les relega a ciertas tareas, separados unos de otros en esta estructura ocupacional.

Las mujeres se concentran en obtener un trabajo flexible (como productora de bienes y servicios, secretarias, recepcionistas; etc.) y predominantemente en ocupaciones que tradicionalmente son femeninas, como las de cuidado (enfermeras, asistentes domésticas, meseras, etc.), es decir trabajos que estén estrechamente vinculados a lo que significa el rol social de la mujer o aquellos de subsistencia.

En este tipo de ocupaciones todavía se encuentra en gran porcentaje a las mujeres, por tanto estas modalidades laborales son estratégicamente sostenidas por grandes intereses que permite emplear a la mujer en actividades que no requieran algún tipo de educación superior, aprovechándose de la marginación de la educación por décadas y de su prioridad al cuidado de la familia que no le permitieron adquirir una preparación adecuada para emplearse en tareas mejor remuneradas. Y por otro lado se sostiene la discriminación salarial *a igual trabajo* realizado por mujeres que se encuentran en puestos gerenciales, ejecutivos o cargos públicos de mayor jerarquía.

Este quehacer femenino, asignación de tareas específicas, exclusión y/o marginación de ciertos empleos, discriminación salarial y despidos por su función biológica son consecuencia de una división sexual del trabajo construida por las sociedades antiguas y sostenidas por las modernas, que en la actualidad se puede hablar todavía de empleos *de mujeres* y *para mujeres*. Así la importancia de este estudio radica en observar que los trabajos atípicos como la flexibilidad laboral permite la incorporación de la mujer en el mercado laboral pero sin descuidar totalmente su rol de madre.

Concluyendo en esta parte, es la teoría marxista que expone premisas sustanciales que permiten entender las posibles causas de la marginación de la mujer del trabajo asalariado y la división sexual del trabajo en la época preindustrial e industrial, tomando como base las referencias históricas que dan cuenta que el trabajo productivo y reproductivo de la mujer es desvalorado y no remunerado.

Wallerstein por su lado expone postulados conceptuales que ponen al descubierto que la marginación de la mujer del trabajo asalariado es continuamente reproducida y sostenida por estructuras económicas como el capitalismo para mantenerla dentro del sistema pero bajo rigurosas normas en desmedro de sus derechos como ser humano.

Las referencias teóricas y conceptuales sostenidas por Sonia Yáñez introducen al debate social en torno a la inclusión de la mujer al trabajo productivo asalariado, que responden a demandas estatales y económicas bajo contratos de género, percibiendo un salario exiguo y a la vez resistiendo la marginación de derechos laborales, división de tareas, segregación por género, feminización del empleo y una todavía discriminación de ciertos empleos en un mundo globalizado.

Se expone por medio de esos razonamientos el llamado de atención respecto a la inmersión de la mujer al trabajo moderno tecnificado e informacional bajo la modalidad de flexibilidad laboral que entreteje una doble y hasta triple jornada laboral bajo el ofrecimiento de una *independencia* económica y conciliación familiar con el empleo.

Capítulo tercero

Recepción nacional del régimen protección internacional sobre no discriminación por maternidad en el trabajo

En este capítulo se analizan los principales instrumentos internacionales que se encuentran vigentes en Ecuador para la protección a la mujer trabajadora durante su embarazo, lactancia y descanso post parto. Para ello se utilizan los cuatro modelos de configuración jurídica de la diferencia, propuesto por Luigi Ferrajoli y la metodología para el análisis de género del fenómeno legal de Alda Facio, los cuales resultan claves para entender la forma de recepción en el marco de protección nacional, del principio de igualdad y no discriminación, contemplado en los instrumentos internacionales.

Este análisis se complementa con la presentación de una muestra de denuncias laborales que permiten ubicar el efecto práctico que ha tenido esta recepción para garantizar la no discriminación a la mujer por maternidad en el trabajo.

1. Metodología de análisis

Valorar la recepción interna del principio de igualdad y no discriminación de la mujer por su estado de embarazo, descanso post parto y tiempo de lactancia en el campo laboral permite evidenciar el esfuerzo internacional por superar la desigualdad de la mujer.

Ferrajoli explica que la discriminación es la consecuencia de un desigual tratamiento de las diferencias y con ello una violación al principio de la igualdad (2010, 168); y es, mediante cuatro modelos de configuración jurídica de la diferencia, que el autor ubica la discriminación sexual en las diversas concepciones históricas de la igualdad jurídica.

Empieza con el modelo de *La indiferencia jurídica de las diferencias*, de acuerdo al autor las diferencias aparecen de tal modo que son completamente ignoradas por el derecho positivo, lo cual resulta muy predominante en una sociedad sostenida por las relaciones de fuerza, en particular el autor enfatiza que las diferencias de los sexos se resuelven con la imposición del poder y por otro lado la sumisión. (Ferrajoli 2010, 157)

El siguiente, es de la *Diferenciación jurídica de las diferencias*, Ferrajoli manifiesta que las diferencias se evidencian en el campo jurídico privilegiando y discriminando, las sociedades que coexisten con la discriminación de la mujer responden a este modelo. (Ferrajoli 2010, 157)

Siguiendo, el tercer modelo propuesto por Ferrajoli es, la *Homologación jurídica de las diferencias* caracteriza una sociedad que incluye a la mujer en los derechos otorgados a los hombres y las diferencias sexuales son reprimidas o violadas en cuanto no se pueda probar la *igualdad* con la del hombre. (Ferrajoli 2010, 158)

Finalmente, el cuarto modelo, la *Igual valoración jurídica de las diferencias*, el autor identifica una sociedad basada en el “principio normativo de igualdad en los derechos fundamentales” (Ferrajoli 2010, 159), que valora de forma igual todas las diferencias como parte de la identidad de las personas, toma en cuenta que el individuo es diferente a los demás y a la vez igual a todos e impulsa el “igual derecho de todos a la afirmación y a la tutela efectiva de la propia identidad” (Ferrajoli 2010, 160).

La igualdad al ser un principio normativo puede resultar inefectiva como toda norma, explica Ferrajoli, a consecuencia de las múltiples discriminaciones (2010, 168) y es por ello que se debe impulsar la creación de garantías como parte de las políticas democráticas del derecho a partir del *hecho*; es decir a partir de las violaciones o discriminaciones sufridas por la diferencia.

Por otro lado, Alda Facio (1992, 15-6) propone una metodología para el análisis del género del fenómeno legal con la finalidad de que el análisis de cierto hecho o texto legal no derive conclusiones y soluciones sexistas o androcéntricas. La autora empieza enunciando principios de origen feminista, para entender que el sexismo está implícito en muchos análisis tradicionales que han afectado a las mujeres.

El primer principio se basa en que todos los seres humanos “somos igualmente diferentes e igualmente semejantes” (Facio Montejo 1992, 45), lo que implica que las diferencias biológicas no deberían determinar que sea la mujer la que se encuentren en la obligación de solucionar los problemas que sobrevengan de situaciones como embarazo, parto, lactancia, etc.

De las diferencias biológicas resulta la relegación de las mujeres a constituir el *otro* o el *diferente* al modelo de ser humano, a lo que Facio (1992, 45) objeta que “el problema no es de que la trabajadora fuera del hogar quede embarazada, sino que el

problema reside en que el trabajador remunerado está pensado desde y estructurado para personas que no quedan embarazadas”.

Como segundo principio la autora cita que “todas las formas de discriminación y opresión son igualmente oprobiosas, descansan las unas en las otras y se nutren mutuamente” (Facio Montejó 1992, 45). Las mujeres sufren discriminación por el hecho de ser mujeres y luego por hacer uso de sus derechos como mujer trabajadora cumpliendo funciones reproductivas. Resulta necesario, señala la autora, que “no basta con eliminar la opresión de clase para lograr una sociedad justa”(1992, 46).

El tercer principio, de las teorías feministas, consideran que “todo lo que le pase a una afecta a la otra” (Facio Montejó 1992, 47) porque “todos somos parte de una red humana”, explica la autora también que es imposible esperar que una sociedad sea democrática a nivel político si esta es autoritaria a nivel de las personas” (1992, 49).

Lo que lleva al cuarto principio de *lo personal es político*, que explica la autora, que la discriminación, la opresión y violencia que sufre la mujer, son problemas que nacen de una estructura de poder y que conciernen a toda la sociedad.

Teniendo como base estos principios, la autora ubica la importancia de tres componentes para comprender la efectividad en los resultados.

El componente *formal–normativo* o ley formalmente promulgada constituyen los tratados internacionales, leyes constitucionales, sustantivas y adjetivas, etc.; el contenido que se le da a una determinada ley o instrumento internacional vendría a constituir el *componente estructural de la ley*, y de ese contenido o ley no escrita se sustenta el administrador de justicia; y por último, el *componente político-cultural de la ley* o doctrina jurídica.

Teniendo en cuenta estos principios y componentes se puede hablar de una metodología de análisis a fin de establecer una forma de estudio o investigación de un texto, a partir de seis pasos:

El primer paso consiste en la necesidad de *tomar conciencia de la subordinación* por la posición social, cultural, económica, política, etc., en base a la experiencia individual y personal de la mujer.

En el segundo, la autora aborda las formas de manifestación del sexismo en los textos, tendientes a excluir, invisibilizar y seguir subordinando a las mujeres como son el androcentrismo, la sobregeneralización y/o sobre-especificación, la insensibilidad al

género, el doble parámetro, el deber ser de cada sexo, el dicotomismo sexual y el familismo.

Facio explica que el *androcentrismo* se caracteriza por argumentos desarrollados en base a la experiencia masculina; la *sobregeneralización* presenta resultados como válidos para ambos sexos en base a estudios realizados solamente a la conducta masculina; la *sobreespecificación* determina que ciertas necesidades, intereses o derechos pueden pertenecer como algo específico a un solo sexo.

La *insensibilidad al género* se presenta, asegura la autora, cuando no se toma en cuenta que los efectos de la aplicación de las leyes o políticas son diferentes en cada sexo y que justamente son los estudios que se hacen sobre estos efectos que ignoran u olvidan que los sexos tienen género (Facio Montejo 1992, 121).

El *doble parámetro* constituye la valoración diferente para cada sexo de una misma situación o conducta, lo que lleva al *deber ser de cada sexo*, de acuerdo a Facio, este consiste en “partir de que hay conductas o características humanas más apropiadas para un sexo que para el otro” (1992, 125).

De acuerdo al *dicotomismo sexual*, hombres y mujeres son tratados como seres absolutamente diferentes, sin tomar en cuenta sus semejanzas; y por último el *familismo* cuando los estudios se han desarrollado partiendo de que mujer y familia son sinónimos y sus necesidades son las mismas, y bajo esa visión se han diseñado las normas, asegura la autora.

Siguiendo con el tercer paso de la metodología, Facio determina la necesidad de identificar cuál es la mujer o *el otro* “del paradigma del ser humano” (Facio Montejo 1992, 131) que la ley contempla para protegerla, privilegiarla o excluirla. En el paso cuarto la autora propone poner al descubierto “la concepción de mujer que se utiliza en el texto” (1992, 132).

En el quinto paso de esa metodología, se determina la necesidad de analizar los proyectos de ley, una doctrina jurídica o un contexto legal, pero tomando en cuenta la influencia de los componentes formal normativo, político-cultural y estructural. Y finalmente el sexto paso determina la obligación de colectivizar el análisis de un texto legal a fin de fomentar y continuar con el proceso de concienciación determinado en el primer paso.

Planteada la metodología de análisis, son precisamente el cuarto modelo planteado por Luigi Ferrajoli y el segundo paso de la metodología de Alda Facio que constituyen la base para entender el nivel de recepción formal en el marco de protección nacional, del principio de igualdad y no discriminación.

2. Marco de protección internacional y recepción formal

La protección de la maternidad en el campo laboral surge de la preocupación internacional de asegurar la paz, la justicia social y para conciliar derechos y obligaciones entre empleadores/as y trabajadores/as tras una histórica explotación laboral de las mujeres.

En ese sentido y tomando como principio el respeto a los derechos humanos se crea en 1919 el primer convenio sobre la protección de la maternidad (C003), el cual entra en vigor a partir del 13 junio 1921 y tiene como espíritu regular el empleo de las mujeres antes y después del parto y procura la indemnización por maternidad.

Conforme el desarrollo de los derechos humanos este primer convenio es revisado en 1952 y posteriormente se establecen proposiciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones laborales de la mujer en el segundo Convenio sobre la protección de la maternidad (C103), en vigor desde 07 septiembre 1955.

Dichas proposiciones tienen la finalidad de extender el tiempo de descanso por maternidad, por enfermedad o alguna complicación derivada de la maternidad o del parto y el tiempo destinado a la lactancia, esencialmente protegen el empleo de la mujer al prohibir el despido por estas causas.

Finalmente el tercer convenio sobre la protección de la maternidad C183 de 2000, entra en vigor el 7 de febrero de 2002, viene a constituir una revisión del convenio C103 y determina una ampliación de derechos para la mujer embarazada trabajadora sin dejar insubsistentes las establecidas en convenios anteriores.

Se verifica una extensión en cuanto al tiempo de la licencia por maternidad, también responsabilidades de las entidades para otorgar prestaciones pecuniarias y la preocupación de proteger el empleo de la mujer embarazada. Estos tres convenios técnicos constituyen la matriz para la formulación de leyes en los países partes, cuya síntesis es la siguiente:

Cuadro 1

Convenios sobre la protección de la maternidad

C003 (1919)	C103 (1952)	C183 (2000)
Entra en vigor el 13 de junio de 1921	Entra en vigor 7 septiembre 1955	Entra en vigor el 7 de febrero de 2002
Ecuador no ratifica	Ecuador ratifica el 5 de febrero de 1962. Actualmente en vigencia	Ecuador no ratifica
<p>Prohíbe laborar durante un período de 6 semanas después del parto.</p> <p>El derecho a abandonar el trabajo en el evento probable de que el parto sobrevenga en un término de 6 semanas.</p> <p>Derecho a percibir, por estos períodos de ausencia, las prestaciones pecuniarias para su manutención.</p> <p>Dos descansos de media hora para lactancia.</p> <p>Será ilegal el despido por estas causas.</p>	<p>Derecho a un descanso de maternidad de 12 semanas. Una parte de ese descanso será tomado después del parto y este no será inferior a 6 semanas y el resto de ese período podrá ser tomado de conformidad con lo que establezca la legislación nacional.</p> <p>No se reducirá el descanso puerperal si el parto sobreviniera después de la fecha presunta.</p> <p>En el evento de presentarse una enfermedad derivada de la maternidad, deberá otorgarse un descanso prenatal suplementario; como también el derecho a una prolongación del descanso puerperal en el evento de que la enfermedad sea derivada del parto.</p> <p>Para el tiempo de lactancia la madre tendrá derecho a interrumpir su trabajo los períodos que sean necesarios, y se contarán como horas de trabajo debiendo estas ser remuneradas.</p> <p>Será ilegal el despido a la mujer durante el descanso por maternidad y puerperal o en el descanso por enfermedad devenida de la maternidad o el parto.</p>	<p>La licencia de maternidad será de al menos 14 semanas, que incluirá una licencia obligatoria de 6 semanas posterior al parto.</p> <p>No será afectado el tiempo de licencia de maternidad obligatoria después al parto a causa del período prenatal de licencia de maternidad, y éste último deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar.</p> <p>No se obligará a laborar a la mujer embarazada o lactante, cuando ese trabajo califique como perjudicial o riesgoso para la madre y el hijo.</p> <p>Derecho a una licencia por enfermedad o complicaciones derivadas del embarazo o parto.</p> <p>Derecho a prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad y por enfermedad o complicaciones derivadas de la maternidad o parto, por un valor de las 2/3 partes del valor que sirva de parámetro para calcularlo. Además que los requisitos para acceder a este derecho puedan ser fácilmente accesibles por las mujeres, y cuando no puedan reunir estos requisitos, estas prestaciones pecuniarias provendrán con cargo a los fondos de asistencia social. Asimismo tendrán derecho a las prestaciones médicas.</p> <p>Para proteger el mercado de trabajo de la mujer, se prevé que las prestaciones deban financiarse a través de los fondos públicos o al seguro social, mas no el empleador estará directamente obligado a costearlas, a menos que exista un acuerdo con el mismo.</p>

Fuente: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>>

Elaboración: Mayra Oña Muso, 2016.

Además de los convenios de la OIT, se ubica la importancia de contar con un tratado internacional de carácter vinculante que procure la eliminación de la discriminación en contra de las mujeres de manera global y afiance los derechos humanos de las mujeres no solo en la esfera laboral sino en todos los otros campos. Así, bajo ese parámetro, nace de la mano de las Naciones Unidas la CEDAW en 1979 y constituye el instrumento de derechos humanos tendiente a dar “fuerza normativa”

(Historia de la CEDAW 2015) a las proposiciones contempladas en la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres de 1967.

Los Estados partes de la CEDAW se comprometen a integrar en sus constituciones y/o legislaciones nacionales el principio de la igualdad entre el hombre y la mujer a fin de combatir la discriminación en la esfera laboral, de esta forma dar cumplimiento lo contemplado en la actual Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 23: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de los Derechos Humanos 2015).

La Convención esencialmente se concentra en tres aspectos de la mujer: la reproducción humana, las consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos, y los civiles con la condición jurídica y social.

Respecto a la reproducción humana, la Convención, destaca la importancia de la función biológica de la mujer y determina que esta función y las medidas que se adopten para proteger la maternidad no deben ser consideradas discriminatorias, art 4.

En el art. 5, la Convención también encuentra ligada la discriminación con la función procreadora de la mujer y aboga por una comprensión adecuada de la maternidad como función social y a través de sus medidas instituye la protección de la maternidad como un derecho esencial que debe ser incorporado en materia de empleo.

En cuanto al segundo aspecto de la mujer, la Convención, reconoce el papel desempeñado por la tradición y la cultura en la limitación del ejercicio de los derechos de la mujer y promueve el establecimiento de medidas frente a los estereotipos y hábitos que restringen el desarrollo económico de la mujer, art 5.

La condición jurídica y social de la mujer se considera en los siguientes artículos de la Convención y se prevén derechos como el empleo sin discriminación, a participar en actividades económicas, sociales y el derecho a la salud.

Especialmente en el art. 11, determina la prohibición de discriminar por motivos de maternidad y prescribe medidas respecto al despido por esta causa, la licencia de maternidad con remuneración y prestaciones sociales; y en el art. 12 determina el derecho a prestaciones de salud por embarazo, lactancia y post parto.

La Convención establece la creación de un Comité encargado de vigilar el cumplimiento de las decisiones de la CEDAW a través de recomendaciones a los

informes presentados por los países partes sobre las medidas que se han adoptado para mejorar las condiciones de las mujeres.

Esta investigación finalmente expone la perspectiva del proceso de recepción nacional tanto a nivel formal como material con la finalidad de evaluar la eficacia de las medidas dispuestas para eliminar la discriminación de la mujer embarazada, parto y post parto en el empleo. (ver Anexo 1)

A pesar de que el Ecuador no ratificó el Convenio sobre la protección de la maternidad (C003), se observa su influencia en *Ley de prevención de accidentes de trabajo* de 4 de marzo de 1927 y en la Constitución Política del Ecuador de 1929.

En estos cuerpos legales se habla por vez primera de derechos de la mujer embarazada trabajadora y disponen medidas como la prohibición de ocuparlas en trabajos peligrosos, la garantía de una estabilidad laboral y una licencia de maternidad remunerada con un 50% de su salario.

La influencia del *Convenio C003* en la siguiente *Ley de trabajo de mujeres y menores y de protección a la maternidad* de 6 de octubre de 1928, se refleja en la prohibición de ocuparlas laboralmente tres semanas anteriores y tres posteriores al parto como despedirlas de su empleo por ese hecho, manteniendo el derecho de recibir el 50% de su remuneración durante su ausencia y el tiempo de nueve meses posteriores al parto para la lactancia materna.

Posteriormente, Ecuador ratifica en 1962 el segundo Convenio de la Protección de la maternidad *C103* y mantiene un marco constitucional respecto a la obligación del Estado a proteger la maternidad, pero son las leyes laborales contenidas en el Código de Trabajo de 1997 que norman a nivel nacional el contenido del Convenio.

Este Convenio determina que las prestaciones de maternidad se conformarán de las contribuciones pagadas ya sea por el empleador o conjuntamente con los trabajadores y serán otorgadas a través de un seguro social obligatorio, pero aclara que el empleador no estará obligado de costear personalmente *todas* las prestaciones debidas a la mujer que emplea.

La Ley del Seguro Social Obligatorio de 08 de septiembre de 1988 trata por primera vez sobre el seguro de maternidad y el subsidio en dinero por esta causa, determinando la obligación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de asumir el pago por este subsidio eximiendo a los empleadores el cumplimiento de esta obligación.

En cuanto al *Convenio C183*, en vigor a partir de 2000, se distingue su influencia en el marco de protección constitucional y normativo a través del Código de Trabajo respecto a la ampliación de derechos sociales y pecuniarios a cargo de los fondos públicos cuando la mujer este imposibilitada de acceder a los beneficios del seguro social obligatorio, a pesar de que Ecuador no ha ratificado el presente Convenio.

Contempla además la prohibición de reemplazar a la mujer en el empleo, hasta por un año, por incapacidad para trabajar debido a una enfermedad o complicación derivada del embarazo o parto sin derecho a remuneración a partir del tiempo que exceda de la semana 12 correspondiente a la licencia de maternidad.

Determina también que el empleador no está personalmente obligado a cubrir directamente las prestaciones pecuniarias de las mujeres trabajadoras exceptuándose lo acordado expresamente por los empleadores o lo que se haya determinado en la legislación nacional antes de la adopción de este Convenio.

Las disposiciones de los Convenios C103 y C183 procuran en común, con pocas variaciones, proteger el empleo de las mujeres al limitar responsabilidades pecuniarias del empleador y la no discriminación al momento de contratarlas.

De lo mencionado, la Ley de Seguridad Social vigente aclara que las prestaciones por maternidad se financiarán anualmente con las aportaciones de las aseguradas, la obligación del empleador consiste en afiliarlas al seguro general obligatorio desde el primer día de labor, retener el 9,45% del salario por aportes personales y el 11,15% por aportes patronales y remitirlos conjuntamente con otros aportes al IESS.

Sin embargo de ello, la normativa de seguridad social ecuatoriana vigente contempla la obligación patronal, en el sector privado, de cubrir el 25% del salario básico unificado por subsidio de maternidad y el 75% será pagado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que deberá ser entregado a la afiliada.

Las prestaciones tanto pecuniarias como de salud, recibirá la afiliada siempre que cumpla los requisitos que determina la Ley de Seguridad Social, pero las obligaciones de retener y enviar los aportes personales y patronales al IESS corresponden al empleador, para que la mujer embarazada trabajadora pueda acceder al pago en dinero por subsidio de maternidad, de lo contrario se generaría responsabilidad patronal.

La funcionaria pública tiene derecho a la *licencia de maternidad* y recibe la remuneración completa de las 12 semanas, es decir no tiene derecho al subsidio de maternidad y sus derechos laborales son regulados mediante la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) ante el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo.

Nótese la diferencia de la situación laboral entre la empleada del sector público y la de la mujer trabajadora en el sector privado, la primera recibe su remuneración completa sin mayor trámite mientras que la segunda afronta, sino en todas las situaciones, la novedad de que el empleador se encuentre en mora patronal y le dificulte ejercer su derecho de recibir las prestaciones que determinan los Convenios.

La trabajadora del sector privado debe afrontar las diversas situaciones que resultan de la obligación del empleador de cubrir el 25 % de la prestación por *subsidio de maternidad* y el pago de los aportes personales y patronales durante las doce semanas de descanso por maternidad y parto como si la asegurada se encontrara trabajando. Estas obligaciones patronales pueden ser una de las causas de discriminación laboral de la mujer embarazada, en el descanso por parto y el tiempo por lactancia en el sector privado y se comprueba esa situación en la investigación de denuncias presentadas a partir de 2007 a 2010 en los juzgados de trabajo, que se indica posteriormente.

Por otro lado, Ecuador al ratificar la CEDAW en 1981, asume también la obligación de tomar medidas especiales a fin de impulsar la igualdad entre el hombre y la mujer, y es a partir de la Constitución Política de 1998 que se trata por primera vez sobre la discriminación de la mujer en el campo laboral e instituye, en base al principio de la igualdad, la prohibición de discriminar a la mujer en el campo laboral, el respeto a sus derechos reproductivos y la igualdad de derechos y oportunidades.

Retomando lo señalado por Ferrajoli y Alda Facio se puede observar en los convenios de la OIT y CEDAW la prescripción normativa de la igualdad que procura en su esencia que las *diferencias* sean tuteladas y valorizadas frente a discriminaciones o privilegios a través del principio de la *igualdad formal* y al mismo tiempo que las *desigualdades* sean removidas, reducidas y/o compensadas por la *igualdad sustancial*.

Y que esa *igualdad sustancial, material o real* se efectivice a través de medidas como políticas públicas o acciones afirmativas que pueden ser aparentemente desigualitarias tendientes a favorecer a las mujeres pero que en realidad resuelven la

idea de una igualdad en *derecho* como de *hecho* lo que reforzaría el principio de la igualdad y no discriminación.

Ese principio normativo contemplado en forma declarativa en los convenios de la OIT y CEDAW da la pauta general que debe desarrollarse en forma más amplia y focalizada en la norma interna y esencialmente en síntesis se verifica en el siguiente análisis:

Cuadro 2

Convenios de la OIT y CEDAW, según parámetros de Luigi Ferrajoli y Alda Facio

Convenios	Luigi Ferrajoli Igual valoración jurídica de las diferencias	Alda Facio El doble parámetro y el familismo
C003 C103 C183 CEDAW	<p>Se interpreta estos instrumentos internacionales, siguiendo la Igual Valoración Jurídica de las diferencias, debido a que sus disposiciones no son indiferentes o simplemente tolerantes con las diferencias, en su lugar proponen medidas basadas en el principio normativo de igualdad de los derechos fundamentales, a fin de eliminar la discriminación.</p> <p>La recepción formal de los instrumentos internacionales se verifica en la toma de medidas y políticas públicas a fin de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Y tomando en cuenta la posibilidad de su ineffectividad, ante una eventual violación o falta de aplicación de estos derechos fundamentales, se plantean en los convenios de la OIT y en la CEDAW normas que garantizan su cumplimiento, a través de informes y observaciones que aseguren resultados efectivos.</p> <p>Estos instrumentos internacionales prevén una igualdad formal y material para asegurar el cumplimiento del principio normativo de la igualdad, universalismo de los derechos fundamentales o igualdad jurídica.</p>	<p>Los Convenios de la OIT y la CEDAW determinan, bajo el principio de la igualdad, medidas especiales para proteger la maternidad y el empleo de la mujer, las mismas que bajo ningún concepto deben ser consideradas discriminatorias.</p> <p>Interpretando las medidas especiales de la CEDAW a través del doble parámetro basado en el género, son las apreciaciones morales, culturales y/o estereotipos que influyen en la violación de las medidas especiales de protección de la maternidad en la práctica.</p> <p>El marco constitucional, legal y reglamentario acogiendo lo contemplado en la CEDAW, protege la reproducción como función propia de la mujer; pero al mismo tiempo estas medidas de protección pueden ser entendidas como discriminatorias al ser ejecutadas ante una idéntica situación que comparte con el hombre, siendo esta el empleo.</p> <p>En la práctica, las disposiciones proteccionistas consagran un tratamiento favorable para la mujer tomando en cuenta que el origen de esas medidas se debe a la intención de superar los prejuicios que excluían a la mujer del trabajo asalariado.</p> <p>Incluso se puede verificar también en la práctica de esas medidas, un trato desigual en el empleo entre hombres y mujeres, pero se debe considerar que sin esas medidas proteccionistas no se lograría cumplir con el principio de la igualdad.</p> <p>La racionalidad del trato desigual se verifica en la proporcionalidad entre este y el fin que se persigue, esto es la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la no discriminación por embarazo, parto y post parto.</p> <p>Procura, la CEDAW, una vez alcanzados los objetivos de igualdad de oportunidad y trato que cesarán estas medidas especiales.</p> <p>También se puede verificar la protección de la mujer en función de la familia, al permitir mayor tiempo de descansos en beneficio de la salud del hijo o hija.</p> <p>Estos instrumentos internacionales aseguran efectivamente, a través de la igualdad formal y sustancial, el universalismo de los derechos fundamentales o igualdad en derechos a las mujeres que por su posición social requieren protección especial en el empleo incluso a través de garantías consideradas como discriminatorias.</p>

Fuente: (Ferrajoli 2010, 156-180); (Facio Montejo 1992, 123-5), Convenios C003, C103, C183 y CEDAW
Elaboración: Mayra Oña Muso, 2016.

El principio de la igualdad y no discriminación como *principio normativo*, contemplado en esos instrumentos internacionales, otorgan especial protección a la mujer en el empleo en sus roles reproductivos, siendo su principal reto el garantizar la igualdad jurídica a través de medidas sustanciales y/o garantías jurídicas de estabilidad en el empleo.

Esencialmente el cuarto modelo de Ferrajoli permite demostrar el universalismo de los *derechos fundamentales* contenidos en los convenios de la OIT y CEDAW, es decir que esos instrumentos aseguran la propiedad y garantía de esos derechos a aquellos quienes han sido considerados y tratados como *diferentes*.

Por otro lado el segundo paso de Alda Facio demuestra que las medidas establecidas para asegurar la efectividad del principio normativo de la igualdad, contenidas en los convenios de la OIT y CEDAW, pueden ser consideradas discriminatorias o *sexuadas* favoreciendo a las mujeres en sus roles reproductivos en el empleo, siendo éste el *doble parámetro*.

Y por otro lado, dentro del mismo paso planteado por Facio, son la igualdad formal como la sustancial contenida en esos instrumentos internacionales que tienden a proteger a la mujer como madre, en función especial de preservar la vida y salud de los infantes y a la familia, evidenciándose el *familismo*.

3. Recepción material de los Convenios Internacionales y de la CEDAW

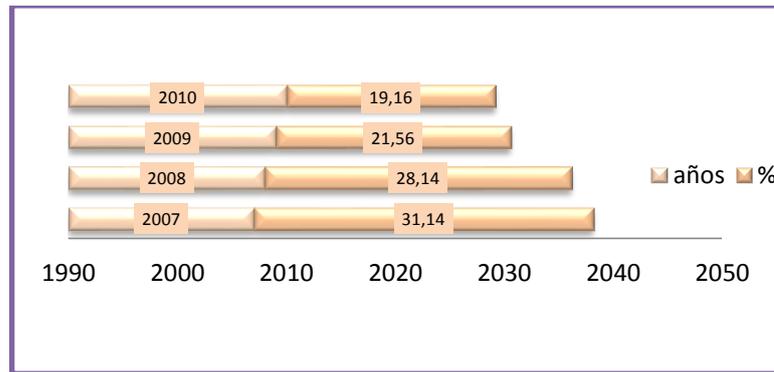
La recepción material se analiza tomando en cuenta la proporcionalidad de la normativa interna y el grado de ejecutividad de sus disposiciones, tomando en cuenta que se ha evidenciado la recepción formal del principio normativo de la igualdad y no discriminación a nivel nacional siendo necesario verificar el grado de aceptación de ese principio a nivel cultural y efectividad en los resultados a través de la aplicación de las “*garantías sexuadas*”(Ferrajoli 2010, 172).

De la revisión de 10.706 demandas laborales se confirma un índice total de 167 demandas laborales por despido intempestivo de la mujer embarazada trabajadora en las diversas etapas relacionadas con los roles reproductivos presentadas ante los juzgados primero, tercero y quinto de trabajo desde 2007 hasta finales de 2010.

De 3.890 demandas laborales 52 corresponden a esta causa en 2007.

De 2.457 demandas laborales 47 corresponden a esta causa en 2008.
 De 2.765 demandas laborales 36 corresponden a esta causa en 2009.
 De 1.594 demandas laborales 32 corresponden a esta causa en 2010.

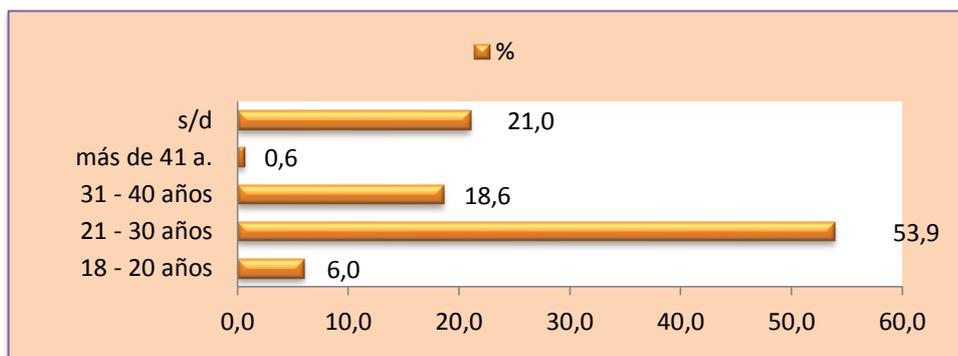
Gráfico 1
 Demandas laborales por año 2007-2010



Fuente: Datos recolectados durante la investigación en los juzgados laborales
 Elaboración: Mayra Oña Muso, 2016.

La edad promedio de la mujer despedida de forma intempestiva en el sector privado oscila entre los 18 años a los 30 años de edad, el detalle es el siguiente:

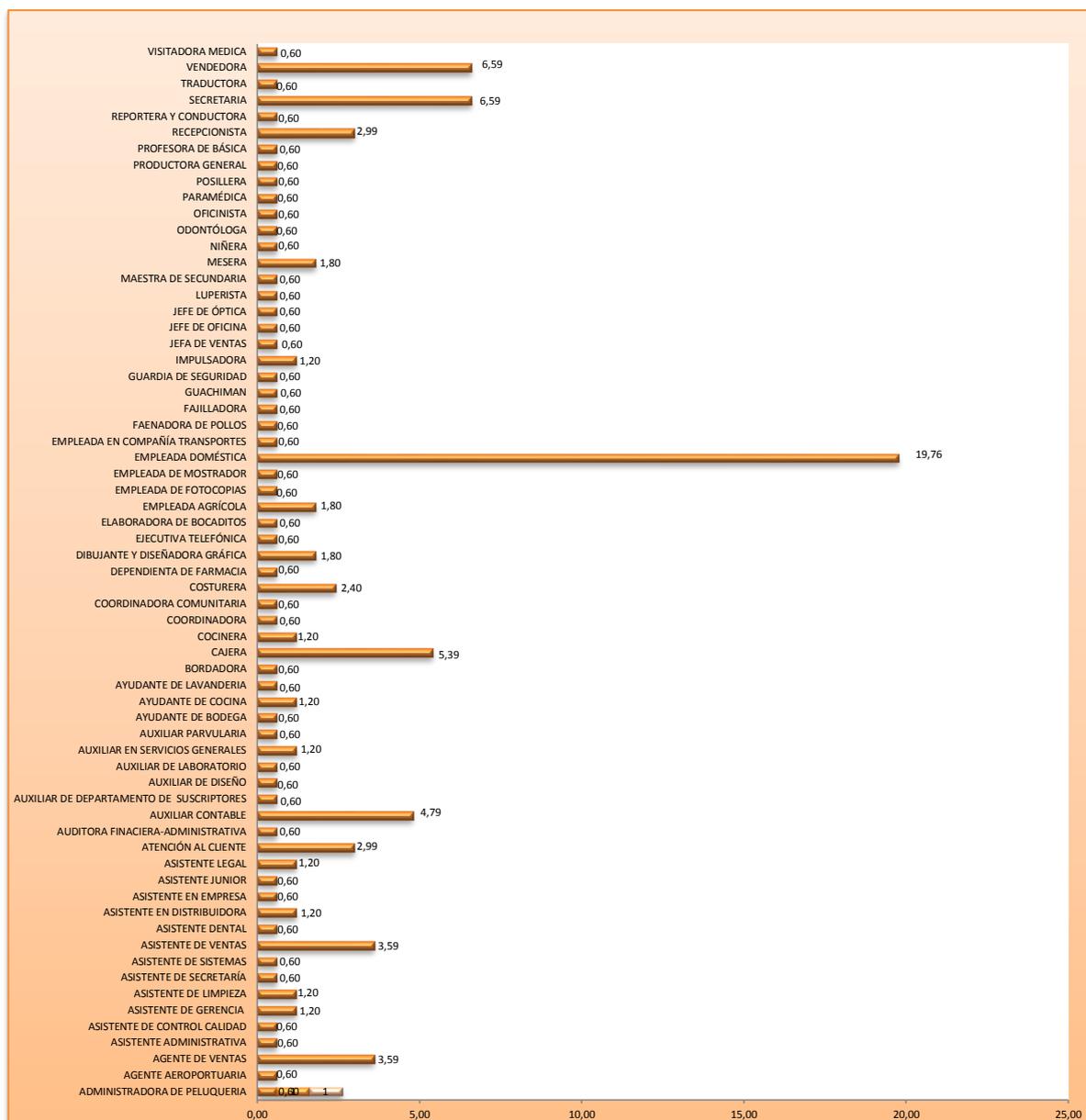
Gráfico 2
 Demandas laborales por edad 2007-2010



Fuente: Datos recolectados durante la investigación en los juzgados laborales
 Elaboración: Mayra Oña Muso, 2016.

La situación de la mujer trabajadora del sector público refleja mejores condiciones que la que trabajadora del sector privado, en el siguiente cuadro se refleja el tipo de ocupación de la mujer que ha sido sujeto de despido intempestivo, en labores con menor remuneración y un nivel de educación promedio, identificándose el trabajo doméstico con mayor vulnerabilidad.

Gráfico 3
Demandas laborales por ocupación en porcentajes 2007-2010



Fuente: Datos recolectados durante la investigación en los juzgados laborales
Elaboración: Mayra Oña Muso, 2016.

La investigación refleja que la causa principal para el despido intempestivo de la mujer es el embarazo, es decir a partir de que el empleador es notificado con la novedad del embarazo con un 58,68% de las 167 demandas laborales presentadas en los juzgados de trabajo.

Siguiéndole con un 11,98 por complicaciones derivadas por el embarazo y/o parto que obliga a la mujer trabajadora a ausentarse y solicitar un descanso, situación

que es aprovechada por los empleadores para notificarles su despido, de acuerdo a lo manifestado en las demandas laborales.

Un 8,98 % de los despidos intempestivos de la mujer trabajadora en el sector privado se producen durante el ejercicio de la licencia o descanso de maternidad de 12 semanas, situación que también es aprovechada por el empleador del sector privado para despedirla y reemplazarla en su empleo.

Gráfico 4

Demandas laborales por acción-causas del despido intempestivo 2007-2010



Fuente: Datos recolectados durante la investigación en los juzgados laborales
Elaboración: Mayra Oña Muso, 2016.

Con la finalidad de obtener mayor información para este estudio, se solicitó información al Consejo de la Judicatura a través de la Dirección Provincial de Pichincha³ y se verifica lo siguiente: “En contestación a la solicitud recibida con fecha 6 de junio del presente año, me permito comunicarle que la información que usted requiere, no es posible obtener del Sistema Informático, debido a que el sistema registra la causa en la materia de trabajo, de manera general, como es el caso de Tipo de Juicio ORAL, y no específicamente POR MUJERES DESPEDIDAS A CAUSA DE SU EMBARAZO”⁴ (el énfasis no me pertenece)

³ El departamento CENTRO DE CÓMPUTO, contesta en oficio No.- DI-DPP-CJ-2011-MY010 de fecha 7 de julio de 2011.

⁴ Ing. Mirian Yáñez Velásquez.- ANALISTA II DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA. DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PICHINCHA.

Por su parte, la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo SENPLADES,⁵ ante la petición de información, contesta: “En atención a su Oficio s/n de 08 de abril de 2011 por medio del cual solicita información sobre la evaluación y seguimiento relativa a la Política 6.6. Del Plan Nacional Para el Buen Vivir, consistente en: Promover las condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable. Literal a) Sancionar los actos de discriminación laboral por conceptos de género, etnia, opción sexual, discapacidad, maternidad u otros motivos; específicamente sobre las medidas que hayan sido adoptadas con respecto a la terminación de la relación laboral a causa del embarazo de la mujer trabajadora y discriminación laboral que sufre la mujer por el embarazo, me permito informar lo siguiente: El art. 226 de la Constitución de la República establece que: “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que le sean atribuidas en la Constitución y en la ley”. Conforme lo dispuesto en el art. 51 de la Ley Orgánica de Servicio Público –LOSEP– entre otras cosas el Ministerio de Relaciones Laborales, tendrá como competencias: a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley; b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público; c) Efectuar el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva mediante: inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta Ley, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales y demás disposiciones conexas. De sus resultados emitirá informes a los órganos de control pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar de ser el caso” (el énfasis no me pertenece) En virtud de lo expuesto, la SENPLADES no es el órgano competente para proporcionar la información solicitada, por lo que le recomiendo se sirva dirigir su solicitud a esa cartera de Estado a fin de que pueda ser atendida oportunamente”.⁶

⁵ En oficio No.- SENPLADES-2011-0055 de fecha Quito, 19 de abril de 2011.

⁶Atentamente, firma: Srta. Mgs. Cristina Monserrath Rosero Ramírez.- Directora de Seguimiento y Evaluación al PND.

Por consiguiente se solicitó al Ministerio de Relaciones Laborales información sobre el tema⁷, y su respuesta fue: “En atención a su solicitud ingresada en esta Cartera de Estado el 31 de marzo de 2011, mediante la cual solicita: ‘se sirva conferirme un certificado en el que conste el número de denuncias presentadas a nivel nacional, desde enero de 2010 hasta marzo de 2011, relativas a la terminación laboral a causa del embarazo de la mujer trabajadora’, a usted manifiesto: Una vez realizada la búsqueda en el archivo que reposa en esta Cartera de Estado, se constata que la información solicitada no existe”⁸.

Este tercer capítulo finalmente complementa el estudio de la discriminación de la mujer trabajadora en función de sus roles reproductivos mediante la aplicación de metodologías desarrolladas tanto por Luigi Ferrajoli como por Alda Facio para el análisis de la normativa internacional.

Tomando en cuenta que es el principio de igualdad y no discriminación contenido en los tratados internacionales, en vigor durante el desarrollo de esta investigación y en la actualidad, que está diseñado para asegurar la igualdad ante la ley y la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Se verifica la armonía entre las medidas contenidas en los instrumentos internacionales analizados, las leyes nacionales y políticas públicas. Pero también evidencia esta investigación, falencias en la ejecución y efectividad de las garantías establecidas para el cumplimiento de ese principio

Siendo la recopilación de información de los juzgados de trabajo, cuyas demandas presentadas durante los años 2007, 2008, 2009 y 2010 constituyen prueba eficaz de la existencia de la discriminación de la mujer trabajadora en ejercicio de sus roles reproductivos durante la vigencia de los instrumentos internacionales analizados.

Esta información permite denunciar la coexistencia de la discriminación de la mujer trabajadora con las medidas internacionales, nacionales y políticas públicas, lo que plantea interrogantes respecto si persiste la discriminación de la mujer embarazada trabajadora durante sus roles reproductivos.

Todo este análisis constituye una base para dar continuidad del estudio de la situación de la mujer trabajadora durante sus roles reproductivos, permite también

⁷ Ver oficio N0. MRL-DSG-MRL 0007014, Quito, 12 de mayo del 2011.

⁸ Respuesta firmada por Ab. Pablo Salinas Jaramillo.-DIRECTOR DE SECRETARIA GENERAL.

continuar observando el cumplimiento de medidas internacionales, los aciertos y los defectos del sistema de garantía de las disposiciones de protección especial, tomando en cuenta que la maternidad relega a la mujer a un estado de vulnerabilidad y que por ello se le otorga un tratamiento diferenciado, requiere por tanto la cooperación nacional y global a fin de proteger su derecho a un empleo sin discriminación.

Conclusiones

El presente trabajo sobre la discriminación de la mujer trabajadora embarazada, contiene un repaso de los referentes históricos y postulados conceptuales provenientes de la teoría feminista, teoría marxista, que proponen posibles causas de la marginación de la mujer trabajadora en sus roles reproductivos.

Dejan entrever, estas proposiciones, los cuestionamientos que surgen no solo frente a la existencia de la marginación sino la forma de sostenerlo a través del tiempo, y que de ello depende mucho la situación de vulnerabilidad de la mujer trabajadora por su herencia de discriminación y marginación.

Se verifica la recepción nacional de los tratados internacionales sobre la protección de la maternidad y la no discriminación por embarazo, parto y post parto en el marco constitucional y normativo.

Las acciones tendientes a cumplir ese marco de protección especial de la maternidad y el empleo de la mujer trabajadora se encuentra inmerso dentro del planteamiento de políticas públicas en el Plan Nacional del Buen Vivir de 2009-2013, específicamente en la política pública (6.6.), que promueve condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y sancionar los actos de discriminación y acoso laboral por maternidad entre otros motivos.

Evidentemente las debilidades en la ejecución de medidas contenidas en las políticas públicas han permitido la existencia de despidos intempestivos de la mujer trabajadora en estado de embarazo y demás roles reproductivos durante la vigencia del Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013.

De la investigación, se verifica la falta de socialización de los derechos de la mujer trabajadora en estado de embarazo en el área laboral debido a que las mujeres que prestaban sus servicios, en su mayoría en el área doméstica, no se encontraban afiliadas al seguro.

El sostenimiento de estereotipos entre los empleadores ha coadyuvando a la discriminación laboral de la mujer trabajadora por considerarla una amenaza para la economía de la empresa, debido a los beneficios que debe prestar para la trabajadora durante esta etapa.

Estas deficiencias se comprueban sin mayores dilaciones con los resultados de la investigación realizada en los juzgados laborales, que demuestran el despido intempestivo durante los años 2007 hasta 2010, tiempo durante el cual Ecuador ya forma parte de la CEDAW en 1981 y del Convenio sobre la protección de la maternidad C103 en 1962. (ver Anexo 2 Certificaciones de la realización de la investigación)

Se evidencia también con la presente investigación, la falta de preocupación por levantar información estadística sobre el índice de denuncias o demandas laborales por despido intempestivo de la mujer trabajadora, de conformidad con la contestación del INEC de fecha 7 de abril de 2011.

La SENPLADES, creada en 2004, cuya misión es establecer políticas estratégicas sustentadas en procesos de seguimiento y evaluación (de acuerdo a la información de su página web), contesta ante el requerimiento de información sobre la evaluación y seguimiento de la política 6.6 del Plan Nacional del Buen Vivir, 2007-2010, aludiendo que no es un órgano competente para proporcionar la mencionada información.

Especialmente en la página web del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, respecto al documento electrónico de los *Logros de la revolución ciudadana en clave de género*, presenta información respecto a las situación de la mujer trabajadora en general mas no estima un estudio específico del empleo de la mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, permitiendo tener poca información respecto a la efectividad de políticas públicas respecto a esta problemática social.

También las contestaciones de la Dirección Provincial de Pichincha de la Función Judicial (2011) y del Ministerio de Relaciones Laborales (2011) no han permitido obtener mayor información que aporte sustancialmente con elementos indispensables para conocer la garantía de la coherencia entre las acciones de mediano y corto plazo y las disposiciones constitucionales. (ver Anexo 3 Respuestas a peticiones de información)

Por otro lado, se confirma que el empleo de las mujeres en el sector privado presenta mayor vulnerabilidad frente a la funcionaria pública, debido a las obligaciones pecuniarias que el empleador debe asumir, a pesar del mínimo porcentaje que deben aportar por subsidio de maternidad.

Los resultados de esta investigación reflejan que la situación de la mujer que labora en el sector privado es más vulnerable dejando ver que el 100% de las demandantes no pretenden su reintegración al lugar de trabajo. Muy diferente es la situación de la mujer que labora en el sector público que demanda generalmente una indemnización por la destitución y la restitución a su cargo.

Esta investigación deja en claro el nivel de recepción material del principio de la igualdad y no discriminación de los instrumentos internacionales, con la existencia del despido intempestivo entre los años 2007 y 2010 y la falta de ejecución y/o efectividad en los resultados de las políticas públicas, respecto la protección del empleo de la mujer, contenidas en el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013.

Finalmente, se considera como un adelanto en los derechos de las mujeres trabajadoras en su estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, con la institución del principio de inamovilidad amparado legalmente en el Código de Trabajo ecuatoriano, que constituye la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz del despido si se hubiese producido, lo que significa mayores avances en derechos de las mujeres trabajadoras en sus roles reproductivos.

Bibliografía

- Locher, Birgit. "Las relaciones internacionales desde la perspectiva de los sexos".
Noviembre- Diciembre de 2015.
<http://www.nuso.org/upload/articulos/2724_1.pdf> (último acceso: 10 de mayo de 2015).
- Bell, Daniel. "El Advenimiento de la sociedad Post-Industrial. Un intento de pronosis social." 1976. <<http://es.scribd.com/doc/43654469/DANIEL-BELL-El-Advenimiento-de-La-Sociedad-Post-Industrial#scribd>> (último acceso: 10 de octubre de 2015).
- Castells, Manuel. *El fin del patriarcado: movimientos sociales, familia y sexualidad en la era de la información*. Vol. II, de *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. El poder de la Identidad*, de Manuel Castells, 159-269. siglo XXI editores, 2001a.
- Castells, Manuel. *La transformación del trabajo y el empleo: Trabajadores en red, desempleados y trabajadores a tiempo flexible*. Vol. I, de *La era de la Información: La sociedad red*, de Manuel Castells, 229-341. Siglo XXI editores, 2001b.
- Cobo Bedía, Rosa. "Aproximaciones a la teoría feminista." abril de 2014, 1 ed.: 8-12.
De Beauvoir, Simone. *El segundo sexo*. 1949.
<<http://users.dsic.upv.es/~pperis/El%20segundo%20sexo.pdf>> (último acceso: 21 de enero de 2015).
- De las Heras Aguilera, Samara. "Una aproximación a las teorías feministas." enero de 2009. <<http://universitas.idhbc.es/n09/09-05.pdf>> (último acceso: 20 de septiembre de 2015).
- "Declaración Universal de los Derechos Humanos." 2015.
<<http://www.un.org/es/documents/udhr/>> (último acceso: 20 de diciembre de 2015).
- Engels, Friedrich . "La familia". *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. 2012. <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/el_origen_de_la_familia.pdf> (último acceso: 10 de octubre de 2015).
- Engels, Federico. *Situación de la clase obrera en Inglaterra*. 1845.
<<http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spivst/spiv/situacion.pdf>> (último acceso: 10 de octubre de 2015).
- Facio Montejo, Alda. *Cuando el género suena cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. 1era. San José: ILANUD, 1992.
- Fernández Pérez, Gledymis. "Teoría de Género: una aproximación a sus postulados." junio de 2011. www.eumed.net/rev/cccss/12/ (último acceso: 20 de septiembre de 2015).

- Ferrajoli, Luigi. "Igualdad y Diferencia." En *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*, de Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 155-182. Quito, 2010.
- Harman, Chris . "Mujer y capitalismo: de la opresión a la liberación." marzo de 2012. <<https://www.marxists.org/espanol/harman/1984/001.htm>> (último acceso: 20 de septiembre de 2015).
- "Historia de la CEDAW." 2015. <<http://www.celem.org/pdfs/programas/HISTORIA%20DE%20LA%20CEDAW.pdf>> (último acceso: 20 de diciembre de 2015).
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. 2015. <<https://www.iess.gob.ec/>> (último acceso: 20 de diciembre de 2015).
- Jusmet, Luis Roca. "Immanuel Wallerstein: Una propuesta de análisis de la economía-mundo capitalista." 2015. <<http://luisroca13.blogspot.com/2015/10/immanuel-wallerstein-una-propuesta-de.html>> (último acceso: 20 de septiembre de 2015).
- Llanos Castellanos, Gabriela. "Centro de estudios de género, mujer y sociedad." *Sexo, género y feminismo: tres categorías en pugna*. 2006. <<https://www.google.com/search?q=SEXO%2C+G%3%89NERO+Y+FEMINISMO%3A+TRES+CATEGOR%3%8DAS+EN+PUGNA&ie=utf-8&oe=utf-8>> (último acceso: 28 de agosto de 2015).
- Maquieira D 'Angelo, Virginia. "Feminismos. Debates teóricos contemporáneos." Editado por Elena Beltrán y Virginia Maquieira . 2001. <http://www.academia.edu/8995927/Feminismos_debates_teoricos_contemporaneos> (último acceso: 2015 de septiembre de 2015).
- Marx, Carlos. *El Capital tomo I*. 1867. <<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital1/12.htm>> (último acceso: 9 de octubre de 2015).
- Micheli Thiri6n, Jordy. "La sociedad postindustrial y el trabajador del conocimiento: revisando a Druker." 2010. Jordy Micheli Thiri6n, <http://www.concyteg.gob.mx/formulario/MT/MT2010/MT15/SESSION2/MT15_2_JMICHELIT_259.pdf> (último acceso: 15 de octubre de 2015).
- Molina Petit, Cristina. *El feminismo socialista estadounidense desde la Nueva Izquierda. Las teorías del sistema Dual (Capitalismo + Patriarcado)*. 2007. <<http://es.scribd.com/doc/260812278/El-feminismo-socialista-estadounidense-desde-la-Nueva-Izquierda-Las-teorias-del-sistema-dual-capitalismo-patriarcado#scribd>> (último acceso: 22 de septiembre de 2015).
- Ortega Raya, Joana. *Simone de Beauvoir: su aportación a la discusión sobre el género*. 2015. <<http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/IMG/pdf/JoanaSBeauvoir.pdf>> (último acceso: 23 de agosto de 2015).
- Salgado lvarez, Judith. *Manual de formación en género y derechos humanos*. Quito: CEN, 2013.

- Scott, Joan. "La mujer trabajadora en el siglo XIX." 20 de septiembre de 2015. <http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf>
- Tello, Griselda. "Globalización y Empleo, Cambios en el empleo en Perú y América Latina, y en la vida laboral de hombres y mujeres." Editado por Griselda Tello. 1995. <biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/peru/adeq/tellovigil.rtf> (último acceso: 22 de octubre de 2015).
- Todaro, Rosalba. "Ampliar la mirada: Trabajo y reproducción social." En *El trabajo se transforma: Relaciones de producción y relaciones de género*, editado por Rosalba Todaro y Sonia Yáñez, 17-32. cem, 2004.
- Tokman, Víctor E. "Niños, jóvenes y mujeres: los grupos vulnerables en la globalización." En *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*, de Víctor E. Tokman, 235-269. Fondo de la Cultura Económica, 2004.
- Wallerstein, Immanuel. "Universalismo, racismo y sexismo, tensiones ideológicas del capitalismo" en *Raza, Nación y Clase*, de Immanuel Wallerstein y Etienne Balibar, 50-60. Madrid: IEPALA, 1988.
- Wallerstein, Immanuel. *El Capitalismo histórico*. 2nd. México: SigloVeintiuno, 1989.
- Yáñez, Sonia. "La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción." En *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, editado por Rosalba Todaro y Sonia Yáñez, 35-67. CEM, 2004.

Normativa internacional

- Convenios sobre la protección de la maternidad C001, 1919 (OIT). Entrada en vigor: 13 junio 1921.
- Convenios sobre la protección de la maternidad C100, 1952 (OIT). Entrada en vigor: 07 septiembre 1955
- Convenios sobre la protección de la maternidad C183, 2000 (OIT). Entrada en vigor: 07 febrero 2002.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, 1979. Entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981.

Normativa Nacional

- Constitución Política del Ecuador de 1929, Registro Oficial 138 de 26 de marzo de 1929, última reforma 06 de marzo de 1945.
- Constitución Política del Ecuador de 1945, R. O. 228 de 06 de marzo de 1945, última reforma 31 de diciembre del 1946.

Constitución Política del Ecuador de 1946, R. O. 773 de 31 de diciembre del 1946, última reforma 20 de agosto de 1960.

Constitución Política del Ecuador de 1967, R. O. 133 de 25 de mayo de 1967, última reforma 12 de abril de 1978.

Constitución Política del Ecuador de 1979, R. O. 800 de 27 de marzo de 1979, última reforma 12 de junio de 1984.

Constitución Política de la República del Ecuador de 1984, R. O. 763 de 12 de junio de 1984, última reforma 5 de mayo de 1993.

Constitución Política de la República del Ecuador de 1993, R. O. 183 de 5 de mayo de 1993, última reforma 18 de junio de 1996.

Constitución Política de la República del Ecuador de 1996, R. O. 969 de 18 de junio de 1996, última reforma 13 de febrero de 1997.

Constitución Política de la República del Ecuador de 1997, R. O. 2 de 13 de febrero de 1997, última reforma 11 de agosto de 1998.

Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, R. O. 1 de 11 de agosto de 1998, última reforma 20 de octubre del 2008.

Constitución de la República del Ecuador, R. O. 449 de 20 de octubre del 2008, última reforma 21 de diciembre del 2015.

Ley de prevención de accidentes de trabajo de 4 de marzo de 1927. (En Introducción de R.O. 650 de 16 de agosto de 1978)

Ley de trabajo de mujeres y menores y de protección a la maternidad, de 6 de octubre de 1928. (En Introducción de R.O. número 650 de 16 de agosto de 1978)

Código de Trabajo (R.O. 650) de 16 de agosto de 1978, última reforma el 29 de septiembre de 1997, estado actual derogado.

Código de Trabajo (R.O. 162), de 29 de septiembre de 1997, última reforma 16 de diciembre de 2005, estado: derogado

Código de Trabajo (R.O. suplemento 167), de 16-dic-2005. Antes de la reforma del 12 de septiembre del 2014, estado: derogado

Código de Trabajo (R. O. Suplemento 167), de 16-dic-2005, última reforma: 20-abr-2015, estado: vigente.

Ley de seguridad social (R. O. Suplemento 465), de 30-nov.-2001, última reforma 20 de mayo del 2015, estado: vigente.

Anexos

Anexo 1

Evaluación de la recepción formal nacional

Instrumentos Internacionales	Constitución Política del Ecuador	Leyes laborales y Código de Trabajo	Valoración
<p>En las siguientes a la mujer embarazada trabajadora se le garantiza a: COO3 (1919) No laborar durante seis semanas después del parto. Derecho a abandonar el trabajo por el parto que sobrevenga en un término de seis semanas Recibir las prestaciones necesarias a través de un seguro o por el tesoro público Tiempo para lactancia de dos descansos de media hora No ser despedida.</p>	<p>En las siguientes a la mujer embarazada trabajadora se le garantiza: Constitución (1929) Protección de la maternidad y del trabajo. Constitución (1945) Empleo y remuneración. No laborar en actividades riesgosas. Descanso forzoso y remunerado. Tiempo para la lactancia. Seguro social por maternidad Constitución (1946) No laborar en el lapso anterior y posterior al parto y derecho a remuneración completa. Tiempo para la lactancia.</p>	<p>En las siguientes a la mujer embarazada trabajadora se le garantiza a: Ley de prevención de accidentes de trabajo de 4 de marzo de 1927: No laborar en trabajos peligrosos. Estabilidad laboral Licencia remunerada con el 50% del salario, cuatro semanas antes y seis después del parto Ley de trabajo de mujeres y menores y de protección a la maternidad, de 6 de octubre de 1928 No laborar tres semanas anteriores y tres posteriores al parto y no ser despedida por esta causa. Derecho de recibir el 50% de su remuneración. El tiempo de nueve meses posteriores al parto para la lactancia materna.</p>	<p>Se verifica un descanso por maternidad de diez semanas en las primeras leyes laborales; sin embargo, en la ley de 1928 se verifica un período de seis semanas para ausentarse del trabajo sin especificar si se puede extender el tiempo, por lo que parece ser un retroceso sin determinarse la causa. En cuanto a la remuneración en las primeras leyes laborales se verifica un derecho al 50 % mientras que a partir de la Constitución de 1946 se determina el derecho a una remuneración completa. En cuanto al tiempo de lactancia se determina a partir de la ley de trabajo de 1928, nueve meses posteriores al parto, tiempo que parece se mantiene en las presentes constituciones al no disponer modificación alguna. Y a partir de la Constitución de 1945 se instituye la seguridad social por maternidad.</p>
<p>C103 (1952) Descanso de maternidad de doce semanas. El descanso pos parto no será inferior a seis semanas No se reducirá el descanso puerperal si el parto sobreviniera después de la fecha presunta.</p>	<p>Constitución (1967) No laborará en el lapso anterior y posterior al parto. Remuneración completa. Tiempo para la lactancia Constitución (1979) Protección de la</p>	<p>C.T. (R.O. 650) de 16 de agosto de 1978, última reforma el 29 de septiembre de 1997, estado actual derogado. Derecho al empleo. Remuneración completa, especialmente durante las dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo. No laborar durante las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.</p>	<p>El Convenio C103 amplía el marco normativo en relación al tiempo de descanso de maternidad a doce semanas, en cuanto al tiempo de lactancia determina que sea dispuesto por la legislación nacional pero prescribe que este tiempo sea remunerado y cuente como horas de trabajo. Y es el Código de Trabajo que especifica que del tiempo de los nueve meses</p>

<p>Descanso prenatal suplementario por enfermedad derivada de la maternidad y una prolongación del descanso puerperal por enfermedad derivada del parto. Derecho a un tiempo para lactancia, contándose como horas de trabajo, debiendo ser remuneradas. Será ilegal el despido durante el descanso por maternidad y puerperal o por enfermedad derivada de la maternidad o parto. Prestaciones médicas y en dinero a través de un seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos. El empleador no está obligado a costear personalmente las prestaciones.</p>	<p>maternidad a través del Estado Constitución (1984) Protección de la maternidad a través del Estado Constitución (1993) Protección de la maternidad a través del Estado Constitución (1996) Protección de la maternidad. Respeto a los derechos laborales Seguridad social. Constitución 1997 Protección de la maternidad. Respeto a sus derechos laborales. Seguridad social.</p>	<p>No perder su trabajo, especialmente por ausencia hasta por un año, a consecuencia de incapacidad por enfermedad derivada del embarazo o parto, pero no recibirá remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas de licencia de maternidad. Indemnización por despido intempestivo o desahucio por el valor de un año de remuneración y demás derechos. Laborar seis horas durante los nueve meses posteriores al parto, cuando no se cuente con guarderías infantiles.</p>	<p>posteriores al parto se destinen específicamente dos horas laborables a la lactancia materna. Lo que significa que se mantiene el tiempo determinado en el Código de Trabajo anterior. También se mantiene el derecho a la remuneración completa durante el descanso de maternidad. La influencia de este Convenio se evidencia en forma específica en el Código de Trabajo, al tratar por primera vez sobre las enfermedades derivadas de la maternidad o parto disponiendo la protección del empleo de la mujer trabajadora durante estos eventos. También se verifica el tratamiento de una indemnización por despido, a pesar de que no se lo determina en los Convenios C003 y C103.</p>
<p>CEDAW (1979) Prohíbe el despido por embarazo o por licencia por maternidad. Licencia de maternidad remunerada, con prestaciones sociales. Protección de trabajos peligrosos. Derecho a la salud.</p>	<p>Constitución 1998 Protección de la maternidad Un empleo en igualdad de derechos y oportunidades, idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Respeto a los derechos laborales y reproductivos. Seguridad social. Se prohíbe la discriminación laboral</p>	<p>C.T. (R.O. 162), de 29 de septiembre de 1997, última reforma 16 de diciembre de 2005. Un empleo y remuneración completa especialmente durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo. No laborar durante las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto No perder su trabajo, especialmente por ausencia hasta por un año, a consecuencia de incapacidad por enfermedad derivada del embarazo o parto, pero no recibirá remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas de licencia de maternidad. Indemnización por despido intempestivo o desahucio por el valor de un año de remuneración y demás derechos. Laborar seis horas durante los nueve meses posteriores al parto cuando no se cuenten con guarderías infantiles.</p>	<p>Especialmente la Constitución de 1998, prohíbe la discriminación laboral de la mujer trabajadora embarazada, pero es a través del Código de Trabajo que se regulan las relaciones laborales entre empleadores/as y trabajadoras y determina la protección especial de la remuneración de la mujer que se encuentre en estado de embarazo. También se mantiene la indemnización por despido intempestivo. Precisamente la CEDAW contribuye al sostenimiento de derechos laborales como el de la salud, las prestaciones sociales y económicas a la mujer trabajadora embarazada para protegerla económicamente y eliminar la desigualdad jurídica. Se mantiene además en el Código de trabajo el tiempo de doce semanas de licencia de maternidad y nueve meses posteriores al parto para el</p>

			tiempo de lactancia.
<p>C183 (2000) Licencia de maternidad de catorce semanas que incluye licencia de seis semanas posterior al parto. El período prenatal de licencia de maternidad no afectará el tiempo de licencia por el parto. No laborará en trabajos perjudiciales o riesgosos. Licencia por enfermedad o complicaciones derivadas del embarazo o parto. Acceso a prestaciones pecuniarias y médicas. Asistencia social. Protección de su trabajo a través de prestaciones financiadas por fondos públicos o seguro social, el empleador no está obligado a costearlas, excepto cuando que exista un acuerdo.</p>	<p>Constitución 2008 No ser discriminadas en el ámbito laboral. Gratuidad en la salud. Eliminación de riesgos laborales. Acceso y estabilidad en el empleo. Se prohíbe su despido y la discriminación vinculada con los roles reproductivos. Salud integral, sexual y reproductiva.</p>	<p>C. T. (R.O. suplemento 167), de 16-dic-2005. Antes de la reforma del 12 de septiembre del 2014, estado: derogado Licencia de maternidad de doce semanas, con remuneración. No perder su trabajo, especialmente por ausencia hasta por un año, a consecuencia de enfermedad por el embarazo o parto, pero no se le pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas de licencia de maternidad. Indemnización por despido intempestivo o desahucio por el valor de un año de remuneración y demás derechos. Laborar 6 horas durante los doce meses posteriores al parto C. T. (R. O. Suplemento 167), de 16-dic-2005, última reforma: 20-abr-2015, estado: vigente. Remuneración completa durante las dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo. Licencia de maternidad de doce semanas con remuneración completa. No perder su empleo, especialmente por incapacidad de trabajar por un año, debido a enfermedad por embarazo o parto, pero no se le remunerará por el tiempo que exceda de las doce semanas de la licencia de maternidad. Laborar durará 6 horas por el tiempo de doce meses del tiempo de lactancia. Será ineficaz el despido intempestivo en razón del principio de inamovilidad que las ampara.</p>	<p>Ecuador no ratifica el Convenio C183 pero de acuerdo al Convenio C103 se mantiene la licencia o descanso por maternidad de doce semanas. También se mantiene el tiempo de lactancia de dos horas laborables pero se modifica en cuanto a la extensión del tiempo de lactancia de nueve a doce meses en el Código de Trabajo. Se evidencia que el Código de Trabajo amplía derechos respecto a la protección del empleo de la mujer que se encuentre cumpliendo roles reproductivos, hasta por un año de ausencia debidamente justificada. Y se prescribe además del principio de igualdad y no discriminación, el principio de inamovilidad a fin de reforzar la igualdad formal.</p>
<p>Valoración</p>	<p>El marco de protección de la maternidad se mantiene legítimo dentro del marco constitucional.</p>	<p>Se amplía los derechos laborales de la mujer trabajadora respecto al tiempo de los descansos. Otorga derecho a indemnizaciones y el principio de inamovilidad mediante el cual se prohíbe el despido a la mujer trabajadora por el embarazo, parto, post parto que incluye el tiempo de lactancia. Se verifica que su despido será considerado ineficaz, es decir que se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho</p>	<p>Con las primeras leyes laborales se verifica un progreso en cuanto al tiempo para el descanso de maternidad de diez semanas inicialmente, para en la posteridad verificar un retroceso a seis semanas para más tarde fijarse a un tiempo de doce semanas. En cuanto al tiempo de lactancia se determina a partir 1928 con la Ley del trabajo de mujeres el período de nueve meses, y es a</p>

		<p>que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo y la restitución a su empleo; y en el evento de que la mujer decida no reintegrarse a su empleo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.</p> <p>Lo que constituye una garantía eficaz para la protección del empleo en la actualidad.</p>	<p>partir del Código de Trabajo de 2005 que se modifica a un tiempo de doce meses posteriores al parto, específicamente destinando dos horas para la lactancia.</p> <p>Las prestaciones sociales y pecuniarias también se verifican a partir del Convenio C003 y se ha mantenido en los otros instrumentos internacionales hasta la actualidad y en la legislación interna.</p> <p>Para asegurar el empleo de la mujer trabajadora en los roles reproductivos, se verifican dos principios el de la igualdad y no discriminación y el de inamovilidad, constituyendo en conjunto los referentes para asegurar la efectividad en los resultados, tomando en cuenta que es a partir de la última reforma realizada en el año 2015 al Código de Trabajo de 2005.</p>
--	--	--	---

Fuente: Convenios sobre la protección de la maternidad, Constituciones del Ecuador, Código de Trabajo
Elaboración: Mayra Oña Muso, 2016.

Anexo 2

AUTORIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PICHINCHA DEL
CONSEJO DE LA JUDICATURA DE TRANSICIÓN PARA ACCEDER A LOS
ARCHIVOS DE LOS JUZGADOS LABORALES


CONSEJO DE LA JUDICATURA DE TRANSICIÓN
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PICHINCHA

MEMORANDO CIRCULAR-ADM-DPP- 1521

PARA: SEÑORES: JUECES LABORALES DE PICHINCHA

DE : Dr. Luis Carrillo Q.
JEFE ADMINISTRATIVO DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PICHINCHA

ASUNTO: Autorización revisión Libros y Procesos

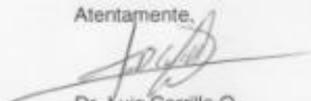
FECHA: Quito, 05 de septiembre del 2011

La Abogada Mayra Jesenia Oña Muso, Abogada en Libre ejercicio profesional mediante oficio s/n solicita al señor Doctor Iván Escandón Montenegro, Director Provincial del Consejo de la Judicatura de Pichincha, autorización para proceder a revisar los libros de ingresos de las demandas laborales, los libros que contengan los registros de las copias de las demandas y las copias de las sentencias en los Juzgados Laborales; libros de ingresos de los juicios y libros de registros que contengan las sentencias tanto en la Corte Provincial como Nacional de los procesos laborales presentados desde el año 2005 hasta la presente fecha. Información necesaria para la investigación respecto a la situación de la mujer embarazada trabajadora.

El Señor Director Provincial, mediante sumilla inserta en el oficio, autoriza a la Abogada para que proceda a realizar su trabajo de investigación en cada una de las Judicaturas Laborales.

Particular que comunico a fin de que se presten las facilidades correspondientes a la Abg. Mayra Jesenia Oña Muso, para el desempeño de su trabajo de recopilación de información para la investigación que se encuentra realizando.

Adjunto copia del documento mencionado.

Atentamente,

Dr. Luis Carrillo Q.
**JEFE ADMINISTRATIVO
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PICHINCHA
LC/TC**



JUZGADO PRIMERO DE TRABAJO

Of. No. 684-JPTP-DR M.Y.

Quito, 19 de septiembre del 2011

Señor Doctor

Luis Carrillo Q.

JEFE ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PICHINCHA.

En su Despacho :

Dando cumplimiento al Memorando Circular –ADM-DPP-1521 de fecha 15 de septiembre del 2011, cumpla en informar que se le ha dado todas las facilidades necesarias a la Abg. Mayra Jessenia Oña Muso, abogada en libre ejercicio para que procesa a revisar todos los libros tal como consta en dicha petición, procedimiento que lo ha realizado de esa manera.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines consiguientes.

Dr. Medardo A. Yáñez V.

SECRETARIO JUZGADO PRIMERO DEL TRABAJO DE PICHINCHA.



JUZGADO TERCERO DE TRABAJO

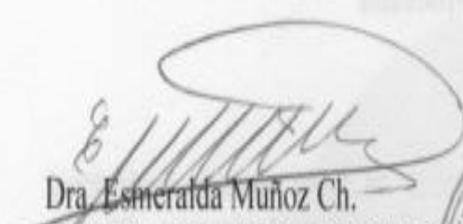
Quito, 20 de Septiembre del 2011

Señor Doctor
Luis Carrillo Q.
JEFE ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PICHINCHA
Presente.-

En su Despacho.-

En cumplimiento a lo requerido en Memorando Circular- ADM-DPP-1521, de fecha 15 de Septiembre del 2011, me permito indicar que, a la Abogada Mayra Jessenia Oña Muso, se le dio acceso y todas las facilidades requeridas en la indicada petición.

Lo que pongo en su conocimiento para los fines de ley


Dra. Esmeralda Muñoz Ch.
SECRETARIA JUZGADO TERCERO DEL TRABAJO



JUZGADO QUINTO DE TRABAJO

Oficio No. 1150 JQTP- NA

Quito, 24 de Septiembre del 2011-09-23

Señor Doctor
Luis Carrillo Q.
JEFE ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PICHINCHA.

En su despacho.-

Dando cumplimiento al Memorando Circular -ADM-DPP-1521 DE FECHA 15 DE Septiembre del 2011, cumpla con informar que se le ha dado todas las facilidades necesarias a la Abg. Mayra Jessenia Uña Muso, Abogada en libre ejercicio para que proceda a revisar todos los libros tal como consta en dicha petición, procedimiento que lo realiza de esa manera.

Lo que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.


Dra. Norma Altamirano Guillén

SECRETARIA DEL JUZGADO QUINTO DE TRABAJO DE PICHINCHA



Anexo 3

Respuestas a peticiones de información

INEC

Fwd: Respuesta INEC 

 **Alanis Atenea** <alanis.atenea@gmail.com>
para mayra.onamuso 

 19/5/15  

----- Mensaje reenviado -----

De: INEC <inec@inec.gob.ec>

Fecha: 7 de abril de 2011, 8:46

Asunto: Respuesta INEC

Para: "alanis.atenea@gmail.com" <alanis.atenea@gmail.com>



Estimada Mayra:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

En referencia a su solicitud, le comunicamos que no poseemos esa información, le recomendamos acudir al (nombre de la institución que puede facilitar la información).

Le invitamos a visitar www.ecuadorencifras.com.

Síguenos en  

Es un placer atenderle.

CONSEJO DE LA JUDICATURA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PICHINCHA



CONSEJO DE LA JUDICATURA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PICHINCHA
CENTRO DE CÓMPUTO

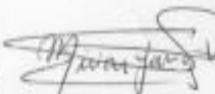
OFICIO No. DI- DPP-CJ-2011-MY010
Quito, 07 de Julio de 2011

Señora Abogada
Mayra Oña
Presente.

De mi consideración:

En contestación a la solicitud recibida con fecha 6 de junio del presente año, me permito comunicarle que la información que usted requiere, no es posible obtener del Sistema Informático, debido a que el sistema registra las causa en la materia de TRABAJO, de manera general, como es el caso de Tipo de Juicio **ORAL** y no específicamente **POR MUJERES DESPEDIDAS A CAUSA DE SU EMBARAZO**.

Quedo de Usted, muy atentamente.

X 

Ing. Mirian Yáñez Velásquez

ANALISTA II

**DEPARTAMENTO DE INFORMATICA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA
DIRECCION PROVINCIAL DE PICHINCHA**



Quito, 19 de abril de 2011

Mayra Oña Muso
En su Despacho.

De mi consideración:

En atención a su Oficio s/n de 08 de abril de 2011 por medio del cual solicita información sobre la evaluación y seguimiento relativa a la Política 6.6. del Plan Nacional Para el Buen Vivir, consistente en: Promover las condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable. Literal a) Sancionar los actos de discriminación laboral por concepto de género, etnia, edad, opción sexual, discapacidad, maternidad u otros motivos; específicamente sobre las medidas que hayan sido adoptadas con respecto a la terminación de la relación laboral a causa del embarazo de la mujer trabajadora y discriminación laboral que sufre la mujer por el embarazo, me permito informar lo siguiente:

El Art. 226 de la Constitución de la República establece que: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley".

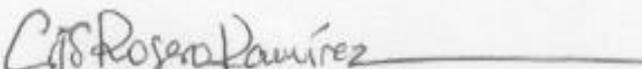
Conforme lo dispuesto en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Servicio Público -LOSEP- entre otras cosas el Ministerio de Relaciones Laborales, tendrá como competencias:

- a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;
- b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público;
- c) Efectuar el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva mediante: inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta ley, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales y demás disposiciones conexas. De sus resultados emitirá informes a los órganos de control pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar de ser el caso".

En virtud de lo expuesto, la SENPLADES no es el órgano competente para proporcionar la información solicitada, por lo que le recomiendo se sirva dirigir su solicitud a esa cartera de Estado a fin de que pueda ser atendida oportunamente.

Sin otro particular que indicar, con sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,


Srta. Mgs. Cristina Moriserrath Rosero Ramirez
DIRECTORA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PND

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES



Quito – Ecuador
• Salinas 1750 y Bogotá
02 256 3250 / 02 256 0370
• Clemente Ponce N15-59 y Piedrahíta
02 254 8900 / 02 254 2580

Oficio. No. MRL-DSG-MRL-2011
Quito, 12 MAYO 2011

0007014

Señora Abogada
MAYRA OÑA MUSO
Presente.-

De mis consideraciones:

En atención a su solicitud ingresada en esta Cartera de Estado el 31 de marzo del 2011, mediante la cual solicita: "(...) se sirva conferirme un certificado en el que conste el número de denuncias presentadas a nivel nacional, desde enero del año 2010 hasta marzo de 2011, relativas a la terminación de relación laboral a causa del embarazo de la mujer trabajadora", a usted manifiesto:

Una vez realizada la búsqueda en el archivo que reposa en esta Cartera de Estado, se constata que la información solicitada no existe disponible.

Atentamente

Ab. Pablo Salinas Jaramillo
DIRECTOR DE SECRETARIA GENERAL

11/05/2011