



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

“LA SITUACIÓN DE LA MUJER INDÍGENA EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA
COMUNIDAD DE GRADAS GRANDE, CANTÓN GUARANDA AÑO -2020”

INVESTIGADORA:

ABIGAIL REBECA NINABANDA AGUALONGO

TUTOR:

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

GUARANDA - 2021

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que la señora: ABIGAIL REBECA NINABANDA AGUALONGO, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: “LA SITUACIÓN DE LA MUJER INDÍGENA EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE GRADAS GRANDE, CANTÓN GUARANDA AÑO -2020’’, mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

TUTOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA



Yo; ABIGAIL REBECA NINABANDA AGUALONGO, egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: “LA SITUACIÓN DE LA MUJER INDÍGENA EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE GRADAS GRANDE, CANTÓN GUARANDA AÑO -2020”, es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en el mismo, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Abigail Rebeca Ninabanda Agualongo". The signature is written in a cursive style and is positioned above the printed name.

ABIGAIL REBECA NINABANDA AGUALONGO

Autora



Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

Notario 
N° ESCRITURA 20220201003P00017



DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

NINABANDA AGUALONGO ABIGAIL REBECA

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS H.R. Factura: 001-006 -000000576

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día cinco de Enero del dos mil veintidós, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señora NINABANDA AGUALONGO ABIGAIL REBECA, casada, de ocupación estudiante, por sus propios derechos, celular (0994890623), domiciliada en el Sector de Alpachaca de esta Ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, obligarse a quienes de conocerles doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidos por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertidos de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaran lo siguientes "Previo a la obtención del título de Abogada, manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "LA SITUACIÓN DE LA MUJER INDÍGENA EN EL ÀMBITO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE GRADAS GRANDE, CANTÓN GUARANDA AÑO - 2020" es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, previo a la obtención del título de Abogada, en la universidad Estatal de Bolívar. Es todo cuanto podemos declarar en honor a la verdad, la misma que la hacemos para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que les fue a los comparecientes por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica queda incorporada al protocolo de esta notaria y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

NINABANDA AGUALONGO ABIGAIL REBECA
020228719-9

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

EL NOTA....

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedicado primordialmente a Dios, por darme la sabiduría y ciencia para lograr mis sueños y metas planteadas en mi vida. A mis queridos padres Pascual y Brígida y a mis herman@s, por su cariño, amor, apoyo, sacrificio que han realizado todos estos duros y largos años y gracias a ustedes he logrado llegar a cumplir una meta más en mi vida y convertirme en una persona de bien, les agradezco incondicionalmente. A mi esposo Paul Milán, quien ha sido mi pilar fundamental en apoyo moral y económicamente en este proyecto de investigación.

Abigail

AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos a la Universidad Estatal de Bolívar, a toda la Facultad de Jurisprudencia, por abrirme las puertas y haberme dado la oportunidad de educarme y formarme como verdadero profesional. Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a mi tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, quien me guio no solo en la elaboración de este trabajo, sino también a lo largo de mi carrera universitaria, haberme brindado el apoyo para desarrollarme de manera profesional y seguir cultivando mis grandes valores para salir adelante.

Abigail

CONTENIDO

CARATULA.....	I
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	II
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE.....	VI
RESUMEN	VIII
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	1
PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	1
1.3. OBJETIVOS.....	2
1.3.1. General.....	2
1.3.2. Específicos.....	2
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	3
CAPÍTULO II.....	4
MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Fundamentación teórica.....	5
2.2.1. Derechos laborales en la Constitución de la República del Ecuador.....	5
2.2.1.1. La mujer como grupo vulnerable.....	6
2.2.2. Tipos de Contrato de trabajo.....	7
2.2.2.1. Despido Ineficaz	9
2.2.2.2. Trámite Judicial del Despido Ineficaz	11
2.2.3. Situación Laboral de la población Indígena.....	12
2.2.3.1. Discriminación laboral.....	13
2.2.3.2. Marco Normativo.....	14
2.2.3.3. Situación de la Mujer Indígena en la Comunidad Gradas Grande.....	16
2.4. Variables.....	19
2.4.1. Independiente (Causa).....	19
2.4.2. Dependiente (Efecto).....	19
CAPÍTULO III.....	20
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.....	20

3.1. Ámbito de estudio.....	20
3.1.1 Ámbito de estudio.	20
3.2. Tipo de investigación.....	20
3.3. Nivel de investigación.	20
3.4. Método de investigación.....	21
3.5. Diseño de Investigación.....	21
3.6. Población, muestra.....	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	21
3.7.1. Encuesta.	21
3.8. Procedimiento de recolección de datos.	22
CAPÍTULO IV.....	23
RESULTADOS.....	23
4.1. Presentación de resultados.....	23
4.2. Beneficiarios.....	31
4.2.1. Directos.	31
4.2.2. Indirectos.....	31
4.3. Impacto de la investigación.	31
CONCLUSIONES.....	33
RECOMENDACIONES.....	34
ANEXOS	37

RESUMEN

Existe un principio jurídico que establece que el “desconocimiento de la ley no exime de responsabilidades” (Código Civil, 2005), sino éste lo trasladamos a cualquier ámbito del derecho, podemos establecer la siguiente analogía “la explotación laboral se debe al desconocimiento de las personas sobre sus derechos y obligaciones”.

El presente trabajo investigativo busca ser un mecanismo para que las mujeres indígenas en la Comunidad Gradas Grande conozcan sus derechos y obligaciones en el ámbito laboral para que de esa manera eviten la existencia de la explotación laboral, lo que desemboca en la precariedad laboral; es decir, el abuso de los empleadores en condiciones de trabajo paupérrimas.

Hay que resaltar que los derechos del trabajador se encuentran consagrados en tratados y derechos internacionales, en nuestra carta magna el Art. 326 establece un sinnúmero de derechos entre ellos, la Irrenunciabilidad, intangibilidad como también a igual trabajo, igual remuneración. Estableciendo de esta manera el gran interés académico que reviste la presente investigación teniendo en cuenta que reducir el campo de estudio se puede evidenciar de mejor manera la falta de conocimiento jurídico y su consecuente vulneración de derechos.

Es menester mencionar la importancia que tiene el Código Trabajo en relación a la prestación de servicios o modalidades por las cuales una persona puede llegar a tener relación de dependencia con el empleador (Congreso Nacional, 2005), por consiguiente es menester mencionar cuáles son y de ésta establecer, la más oportuna dentro de los tipos de contrato existentes como son: contrato por tarea, a destajo, entre otros; en relación a las mujeres indígenas que buscan estabilidad económica para sus hogares.

El primer capítulo del trabajo denominado Problema; se realiza el desarrollo del planteamiento y su formulación, los objetivos y la justificación del presente trabajo investigativo; el relación al segundo capítulo referente al Marco Teórico, recoge la información jurídica y doctrinaria sobre el cual se sustenta el presente trabajo; el capítulo tercero en relación a la Metodología, establece el tipo, métodos y diseño de la investigación.

Finalmente el cuarto capítulo referente a los Resultados obtenidos de la investigación, beneficiarios e impacto, conclusiones y recomendaciones, mismas que serán expuestas y argumentadas en el tiempo pertinente.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

CONTRATO

Es la relación por escrito entre el empleador y el trabajador para prestar sus servicios lícitos bajo las condiciones previamente establecidas; siendo en ocasiones de manera oral.

DERECHOS

Se concibe como aquellas libertades propias del ser humano siempre y cuando respeten a los de otras personas, permitiendo establecer además relaciones entre varios individuos.

DESPIDO

Es culminación de la relación laboral del trabajador con el empleador, decisión que la toma de manera unilateral el empleador mismo que debe cumplir y justificar con ciertas exigencias para evitar problemas legales.

DESEMPLEO

Desocupación o falta de trabajo que atraviesa una persona debido a las condiciones económicas que atraviesa una sociedad, por lo general de da cuando existe exceso de trabajadores y pocas plazas laborales disponibles.

EMPLEADOR

Persona que debido a su capacidad económica ofrece oportunidad de trabajo a otras.

EXPLOTACIÓN

Abuso de las condiciones que tiene una determinada cosa, en el ámbito laboral, abuso del empleador en las condiciones y remuneración laboral.

GESTACIÓN

Periodo en el cual una madre se encuentra embarazada.

INDÍGENA

Persona que pertenece a una etnia, cultura ancestral reconocida en la Constitución de la República del Ecuador.

IRRENUNCIABLE

Que no puede por ninguna razón dejar de pertenecer a una persona.

MUJER

Ser humano de raza femenina encarga de llevar en su vientre a los progenitores de su especie.

PROTECCIÓN

Directrices y políticas establecidas en un cuerpo normativo para precautelar los derechos de las personas.

PANDEMIA

Es una epidemia que no pudo ser controlada a tiempo y que se ha impregnado en varios países a nivel mundial afectando a un considerable número de personas teniendo por lo general una alta tasa de mortalidad.

TRABAJADOR

Persona que presta sus servicios lícitos y personales a cambio de determinada remuneración.

INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se recurrirá a la información jurídica, doctrinaria para poder brindar asesoría jurídica a las mujeres del sector del presente objeto de investigación toda vez que el desconocimiento de las leyes que amparan a los pobladores en la jurisdicción nacional.

Hay que tomar en cuenta que las actividades de las mujeres indígenas están en relación a las actividades en virtud de la producción agrícola, quehaceres domésticos, cuidado de niños y personas adultas mayores, existiendo en muchos de estos casos una precaria remuneración referente a las actividades que desarrollan las mujeres; en tal virtud es necesario conocer definición como la explotación laboral misma que se entiende como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza, lo que incluye desde pequeños abusos hasta los talleres de trabajo esclavo. Karl Marx desarrolló su teoría de la economía del capitalismo con base en la idea de explotación laboral (esa diferencia que no se le paga al trabajador, y que se la queda el capitalista, es llamada plusvalía).

Aunque un trabajo mal pagado para el que lo realiza suele definirse como explotación laboral, en sentido amplio puede abarcar diferentes situaciones, desde el abuso por parte empleador hacia el empleado hasta la precariedad laboral.

La Constitución de la Republica en el artículo 326 establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y que será nula toda estipulación en contrario. De igual manera el Código del Trabajo en el artículo 4 determina la irrenunciabilidad de derechos para los trabajadores y el artículo 5 la protección judicial y administrativa en favor de los trabajadores. Cabe recalcar que en yuxtaposición en defensa de los derechos laborales, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 328 dispone que la remuneración del trabajador será justa con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de las personas trabajadoras, así como las de su familia será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. Dispone también que el estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley y será de aplicación general y obligatoria, determina también que el pago de las remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido, ni descontado, salvo con autorización expresa de las personas trabajadoras y de acuerdo con la ley.

En relación a la jornada de trabajo, la fijación o establecimiento de la jornada de trabajo tiene antecedentes de opresión y lucha de abuso y protección en varias regiones del mundo, la necesidad de descansos equitativos para el trabajador, marcaron grandes jornadas de lucha en distintos países por lo tanto en nuestra legislación en el artículo 47 el Código del Trabajo determina que la jornada máximo de trabajo será de 8 horas al día y 40 horas a la semana. La tecnología y la globalización también han influido en los procesos industriales al existir industrias con maquinarias y procesos en serie que obligan a trabajar en largas jornadas por lo que nuestra legislación prevé diversos tipos de jornadas de trabajo para optimizar los sistemas productivos estableciéndose inclusive la jornada ordinaria, nocturna, suplementaria, extraordinaria o las jornadas especiales de mayor duración previstas en el artículo 58 del Código del Trabajo.

Ahora bien, es menester también en el presente trabajo de investigación, establecer las diferentes prestaciones laborales que existen en el marco jurídico como es el Código de Trabajo con el objetivo de establecer las modalidades de contrato más idóneas para precautelar los derechos de las mujeres indígenas de esta comunidad; dichas modalidades, prestaciones, dependiendo de la denominación que la doctrina y la ley establecen, el artículo 11 de la norma invocada establece la clasificación correspondiente en defensa de los derechos de los trabajadores; además de los artículos correspondientes a cada tipo de relación laboral que serán tratados en el desarrollo del presente trabajo investigativo.

Como se menciona se hace hincapié a los derechos de las mujeres trabajadoras en especial aquellas que en estado de gestación y que la supra norma como el Código de Trabajo que en su Art. 195.1 establece “Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad” (Congreso Nacional, 2005); y que conjuntamente con el Art. 35 de la supra norma establece como “grupos de atención prioritaria” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Analizados estos fundamentos tanto legales como doctrinarios se podrá establecer la existencia o no de vulneración de derechos hacia las mujeres de la comunidad, y en caso de existirlos, brindar el contingente jurídico para que sus derechos sean respetados.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema.

En la actualidad, los moradores de la Comunidad de Gradas Grande perteneciente al cantón Guaranda, de manera especial, las mujeres indígenas desconocen la importancia jurídica que tiene la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo en relación al ámbito laboral por lo que están expuestas a la explotación de su trabajo sin recibir la remuneración correspondiente por las actividades que realizan en beneficio del empleador.

En tal virtud, es necesario realizar actividades de inducción al derecho laboral para que las mujeres y colectividad en general, conozcan sus derechos y obligaciones para que puedan establecer una relación laboral acorde a lo que la normativa establece y no libre discreción del empleador.

Al socializar la importancia que tienen en la actividad laboral las mujeres gozarán de varias ventajas ya que en base al conocimiento jurídico que adquieran, estarán en capacidad de poder exigir sus derechos laborales y los beneficios que éstos producen.

Para finalizar la principal desventaja radica en eliminar la costumbre de las personas al establecer una relación de dependencia puesto que lo hacen en base a la costumbre y al pago de un estipendio menor al que la ley establece, sobre todo si la relación laboral es continua, pues se deja de lado el pago de aportaciones al IESS y otros beneficios que no son tomados en cuenta principalmente hacia las mujeres, es más, en muchos casos son despedidas sin fundamento jurídico sobre todo cuando éstas están en periodo de gestación, incumpliendo también el cumplimiento de los derechos específicos que el Código del Trabajo consagra en favor de la mujer trabajadora.

1.2. Formulación del problema

En la relación laboral que se establece entre un empleador y una mujer trabajadora en la Comunidad de Gradas Grande, el desconocimiento de la norma jurídica genera la vulneración de derechos generales y especiales que el Código de Trabajo establece en favor de la mujer trabajadora.

1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. General.

Determinar la situación de la mujer indígena en el ámbito laboral en la comunidad de gradas grande, cantón Guaranda, Año 2020

1.3.2. Específicos.

- Analizar jurídica y doctrinariamente la situación de la mujer indígena en el ámbito laboral en la Comunidad de Gradadas Grande, cantón Guaranda año -2020''
- Determinar el tipo de relación laboral más usado por la mujer indígena en el ámbito laboral en la Comunidad de Gradadas Grande.
- Evidenciar la vulneración de derechos y explotación laboral de la mujer indígena en el ámbito laboral en la Comunidad de Gradadas Grande

1.4. JUSTIFICACIÓN.

La justificación del presente trabajo de investigación tiene su fundamento en la falta de conocimiento jurídico por parte de la Comunidad Gradas Grande, de manera especial de la mujer indígena misma que ante este desconocimiento ha sido víctima de numerosos abusos por parte de los empleadores al darles trabajo con condiciones degradantes para ellas; o a su vez, producto de la discriminación existente todavía en nuestra sociedad; el hecho de ser mujeres indígenas no ha permitido que las mismas accedan a fuentes de trabajo con un cargo jerárquico según su nivel de estudios.

En tal virtud, brindar asesoría jurídica a las comunidades en general, permitirá el empoderamiento del derecho mismas que bajo una asesoría jurídica técnica puedan exigir sus derechos de manera motivada y se termine de una vez por todas todo tipo de explotación laboral existente en la comunidad y sociedad en general, considerando que éste conocimiento debe ser impartido desde las sociedades más pequeñas como en este caso la comunidad objeto de investigación.

La mejor manera de llegar con el conocimiento jurídico es la praxis en el ámbito del marco jurídico del derecho, su justificación tiene sustento legal, tomando en consideración la connotación que tiene la materia laboral y la conculcación de derechos preexistente en nuestra colectividad ya que no se toma en cuenta a la ley para poder establecer de manera formal la relación laboral entre el empleador y el trabajador; por consiguiente este último queda a libre discreción de las condiciones que establezca el empleador aún cuando muchas de estas estén contrarias a derecho.

Se toma en consideración además que el sector indígena es unido por lo tanto al conocer de una posible vulneración de derecho a los miembros de su comunidad, éstos por medio de sus cabildos disponen diferentes medidas que coadyuvan a que las personas, especialmente las mujeres toman decisiones en conjunto donde se incentiva el asesoramiento jurídico como punto de inicio para precautelar los derechos de los miembros de la comunidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes

Si bien es conocida la existencia de discriminación hacia la comunidad indígena en nuestro país, existe escasa investigación en este sentido en relación al ámbito laboral, sin embargo en otros países de América se han realizado estudios al respecto tal como el trabajo investigativo de Jorge Horbath mismo que deduce que ésta surge por la “incomprensión de las culturas y tradiciones del sector y a la mala concepción de superioridad que tienen los mestizos” (Horbath, 2008, pág. 15).

De igual manera el trabajo de Rueda, T. (2018) expresa que “la población indígena, especialmente las mujeres, tienen complicado acceso a fuentes de trabajo y si logran acceder a uno, su remuneración no está acorde a la actividad que realizan” (pág. 6); ratificando la necesidad de proveer de conocimientos en el campo jurídico a la comunidad para que eviten la explotación laboral.

(Montero & Garcés, 2009), en relación al estudio realizado en el hermano país de Chile establecen que la “discriminación laboral en el sector indígena tiene correlación con la brecha salarial en relación a los mestizos aun cuando realicen la misma actividad” (pág. 659).

(De Grande & Salvia, 2013), establecen en relación al estudio realizado en Argentina que existe discriminación laboral en razón “de la raza, etnia, cultura y otros factores que atañen el desarrollo económico y laboral de este sector social” (pág. 25).

Por otro lado en relación al despido ineficaz el trabajo de (Cuenca, 2016) afirma que “esta figura jurídica surge por la imperiosa necesidad de proteger a la mujer en estado de gestación debido a los continuos abusos por parte del empleador al quitarle su oportunidad de trabajo” (pág. 20); donde se entiende que al demostrar que el despido fue de esta manera, se obliga al empleador al reintegro de la mujer a su lugar de trabajo y adicionalmente indemnizaciones adicionales establecidas en la ley.

Para finalizar, (Lucero, 2017) en relación al despido ineficaz expresa la importancia de “defender los derechos laborales especialmente de las mujeres en periodo de gestación considerando que no solo se pone en riesgo la salud de la mujer sino también del niño, esto

debido al impacto emocional que se dan cuando una persona pierde su fuente principal de ingresos” (pág. 5).

Queda establecida entonces la importancia de llegar con nociones jurídicas en materia laboral a las comunidades y más a las mujeres indígenas que a más que sus condiciones laborales no son las óptimas, ofrecer un mecanismo para la protección de sus derechos.

2.2. Fundamentación teórica

2.2.1. Derechos laborales en la Constitución de la República del Ecuador.

Para la realización del presente trabajo de investigación es innegable tomar como primera referencia a la Supra Norma, toda vez que esta al ser garantista de derechos y justicia social, recoge dentro de sus artículos la protección del trabajo y los derechos laborales, teniendo así que el Art. 33 de la cita norma establece:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 19).

Por consiguiente, es tarea primordial del Estado ecuatoriano garantizar el acceso al trabajo a cualquier persona que esté dentro de la jurisdicción nacional, respetando para ello sus creencias, cultura y tradiciones.

Por otra parte, el Art. 326 de la carta magna establece una serie de principios dentro del marco laboral, destacando los siguientes:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios,

asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 163).

Es necesario destacar entonces que a más del deber que tiene el Estado para garantizar condiciones laborales idóneas, se observa que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles lo que quiere decir que los mismos no pueden ser renunciados por el trabajador y menos por el empleador ya que son considerados derechos fundamentales del ser humano, claro está que se debe tener muy en cuenta la prescripción en relación a exigir los derechos misma que se sujeta a la ley especial, esto es el Código de Trabajo donde se establece a la prescripción, desistimiento y abandono cada una con tiempos que la ley establece para que la personas puedan exigir sus derechos en materia laboral mismos que serían objeto de otra investigación.

2.2.1.1. La mujer como grupo vulnerable.

Es interesante resaltar el rol de la mujer dentro y fuera de la esfera laboral, pues es ella quien a través de su fisiología es la encargada de dar vida a nosotros los seres humanos; bajo este precepto es necesario destacar que la mujer esta protegida dentro de la carta magna y es considerada como grupo vulnerable y atención prioritaria, así lo establece el Art. 35 al hacer hincapié:

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 19).

En tal virtud, se llama a colación la doble vulnerabilidad, por tanto es fácil determinar que las mujeres en estado de gestación se encuentran en doble vulnerabilidad ella y su vástago; consecuentemente es deber del Estado y sus autoridades evitar conculcación de derechos hacia la mujer.

Del mismo modo el Art. 331 de la supra norma establece:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 169).

Una vez más, la condición de mujer y de madre según el artículo mencionado resalta que la mujer en materia laboral debe aplicarse el principio de igualdad, es decir, que no debe existir discriminación alguna en relación al estipendio que reciba por las actividades realizadas en relación al hombre, sino se hace un llamado de atención a los empleadores especialmente del sector privado en reconocer la capacidad intelectual de la mujer de la misma manera que la reconocida por el hombre evitando de esta manera cualquier tipo de discriminación.

2.2.2. Tipos de Contrato de trabajo.

Antes de desarrollar este tema, es necesario saber la concepción jurídica del contrato para ello el código civil establece al contrato en su Art. 1454 “acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas” (Código Civil, 2005, pág. 337); concepción que concuerda con concepción doctrinaria donde se establece al mismo de la siguiente manera “acto de carácter jurídico en su más alta expresión ya que supone un acuerdo de voluntades entre las partes de manera libre y voluntaria, mismo que produce efectos jurídicos y que tiene el carácter de bilateral” (Torres & Salazar, 2016); se presume entonces bajo estas dos concepciones que el contrato es voluntario y que establece derechos y obligaciones entre las partes.

Es necesario llamar a colación los tipos de contratos de trabajo que se usaron en la presente investigación considerando que éstos son los principales contratos donde puede producirse el despido ineficaz de las mujeres indígenas además, que los mismos son utilizados de manera arcaica por la población en general desconociendo que los mismos generan derechos y obligaciones hacia ambas partes, es decir, para el empleador y el trabajador.

El Art. 10 del Código de Trabajo establece los siguientes tipos de contrato de trabajo:

a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo (Congreso Nacional, 2005, pág. 8).

En relación al contrato escrito y verbal, la norma invocada establece que estos tienen el carácter de expreso o tácito siendo el primero escrito y el segundo expreso valga la redundancia

En relación a los otros contratos, objeto de nuestra investigación el Art. 16 establece:

Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por **obra cierta**, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el **contrato por tarea**, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el **contrato a destajo**, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor (Congreso Nacional, 2005, pág. 10).

Ahora bien, una vez que se establece la relación laboral, el empleador deberá garantizar los siguientes beneficios al trabajador:

- Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo.
- Pago por horas extras y suplementarias: por parte del empleador

- Pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo
- Pago del fondo de reserva:
- Vacaciones anuales: remuneradas.
- El trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones
- Licencia por maternidad:
- Pago del subsidio por maternidad.
- Pago de utilidades (Ministerio de Relaciones Laborales, 2021).

2.2.2.1. Despido Ineficaz

Antes de establecer la definición sobre esta figura jurídica es necesario llamar a colación al Art. 332 de nuestra Carta Magna ya que si bien no da una definición taxativa permite dilucidar que la misma está intrínsecamente establecida el mencionar:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Pero que es el despido ineficaz, el catedrático Montalvo, A. (2015) define a este como “aquella decisión unilateral del empleador en relación al despido no tiene validez, es decir, adquiere la denominación de ineficaz porque conculca derechos y garantías de la mujer trabajadora” (Montalvo, 2015, pág. 3).

Sumado a ello es menester mencionar que las continuas reformas al Código de Trabajo han permitido incorporar en el Art. 195 tres incisos mediante la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en su artículo 35:

Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición

de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Congreso Nacional, 2005, pág. 72).

Sumado a ello, el Art. 43 de la Carta Magna para garantizar el derecho de las mujeres embarazadas establece:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 22).

Aunado a ellos, el Código de Trabajo en su Art. 153 en relación a la protección de la mujer embarazada establece:

No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia (Congreso Nacional, 2005, pág. 55).

Si debido a su embarazo, la mujer no está en condiciones de poder trabajar, el Art. 154 del Código de Trabajo establece:

Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. (Congreso Nacional, 2005, pág. 55).

Otros derechos de los que gozan las mujeres embarazadas y ya siendo madres tiene relación a la licencia por maternidad cuando establece en su Art. 152 “La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada” (Congreso Nacional, 2005, pág. 55); lo mismo en relación a la reducción de su jornada laboral el Art. 155 de la norma *ibídem* señala “Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria”.

Para finalizar se entiende que todos estos derechos, beneficios de la madre están encaminados en precautelar su salud y el desarrollo armónico e integral del infante considerando que existen numerosos estudios científicos que establecen que los primeros meses de vida del niño son fundamentales para establecer la relación afectiva entre ella y el hijo.

2.2.2.2. Trámite Judicial del Despido Ineficaz

En caso de que se produzca esta figura jurídica es necesario hacer hincapié que la afectada debe recurrir a la demanda para poder ejercer y defender sus derechos conculcados, en este caso haber sido despedida de su trabajo en estado de gestación; para ello a la demanda se la concibe como “aquella petición que una persona realice a la justicia ordinaria formulando para ello pretensiones donde el juez puede o no reconocer dichos derechos” (Cabanellas, 2014, pág. 200); por otro lado el Código General de Procesos en su Art. 141 si bien no establece una mención tácita en relación a la demanda, establece que “todo proceso comienza con la presentación de la demanda” (pág. 82).

En relación a los requisitos que debe cumplir la demanda es menester acudir nuevamente a esta norma supletoria donde establece en su Art. 142 los requisitos que debe reunir la demanda que sería infructuoso para nuestro estudio enumerarlos.

Por otro lado y como se había mencionado anteriormente, cualquier acción que el trabajador quiera presentar en contra del empleador tiene una prescripción para ello el Art. 195.2 y 3 que es necesario expresarlos de manera taxativa:

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz.- Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas (Congreso Nacional, 2005, pág. 73).

Art. 195.3.- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente (Congreso Nacional, 2005, pág. 73).

2.2.3. Situación Laboral de la población Indígena.

Establecer la realidad laboral con exactitud dentro de la población en general es complicado debido a que el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos INEC, no puede realizar el estudio estadístico de manera continua sino que utiliza periodos de tiempo entre uno y otra censo; sin embargo, se puede establecer que en relación a la población indígena

solamente el 16% de su población posee un trabajo en condiciones laborales adecuadas revelando que de “solo 2 de cada 10 indígenas disponen de un trabajo estable; por lo tanto el resto de su población realiza otro tipo de actividades sin llegar a ganar el salario básico unificado” (INEC, 2020).

En relación a la mujer indígena, a septiembre del año 2021 “la tasa de desempleo se ubica con el 6.2% frente al 3.9% de los hombres” (INEC, 2021), reflejando una vez más la existencia de factores que impiden que la mujer indígena tenga un trabajo adecuado, como ya se ha analizado la discriminación por su etnia y también por su estado de gestación ya que los empleadores no miran rentable tener a una mujer dentro de su cuerpo de trabajo.

2.2.3.1. Discriminación laboral.

La discriminación que sufre la mujer en general y de manera especial la mujer indígena conlleva un sinnúmero de factores y según los doctrinarios Jiménez y Fernández en el año 2001 en su obra sobre los derechos laborales fueron muy categóricos al establecer que las mujeres sufría dos tipos de discriminación a las cuales textualmente se refieren de la siguiente manera:

La discriminación horizontal, donde las reclusiones femeninas en el ámbito privado, basadas en la construcción de roles y estereotipos sociales, estructuran la división sexual del trabajo. (De esta forma se asignan por sexo labores tradicionales: por ejemplo, docencia, enfermería, trabajo doméstico, trabajo en la maquila textil a las mujeres; mecánica, medicina, ingeniería a los hombres). **La discriminación vertical**, que coloca a las mujeres en posiciones de subordinación y sumisión con respecto a los hombres, y desvaloriza las responsabilidades que se les asignan (Jimenez & Fernandez, 2001, pág. 53)

De las expresiones vertidas se entiende que las leyes tienen un carácter patriarcal dando mayor relevancia al hombre que a la mujer en épocas antiguas y que aun con las leyes vigentes siguen existiendo este tipo de discriminaciones y a ellas tranquilamente en el Ecuador se le puede sumar aquella racial donde el rol de las mujeres indígenas en su mayoría están relegadas a trabajos físicos con una remuneración no acorde a la actividad que realizan.

Hay que hacer hincapié que pese a la existencia de la ley que prohíbe todo tipo de discriminación, inclusive aplicando el *ius puniendi*, se debe entender que existe en la actualidad la contradicción entre lo legal y lo real, es decir, la ley establece sanciones, pero en la práctica la sociedad actual poco o nada le interesa; el Ecuador lastimosamente sufre de este mal en relación a la discriminación y marginación hacia los pueblos y nacionalidades indígenas impidiendo de esta manera establecer la integración total de la sociedad.

2.2.3.2. Marco Normativo.

Se debe partir de manera general a lo estipulado en el Art. 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador cuando se establece:

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 11).

En relación a la prohibición de la discriminación el art. 329 de la Carta Magna en su inciso cuarto establece “Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 164).

“El Estado garantizará la aplicación de estos derechos colectivos sin discriminación alguna, en condiciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 38), esto en relación a los pueblos indígenas de nuestro país además de establecer también las comunidades jamás podrán “ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 36).

Se observa que la Constitución de la República del Ecuador establece garantías en relación a la igualdad y equidad de género con el propósito de fortalecer a la etnia indígena, blanca, negra, mestiza dentro la sociedad donde el marco jurídico, democrático y la participación ciudadana sean íntegras para garantizar una vida digna y de justicia social.

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 dentro de sus ejes busca afianzar la unidad de la nación ecuatoriana bajo los principios de igualdad y equidad estableciendo como meta para el año 2021 “llegar a erradicar la discriminación existente teniendo como eje principal la protección de la plurinacionalidad e interculturalidad” (CONSEJO NACIONAL DE PLANIFICACIÓN, 2017).

El segundo eje del Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida en su numeral 1 hace hincapié en la “implementación de mecanismos para la creación de fuentes de empleo donde son haya ningún tipo de discriminación” (CONSEJO NACIONAL DE PLANIFICACIÓN, 2017);

El Art. 79 del Código de Trabajo establece:

Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Congreso Nacional, 2005, pág. 33).

Se observa por consiguiente que el Ecuador tiene varias normas que buscan eliminar todo tipo de discriminación para lograr una sociedad eficiente donde prime el bien común y se elimine cualquier tipo de discriminación, sin embargo como se observa en la presente investigación, sigue existiendo dificultad para las mujeres indígenas acceder a plazas laborales ya que existe discriminación sea por su sexo o con condición de gestante; sin embargo, la intención del presente trabajo es informar de manera jurídica los derechos que ellas tienen.

2.2.3.3. Situación de la Mujer Indígena en la Comunidad Gradas Grande

La situación actual de la mujer indígena en la comunidad se ha visto afectada por la pandemia, sin embargo las mujeres del sector han visto la necesidad de realizar pequeños emprendimientos para mantener una economía estable.

La Comunidad de Grandes Grande, queda a unos 20 minutos de la ciudad de Guaranda, por la vía a San Simón, existen alrededor de unas doscientas mujeres, mismas que en su mayoría realizan labores de trabajo en el campo; claro está que también existen profesionales mismas que con sus conocimientos han aportado al crecimiento de la comunidad; al igual que en otras comunidades; está tiene un representante Gonzalo Chela Morocho, quienes en su formación colectiva llamada cabildo está representado por la señora Norma Tenelema.

Si bien en el ámbito laboral no se aplica la justicia indígena cuando llega a conocimiento de los representantes sobre la vulneración de derechos por parte de los empleadores, éstos cuando se enteran de algún tipo de menoscabo a los derechos y en especial de las mujeres por su condición de madres, gestantes; le brindan apoyo emocional, seguidamente de asesoramiento jurídico para que en virtud al derecho puedan solicitar la reivindicación de los mismos.

En relación a las plazas de trabajo como se analizará, éstas por su condición indígena han tenido dificultades para tener acceso a plazas laborales en el sector público; sin embargo, debemos tomar en cuenta que la Constitución de la República del Ecuador en su artículo once numeral dos en su último inciso establece “El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 12); medidas encaminadas al resarcimiento de los derechos del sector indígena que durante cientos de años ha sido un sector sobre el cual se han violentado muchos derechos y en esta medida, la Constitución de la República del Ecuador, en los concursos de mérito y oposición otorga un puntaje adicional a las mujeres y hombres que se consideren parte de una comunidad indígena.

Esta ponderación permite a este sector social y otras etnias en virtud de sus orígenes, tener puntaje adicional, facilitando de esta manera su incorporación al servicio público.

Pero qué son las acciones afirmativas; éstas según la doctrina son entendidas como:

Las acciones afirmativas son políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos. Se les conoce también como “acciones positivas”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso” y “discriminación positiva” (Varios, 2019).

Otra concepción establece:

Las acciones afirmativas sólo pueden entenderse en el contexto de la discriminación, que, al estar basada en estereotipos y prejuicios, define relaciones desiguales injustificadas, de modo que algunas personas o grupos pueden disfrutar de sus derechos mientras a otras les son negados. Los hábitos que se derivan de esto reproducen relaciones jerárquicas fundamentadas en una cultura de ventajas para algunas personas, al tiempo que mantienen al margen del desarrollo y la justicia real a otras, con lo que la desigualdad se perpetúa incluso a través de generaciones (Juárez, 2011, pág. 9).

Se entiende en tal virtud que para definir nuevas relaciones basadas en el reconocimiento de la dignidad humana, es necesario que quienes han sido excluidos del acceso a derechos y oportunidades puedan acceder a ellos; con este fin, se deben aplicar medidas que les den trato preferencial hasta que puedan disfrutar de sus derechos y realizar a plenitud sus planes legítimos de vida.

Hay que acotar de esta forma, el trato preferencial a través de acciones afirmativas cobra sentido, pero con la salvedad de que se les considere como la vía posible y temporal para lograr la igualdad efectiva.

Las acciones afirmativas toman en cuenta las características de las personas o grupos que han recibido un trato desigual para favorecerlas en los mecanismos de distribución de bienes escasos con el fin de generar situaciones que permitan el desarrollo de condiciones igualitarias y, en este sentido, están cimentadas en el terreno de la igualdad y la justicia, no en el libre mercado ni la competencia.

Al tener rango constitucional se puede afirmar que el Ecuador es un país garantista de derechos y justicia social y a través del marco normativo constitucional los legisladores han creído necesario la reivindicación de los derechos de las culturas que por centenas de años han sido explotadas a conveniencia de la burguesía en la antigüedad y hoy en la época moderna de conceptos como la discriminación, racismo.

En virtud de estos factores las mujeres de la Comunidad Gradas Grande adquieren conocimientos sobre sus derechos, cuándo y cómo exigirlos; de esta manera se garantizan los mismos y se ratifica en el ámbito laboral la oportunidad de acceder a plazas de trabajo en el sector público, así como también en el ámbito privado poder disponer de la asesoría legal correspondiente.

2.3. Hipótesis.

El desconocimiento de los derechos laborales por parte de la mujer indígena en la Comunidad de Grandes Grande, provincia Bolívar, cantón Guaranda, produce la explotación laboral.

2.4. Variables.

2.4.1. Independiente (Causa).

La Explotación Laboral de la mujer indígena de la Comunidad Gradadas Grande

2.4.2. Dependiente (Efecto).

Desconocimiento de derechos laborales

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.

3.1. **Ámbito de estudio.**

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Derecho, Educación

Sub-Área del Conocimiento: Derecho Laboral

Línea: Ciencias del Derecho, Saberes Jurídicos.

Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.1.1 **Ámbito de estudio.**

Este proyecto de investigación abarca al derecho laboral, haciendo un enfoque específico sobre la situación de la mujer indígena en el ámbito laboral en la comunidad de Gradas Grande, cantón Guaranda año -2020''

3.2. **Tipo de investigación.**

El tipo de investigación es básica toda vez que el objetivo de la misma es conocer la realidad en el ámbito laboral de la mujer indígena, desarrollándose en una investigación teórica dogmática

3.3. **Nivel de investigación.**

La presente investigación es bibliográfica y de campo, porque la aplico en la ciudad de Guaranda, específicamente en la Comunidad Gradas Grande a la ciudadanía en general haciendo énfasis a las mujeres indígenas, Además asume las características de ser de tipo descriptiva y cualicuantitativa.

Descriptiva: Es investigación descriptiva, porque se orienta al conocimiento de las características externas del problema planteado, en el que estuvieron inmersas personas, hechos, procesos, relaciones naturales y sociales. Para el cumplimiento de los propósitos se reunió un conjunto de argumentos fundamentales para enfocar el problema planteado.

Cualicuantitativa: La investigación es cualicuantitativa, ya que se estableció las cualidades propias y se cuantifico las mismas dentro del proceso de la investigación, y desde luego se enfocó la información estadística que corresponde.

3.4. Método de investigación.

- **Método Inductivo.-** Parte de todos los datos particulares que existen para llegar a conclusiones generales a través de la investigación de las Normas Jurídicas, y para la tabulación de datos utilizando una metodología cuantitativa.
- **Método Deductivo.-** Parte de lo general a lo particular ya que los datos generales nos dan la orientación necesaria para realizar el razonamiento lógico.
- **Método Estadístico.-** Se lo utiliza para recopilar información sobre el problema propuesto y para de esta manera poder determinar la eficacia del mismo.
- **Método Sintético.-** Nos permite distinguir los elementos del problema a investigarse a fin de lograr un análisis del objeto del mismo para llegar a una síntesis de las afectaciones jurídicas al derecho laboral y que se encuentran protegidas en la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo.

3.5. Diseño de Investigación.

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Derecho, Educación.

Sub-Línea de investigación: Derecho

3.6. Población, muestra.

ESTRATO	POBLACIÓN
Mujeres trabajadoras	30
TOTAL	30

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar una fórmula estadística debido al reducido número de la población

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.7.1. Encuesta.

Con esta técnica se recabará datos por medio de un cuestionario prediseñado, dirigido a una muestra representativa a fin de conocer los estados de opinión respecto al tema de

investigación. Por la actual emergencia sanitaria la encuesta será aplicada mediante medios electrónicos.

3.8. Procedimiento de recolección de datos.

En relación al procesamiento de la información, la herramienta por excelencia utilizada fue la hoja de cálculo de Microsoft Excel, permitiendo de esta manera cuantificar la información y la correspondiente realización de gráficos tipo pastel para estratificar la información para obtener el porcentaje que se utiliza en el análisis e interpretación de resultados.

- **Recopilación de Información.-** Se recopilara la información contenida en libros y leyes
- **Cuestionario.-** Es un documento básico para obtener la información que sustente la investigación y estudio
- **Internet.-** A través de la red se podrá acceder a la información relacionada con el tema de investigación

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados.

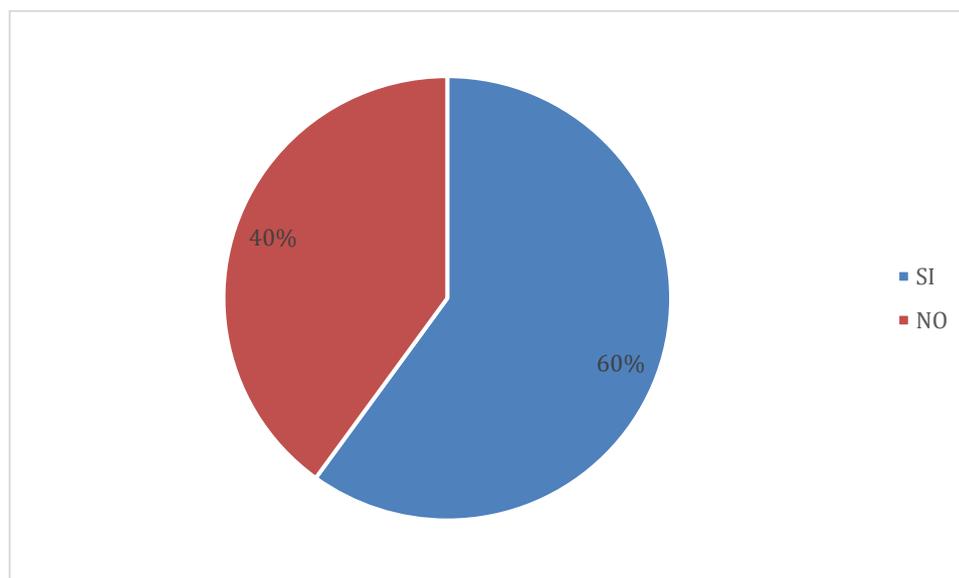
TABULACIÓN ENCUESTA
Universidad Estatal de Bolívar
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carera de Derecho

1. ¿Conoce usted la existencia de derechos laborales en la Constitución de la República del Ecuador?

CUADRO N° 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	60
NO	12	40
TOTAL	30	100

GRÁFICO N° 1



Fuente: Moradoras de la Comunidad Gradas Grande
Elaborado por: Abigail Rebeca Ninabanda Agualongo

Análisis e Interpretación de Resultados

En relación a este primer cuestionamiento la encuesta realizada establece que el 60% de las mujeres encuestadas afirma conocer la existencia de los derechos laborales en nuestra carta magna; sin embargo hay que tomar en cuenta que el 40% desconoce que los derechos de las personas en relación al ámbito laboral, lo que deja entrever la necesidad del presente estudio

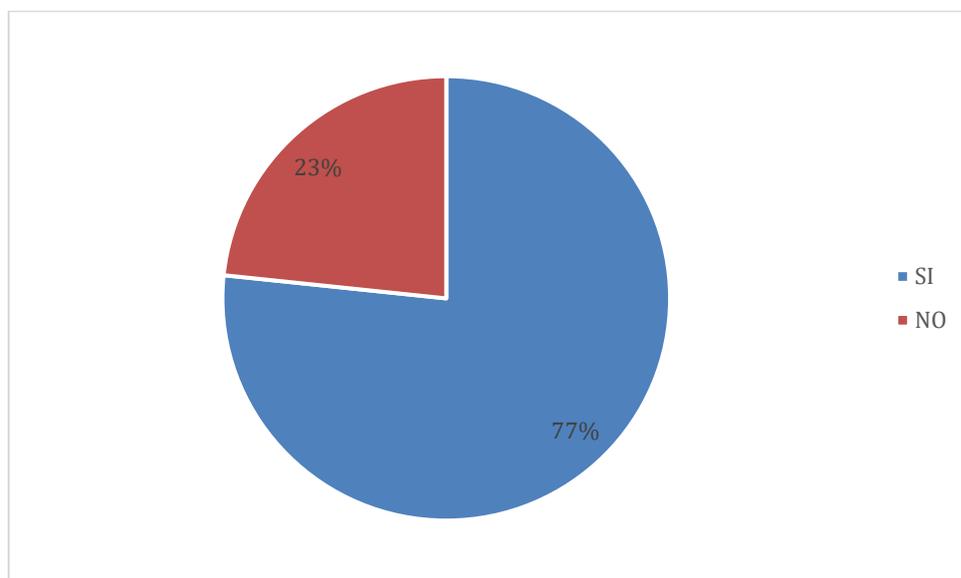
de investigación, pues se observa una estrecha brecha entre las mujeres que conocen y no, en tal virtud el objetivo de esta ciencia social es llegar al empoderamiento del conocimiento para mitigar la explotación, en este caso, en el ámbito laboral.

2. ¿Por su condición de mujer indígena se le ha dificultado acceder a puestos de trabajo?

CUADRO N° 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	77
NO	7	23
TOTAL	30	100

GRÁFICO N° 2



Fuente: Moradoras de la Comunidad Gradas Grande
Elaborado por: Abigail Rebeca Ninabanda Agualongo

Análisis e Interpretación de Resultados

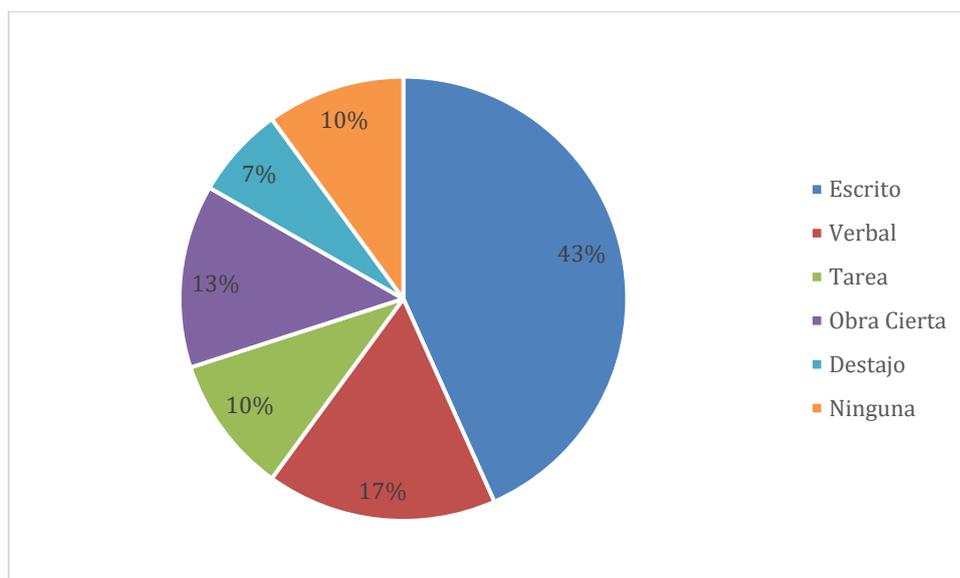
El 77% correspondiente a 23 mujeres encuestadas establece que aún en pleno siglo XXI sigue existiendo cierta reticencia hacia las mujeres de descendencia indígena al momento de postular para un trabajo sea en el sector público o privado, por lo tanto es necesario realizar una capacitación de los derechos existentes en la carta magna y el código de trabajo para que las mujeres recurran a la ley para poder exigir sus derechos; mientras tanto solamente el 23% de las mujeres encuestadas dice que ya no se les ha hecho difícil conseguir una vacante.

3. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted con su empleador?

CUADRO N° 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Escrito	13	43
Verbal	5	17
Tarea	3	10
Obra Cierta	4	13
Destajo	2	7
Ninguna	3	10
TOTAL	30	100

GRÁFICO N° 3



Fuente: Moradoras de la Comunidad Gradas Grande
Elaborado por: Abigail Rebeca Ninabanda Agualongo

Análisis e Interpretación de Resultados

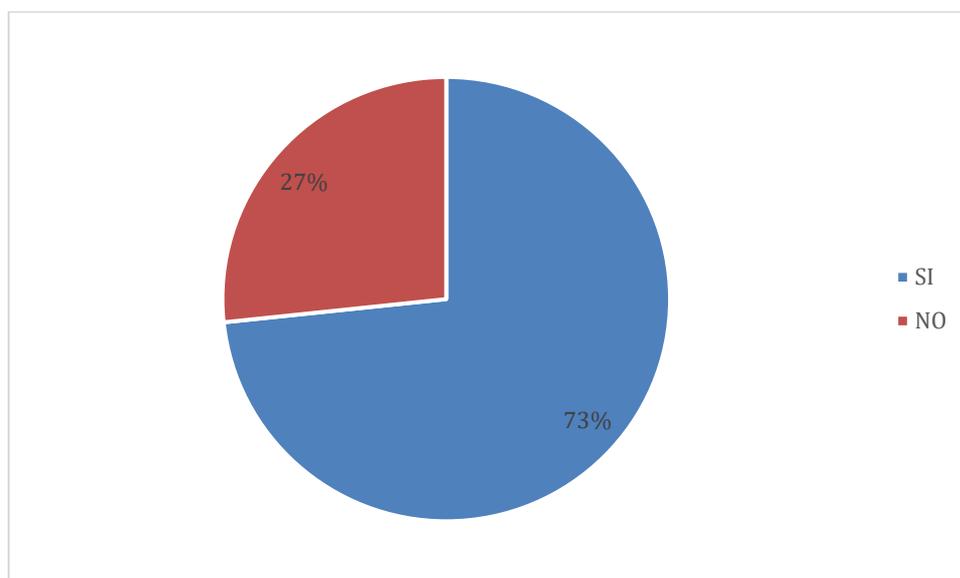
Pregunta compleja de analizar, pero que de cierta manera refleja la realidad de las condiciones laborales en nuestro país y más en el sector indígena considerando que existen diversas modalidades, tipos de contrato para poder establecer la relación laboral; bajo esta premisa, el 40% afirma que su relación laboral es mediante contrato escrito de trabajo; el 17% establece que se sigue manteniendo la modalidad de trabajo verbal; el 10% tiene una paridad de opiniones pues ambas consideran por un lado que la relación laboral se la realiza por tarea y la otra no tiene ningún tipo de relación laboral, dejando a la luz que existe un porcentaje que no tiene relación laboral, preocupante en pleno siglo XXI y más aún por el problema sanitario que estamos atravesando.

4. El empleador cumple con sus obligaciones de aporte al IESS

CUADRO N° 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73
NO	8	27
TOTAL	30	100

GRÁFICO N° 4



Fuente: Moradoras de la Comunidad Gradas Grande
Elaborado por: Abigail Rebeca Ninabanda Agualongo

Análisis e Interpretación de Resultados

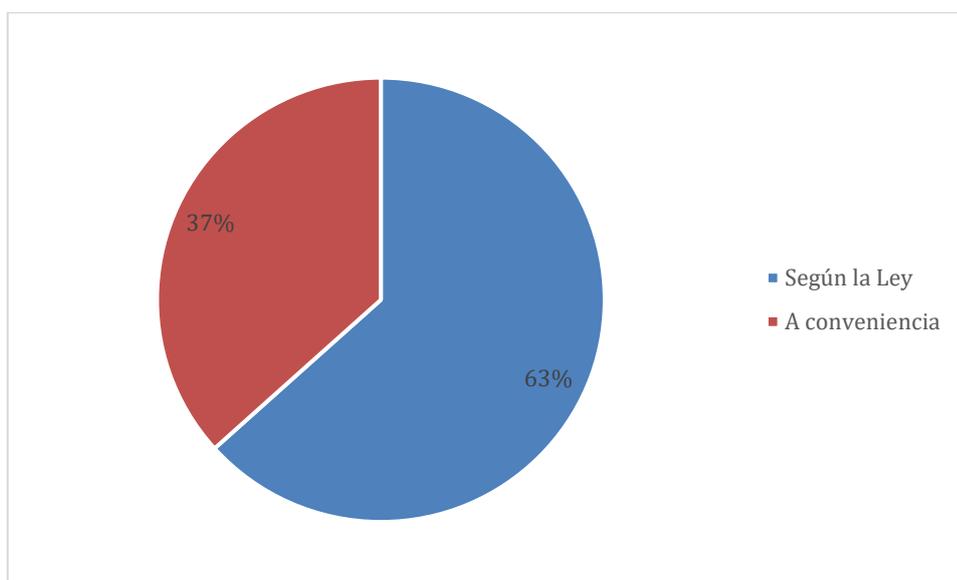
Una pregunta que hace remembranza de las condiciones laborales en el sector puesto que al momento de realizar la entrevista el 73% de las mujeres encuestadas han tenido relación laboral sea en el sector público y privado, sin embargo con la crisis sanitaria que se está enfrentando, se han visto en la necesidad de optar por otras fuentes de trabajo, afirmando que mientras tenían un trabajo formal, los empleadores si recocían el aporte al IESS quedando claro también que le dependencia laboral era mediante contrato escrito de trabajo; sin embargo el 27% de las mujeres establece que mientras tenían relación laboral, el empleador no pagaba las aportaciones dejando claro que existen en la actualidad empleadores que evaden la responsabilidad frente a los trabajadores.

5. El empleador paga su remuneración según la Ley o de acuerdo a su conveniencia

CUADRO N° 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Según la Ley	19	63
A conveniencia	11	37
TOTAL	30	100

GRÁFICO N° 5



Fuente: Moradoras de la Comunidad Gradas Grande
Elaborado por: Abigail Rebeca Ninabanda Agualongo

Análisis e Interpretación de Resultados

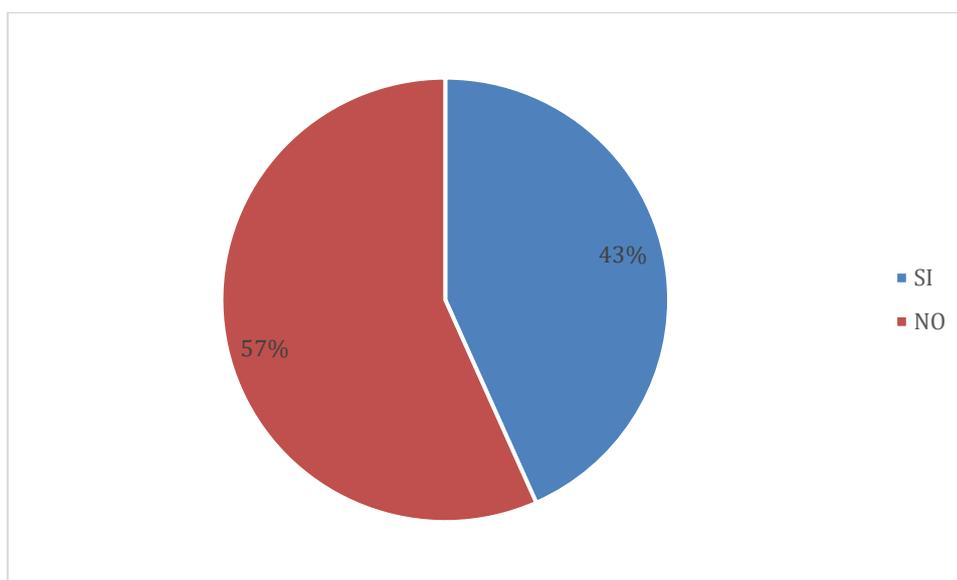
El 63% de las encuestadas afirman que mientras mantenían relación de dependencia, el empleador en relación a la remuneración percibida lo hacía según lo que la ley establece, es decir, respetaban la remuneración básica unificada; por otro lado el 37% de las mujeres encuestadas afirma que el empleador les paga según su criterio dejando muy claro nuevamente que existen empleadores que evaden su responsabilidad estableciendo una remuneración que no refleja el esfuerzo que las mujeres realizan al momento de desempeñar sus labores.

6. Mientras prestaba sus servicios usted ha sido despedida en estado de gestación

CUADRO N° 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	43
NO	17	57
TOTAL	30	100

GRÁFICO N° 6



Fuente: Moradoras de la Comunidad Gradas Grande
Elaborado por: Abigail Rebeca Ninabanda Agualongo

Análisis e Interpretación de Resultados

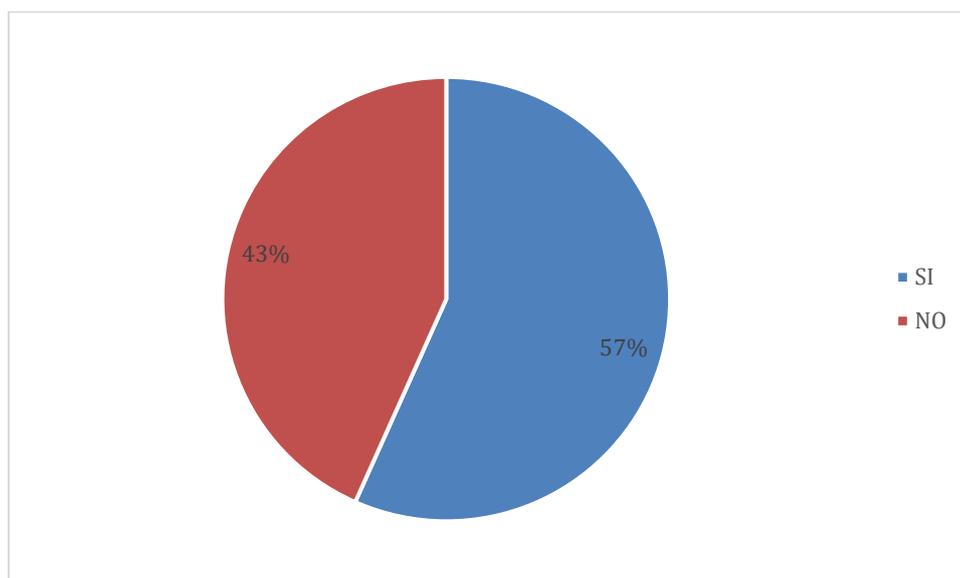
Con respecto a esta pregunta se obtienen resultados preocupantes considerando que existen empleadores que desconocen del derecho y de trabajadoras que tienen el mismo problema ya que el 43% de las mujeres encuestadas afirma que mientras prestaban relación laboral en estado de gestación han sido despedidas dando lugar al despido ineficaz, conculcando de esta manera el derecho que tienen las mujeres embarazadas a no ser despedidas por su estado además que los empleadores están cometiendo un atentado contra el hijo que está por nacer; por otro lado el 57% afirman que no han sido despedidas mientras estaban embarazadas.

7. Sabe usted que es despido ineficaz

CUADRO N° 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	57
NO	13	43
TOTAL	30	100

GRÁFICO N° 7



Fuente: Moradoras de la Comunidad Gradas Grande
Elaborado por: Abigail Rebeca Ninabanda Agualongo

Análisis e Interpretación de Resultados

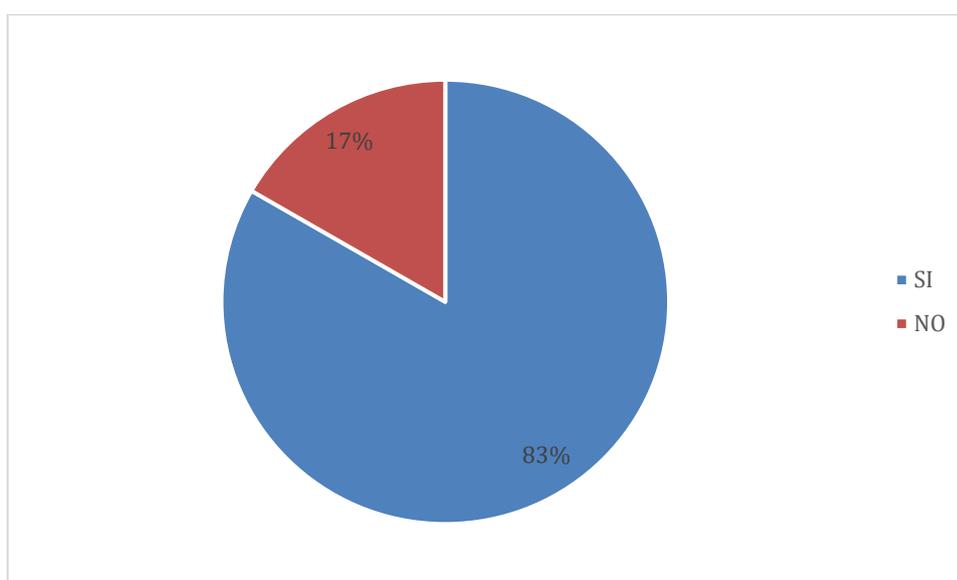
Si bien el 57% afirman conocer las consecuencias jurídicas positivas del despido ineficaz en relación a la protección de las mujeres embarazadas y su relación laboral; el 43% en la actualidad desconoce la definición jurídica del mismo y por lo tanto el objetivo del presente trabajo es llegar a un 100% para que las mujeres conozcan sus derechos en cuanto a la relación laboral que prestan especialmente en el sector privado, para que puedan exigir sus derechos considerando que la mujer es el origen de la vida humana y que los meses de gestación de una nueva vida, el empleador tiene la responsabilidad moral y sobretodo legal de no realizar un despido intempestivo ya que la afectación no es a un ser, sino a dos seres vivos en este caso la madre y el hijo.

8. Considera usted que conocer sobre sus derechos laborales le garantizará poder exigirlos en caso de ser necesario ante la autoridad competente.

CUADRO N° 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83
NO	5	17
TOTAL	30	100

GRÁFICO N° 8



Fuente: Moradoras de la Comunidad Gradas Grande
Elaborado por: Abigail Rebeca Ninabanda Agualongo

Análisis e Interpretación de Resultados

Sin lugar a dudas ésta interrogativa valida aún más el presente proyecto de investigación tomando en consideración que el mismo está enfocado en brindar el conocimiento a la población de esta comunidad en relación a materia jurídica con énfasis a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, en razón de esta premisa el 83% de las mujeres encuestadas afirma que el conocimiento de sus derechos permitirá exigir sus derechos utilizando la ley, mientras que el 17% considera que no es importante conocer sobre sus derechos.

4.2. Beneficiarios.

4.2.1. Directos.

Los beneficiarios directos del presente proyecto será La Comunidad Gradas Grande, especialmente las mujeres del sector ya que este documento servirá como referencia para conocer sus derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

4.2.2. Indirectos.

Los beneficiarios indirectos del presente proyecto serán La Universidad, docentes, estudiantes, trabajadores y abogados, pues constituirá fuente de consulta para futuros proyectos de investigación, como también para mejorar conocimientos en el ámbito laboral.

4.3. Impacto de la investigación.

Constituyendo el empleo la principal actividad en el desarrollo económico de las familias y más aún de la mujer indígena, el presente trabajo tiene gran impacto en la Comunidad de Gradas Grande pues, ha permitido mediante charlas brindar a este grupo social proporcionar el conocimiento jurídico actual en relación a sus derechos laborales, mismos que son irrenunciables y que pueden ser exigidos mediante el patrocinio jurídico de un abogado y conjuntamente con la autoridad competente buscar que estos derechos sean respetados sobre todo si una mujer se encuentra en estado de gestación.

Otro punto a favor de la presente investigación radica en que hoy las mujeres de la comunidad están en la condición de solicitar una remuneración acorde lo establece la ley y no a libre discreción del empleador pues una de las desventajas de la mujer indígena tiene que ver en relación a su remuneración misma que inclusive no llega ni al básico que la ley estipula independientemente del tipo de contrato que tenga que como se observó existe un gran porcentaje con modalidad de contrato verbal.

4.4. Transferencia de resultados.

El presente trabajo de investigación tuvo consigo la transferencia de resultados en relación al análisis jurídico de la normativa actual, así como también a datos estadísticos objetivos en relación a la encuesta desarrollada como también el nivel de desempleo de las mujeres a nivel nacional, mismo que ha permitido realizar la comprobación del a hipótesis con resultados favorables hacia las mujeres de la comunidad.

Hay que acotar que la información estadística es aproximada puesto que la página del INEC no dispone de información actualizada al día de hoy, esto debido a que los censos que se realizan a nivel nacional tienen un tiempo largo entre uno y otro.

CONCLUSIONES.

- Se concluye que en el presente trabajo de investigación, la mujer indígena tiene dificultades para conseguir un trabajo que le represente económicamente sustentable, tomando en cuenta que existe todavía cierto tipo de discriminación a las mujeres indígenas por lo que son relegadas a puestos de trabajo con remuneración baja o a conveniencia del empleador, en su mayoría dedicándose a labores agrícolas.
- Se evidenció que la relación laboral de la mujer indígena tiene varias aristas que superan a una relación bajo contrato escrito ya que solo representa el 43% frente a las otras figuras de contrato de trabajo entre las que se destacan verbal y obra cierta.
- Se observó también que las mujeres indígenas son sujetas a condiciones impuestas por el empleador muchas veces de las cuales no reconocen la remuneración vigente y menos aún otros beneficios que poseen como evitar ser despedidas intempestivamente produciendo de esta manera el despido ineficaz quedando en ellas recurrir a la autoridad competente para hacer prevalecer sus derechos toda vez que debemos recordar que nuestra carta magna establece la irrenunciabilidad de derechos.
- Una cuarta conclusión se destaca en relación a la vulneración de derechos, los mismos son conocidos por parte de las autoridades de la comunidad y a través del asesoramiento jurídico pertinente de los propios moradores, puedan acudir de ser necesario a las instancias legales para poder exigir sus derechos.

RECOMENDACIONES.

- Se recomienda que las instituciones encargadas de precautelar los derechos de los trabajadores como es el Ministerio de Trabajo visite las comunidades y de esta manera haga un sondeo sobre las condiciones de trabajo que tienen y en caso de evidenciar vulneración de derechos tomen las acciones correspondientes.
- Se recomienda también por medio de la academia especialmente en las aulas de clase, discutir este tema para llegar a soluciones prácticas como es dar charlas por parte de la comunidad universitaria en las comunidades de toda la ciudad y provincia para que conozcan tanto sus derechos como obligaciones en materia laboral.
- Se recomienda que los gobiernos locales a corto plazo establezcan cursos de capacitación y creación de oportunidades laborales con los lineamientos que la ley establece para que haya oportunidades de trabajo en pequeña, mediana y gran escala de esta manera quien actúe de empleador o de trabajador conozca y aplique los derechos bajo los principios que en materia laboral.
- Finalmente desde al alma mater se recomienda establecer charlas en el ámbito laboral a todas las comunidades del sector indígena por medio de proyectos de vinculación, donde sean los estudiantes bajo el asesoramiento y guía de un tutor, despejen dudas de los moradores de las comunidades en éste campo y en otras del derecho.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi .
- Cabanellas, G. (2014). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliastrea.
- Código Civil. (2005). *Código Civil*. Quito: Lexis.
- Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Lexis.
- CONSEJO NACIONAL DE PLANIFICACIÓN. (22 de Septiembre de 2017). *planificacion.gob.ec*. Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Cuenca, B. (2016). *DESPIDO INEFICAZ: PROCEDIMIENTO; ANÁLISIS JURÍDICO Y PRÁCTICO*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- De Grande, P., & Salvia, A. (2013). *Mercado de trabajo y condicionamiento por color de piel en grandes centros urbanos de la Argentina*. Buenos Aires: Revista de estudios regionales y mercado de trabajo.
- Ecuador. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Lexis.
- Horbath, J. (2008). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS INDÍGENAS EN LOS MERCADOS URBANOS DE TRABAJO EN MÉXICO*. México: CLACSO.
- INEC. (22 de Noviembre de 2020). *Ecuador en Cifras*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/camas/web-inec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Metodologia_estudio_de_caso_LGBTI-octubre2013.pdf
- INEC. (20 de Septiembre de 2021). *INEC 2021*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Septiembre-2021/202109_Mercado_Laboral.pdf
- Jimenez, R., & Fernandez, J. (2001). *Derecho laboral de las Mujeres*. GOSSESTRA.
- Juárez, M. (2011). *Acciones Afirmativas*. México: Anzures.
- Lucero, M. (2017). *El Despido Ineficaz en el Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: UCE.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (10 de Octubre de 2021). *MRL*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.trabajo.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F2014%2F08%2FBANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf&chunk=true>

- Montalvo, A. (2015). *El Despido Ineficaz, el Despido por Discriminación y otras figuras legales*. Guayaquil: INFOCSI.
- Montero, R., & Garcés, P. (2009). *¿EXISTE DISCRIMINACIÓN SALARIAL CONTRA LA POBLACIÓN INDÍGENA EN CHILE?* Santiago: LXXVI.
- Rueda, T. (2020). *ETNIA Y DISCRIMINACIÓN LABORAL*. Riobamba: UNACH.
- Torres, I., & Salazar, C. (28 de Abril de 2016). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/el-contrato-como-fuente-de-obligaciones/>
- Varios. (25 de Junio de 2019). *INMUJERES*. Obtenido de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/acciones-afirmativas>

ANEXOS

ENCUESTA



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FORMULARIO DE ENCUESTA PARA LA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS PERSONALES:

Nombre:.....

Edad:.....

Instrucciones: Señale con una equis (X) la respuesta seleccionada en cada pregunta.

CUESTIONARIO

1. ¿Conoce usted la existencia de derechos laborales en la Constitución de la República del Ecuador?

SI ()

NO ()

2. ¿Por su condición de mujer indígena se le ha dificultado acceder a puestos de trabajo?

SI ()

NO ()

3. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted con su empleador?

Escrito ()

Verbal ()

Tarea ()

Obra Cierta ()

Destajo ()

Ninguna ()

4. El empleador cumple con sus obligaciones de aporte al IESS

SI ()

NO ()

5. El empleador paga su remuneración según la Ley o de acuerdo a su conveniencia

Según la Ley ()

A conveniencia ()

6. Mientras prestaba sus servicios usted ha sido despedida en estado de gestación

SI ()

NO ()

7. Sabe usted que es despido ineficaz

SI ()

NO ()

8. Considera usted que conocer sobre sus derechos laborales le garantizará poder exigirlos en caso de ser necesario ante la autoridad competente.

SI ()

NO ()

MUCHAS GRACIAS

EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

Aplicación de la encuesta



Socialización del Proyecto



