



Universidad del Azuay

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN
LABORAL ENFOCADO EN EL PLANO
SALARIAL Y DE GÉNERO**

Autor:

Héctor José Murillo Sarmiento.;

Director:

Mgt. Carlos González Proaño.;

Cuenca – Ecuador

2023

DEDICATORIA

Mi trabajo va dedicado a mis padres, que durante toda mi vida han sido mi pilar y mi apoyo incondicional, las personas que me han criado y me han enseñado lo esencial para poder vivir y quienes son mis modelos a seguir. Dedico también este trabajo a las personas que sufrieron y sufren de ilegalidades dentro de sus trabajos, con la intención de inspirar a más personas a que investiguen e incluso se planteen mejorar las condiciones de los trabajadores.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, pero en especial a mis padres, que sin su apoyo y cariño no estaría en el punto en donde me encuentro ahora, su paciencia y los consejos en los momentos que más necesitaba, incluso en los que creía que no siempre estuvieron ahí.

A todas las personas que han formado parte de mi proceso formativo dentro de la universidad, mis amigos, compañeros y docentes, y de manera especial a mi tutor Mgt. Carlos González, quien me ha guiado con sus conocimientos para el desarrollo de mi tesis.

Todas estas personas han influido y me han ayudado a ser la persona que soy ahora, por eso siempre estaré agradecido.

RESUMEN:

El manejo del área de recursos humanos en cualquier organización tiene un sustento importante en la legislación laboral; la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, con un alcance exploratorio descriptivo, y buscó analizar el cumplimiento de la legislación laboral enfocada en el plano salarial y de género, en el sector laboral privado en Cuenca, mediante la aplicación de una encuesta. Verificar el grado de cumplimiento de la legislación laboral en nuestro medio, nos permitirá de ser el caso, determinar las ilegalidades que se presentan, y establecer mecanismos que reduzcan y a futuro erradiquen estas irregularidades. Como aporte adicional de esta investigación se buscó proponer una calculadora salarial que permita a los usuarios conocer el cálculo de los valores a los que tienen derecho como parte de una remuneración justa.

Palabras clave: Calculadora salarial, Género, Legislación laboral, Recursos humanos, Salario.

ABSTRACT:

The management of the human resources area in any organization has an important basis in labor legislation; this research has a quantitative approach, with a descriptive exploratory scope, and it seeks to analyze the fulfillment of labor legislation focused on salary and gender, in the private labor sector in Cuenca, through the application of a survey. Verifying the degree of fulfillment of the labor legislation in our environment will allow us, if necessary, to determine the illegalities that are present, and to establish mechanisms to reduce and in the future eradicate these irregularities. As an additional contribution of this research, we seek to propose a salary calculator that allows users to know the calculation of the values to which they are entitled as part of a fair remuneration.

Keywords: Calculator, Gender, Human resources, Legislation, Salary.



Este certificado se encuentra en el repositorio digital de la
Universidad del Azuay, para verificar su autenticidad
escanee el código QR

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN:	IV
ABSTRACT:	IV
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
Índice de Figuras.....	VIII
Índice de Anexos.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	2
1. MARCO TEÓRICO.....	2
1.1 Introducción	2
1.2 Legislación laboral.....	2
1.2.1. Definición.....	2
1.2.2. Historia	3
1.3 Remuneración	4
1.3.1. Definición	4
1.3.2. Garantías.....	4
1.3.3. Modalidades.....	5
1.3.4. Componentes	5
1.3.5. Deducciones.....	6
1.4 Discriminación laboral por género.....	7
1.4.1. Definición.....	7
1.4.2. Tipos	7
1.4.3. Aspectos laborales en los que se evidencia discriminación por género	8
1.4.4. Legislación protectora para las mujeres	8
CAPÍTULO II.....	12
2. METODOLOGÍA	12
2.1. Tipo de investigación.....	12
2.2. Objetivos.....	12
2.2.1. Objetivo general	12

2.2.2. Objetivos específicos.....	12
2.3. Muestra	12
2.4. Instrumento	13
2.5. Procedimiento	13
CAPÍTULO III	15
3. RESULTADOS.....	15
3.1. Resultados globales.....	15
3.1.1 Datos Sociodemográficos.....	15
3.1.2 Cumplimiento de la legislación en el campo salarial	18
3.1.3 Cumplimiento de la legislación contra la discriminación por género	23
3.2. Datos de interés con base en las variables sociodemográficas	25
CAPÍTULO IV	28
4. DESARROLLO DE UNA CALCULADORA SALARIAL	28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	31
Conclusiones.....	31
Recomendaciones	32
BIBLIOGRAFÍA	33
ANEXOS	35

Índice de Figuras

Figura 1. <i>Género</i>	15
Figura 2. <i>Nivel de instrucción</i>	16
Figura 3. <i>Estado civil</i>	16
Figura 4. <i>Edad</i>	17
Figura 5. <i>Nivel jerárquico al que pertenece</i>	17
Figura 6. <i>Horas por las que se le remunera mensualmente en el trabajo</i>	18
Figura 7. <i>Tiempo descontado en el rol de pago por faltar injustificadamente medio día</i> ...	18
Figura 8. <i>Horas nocturnas con un recargo adicional del 25%</i>	19
Figura 9. <i>Vacaciones anuales</i>	20
Figura 10. <i>Cobro de decimotercer y decimocuarto sueldo acumulado o mensualizado</i>	20
Figura 11. <i>Atraso para el pago de sueldo por parte de la empresa</i>	21
Figura 12. <i>Factores que influyen en la diferencia de sueldo entre dos personas</i>	21
Figura 13. <i>Cobro de fondo de reserva</i>	22
Figura 14. <i>Casos que se les retiene el sueldo a los trabajadores</i>	22
Figura 15 <i>Casos de mujeres que ganen menos que un hombre desempeñando el mismo cargo con la misma formación y experiencia</i>	23
Figura 16. <i>Permiso por maternidad</i>	23
Figura 17. <i>Casos de mujeres que estando embarazadas han sido despedidas</i>	24
Figura 18. <i>Casos de mujeres que por haber tenido enfermedades resultantes del embarazo y no poder asistir a su trabajo han sido despedidas</i>	25

Índice de Anexos

Anexo A. <i>Consentimiento informado</i>	35
Anexo B. <i>Encuesta</i>	36

INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos que influyen en la motivación de un trabajador para desempeñarse bien en su trabajo es sentir que está siendo tratado con justicia con base en los derechos que las normas legales estipulan, cada país tiene su normativa laboral y en el caso de Ecuador esta se encuentra estipulada en el Código del Trabajo.

La legislación laboral ecuatoriana es muy amplia, por lo que, la presente investigación se centrará únicamente en determinar el nivel de cumplimiento de dichas normativas en el aspecto remunerativo y de prevención de la discriminación por género en una muestra de trabajadores del sector privado de la ciudad de Cuenca.

Este trabajo de investigación presentará el desarrollo de cuatro capítulos:

El capítulo I abordará la fundamentación teórica del tema, analizando aspectos como una breve historia de la legislación laboral y la creación de reglamentos necesarios para su aplicación, como es el Código de Trabajo, y la revisión de aquellos artículos de este código que están enfocados en el cumplimiento de los derechos que los trabajadores tienen en relación al aspecto salarial y de prevención de la discriminación por género.

El capítulo II abordará la metodología utilizada para el desarrollo de la investigación, misma que consistió en la aplicación de una encuesta, cuyas preguntas estuvieron basadas en los artículos analizados en el capítulo anterior.

El capítulo III presentará los resultados de la aplicación de dicha encuesta, a través del uso de gráficos estadísticos, mismos que fueron interpretados para fines del estudio.

En el capítulo 4, se detallará el proceso que se siguió para el desarrollo de una aplicación digital, enfocada en que los usuarios de la misma puedan calcular los valores correspondientes a cada uno de los rubros que la legislación ecuatoriana establece que los trabajadores tienen derecho.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, tanto para trabajadores, como para las organizaciones, en pro de que una aplicación justa de la normativa laboral lleve a que los trabajadores se sientan a gusto en sus empleos, y esto se vea reflejado en un buen desempeño y productividad organizacional.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Introducción

El trabajo es una actividad que el ser humano desarrolla desde hace varios siglos atrás y que durante ese lapso de tiempo hasta la actualidad, ha tenido varias concepciones; actualmente, el trabajo puede definirse como “una actividad o esfuerzo humano físico, intelectual o mixto con el fin de producir bienes y servicios.” (Atenzea de Guzmán, 2012)

Con la evolución del trabajo también se desarrollan leyes y reglamentos tal y como la legislación laboral que regulariza las actividades laborales; a esta, se la explica como una rama del derecho que consiste en un marco legal amplio, cuyo objeto abarca los tópicos inherentes a los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores. A partir de la revolución industrial nace la legislación laboral, ahí prosperó el conflicto entre trabajadores y jefes, debido a condiciones inhumanas de trabajo y también la explotación de mujeres y niños. (Instituto Hegel, 2021)

Rodríguez (2016) puntualiza acerca de los derechos de los trabajadores, extrayendo el artículo 2 del Código de Trabajo de Ecuador, sobre la obligatoriedad del trabajo, en cuyas líneas se menciona: “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”, entendiéndose de manera explícita que cualquier ecuatoriano es libre para poder trabajar.

1.2 Legislación laboral

1.2.1. Definición

En la Declaración de Filadelfia de 1944 (Supiot, 2011), la legislación laboral es considerada como un recurso para «garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso». Otros autores afirman lo siguiente:

Deakin y otros (2014) mencionan que, por lo general, en la literatura sobre legislación laboral, la protección jurídica de los trabajadores se justifica por el hecho de que reduce o mitiga los efectos de la desigualdad en cuanto al poder negociador inherente a cualquier relación de trabajo.

Si se considera lo mencionado por Deakin y otros (2014), lo que buscan es la reducción de la desigualdad, y este estudio precisamente se enfoca en eso, debido a que en el país ocurren situaciones laborales de discriminación e injusticias.

1.2.2. Historia

Así como existen varias definiciones y puntos de vista, también existe una historia, y es así que Cevallos (1982) comenta acerca de la legislación laboral en el Ecuador, comenzando en el año 1926, en el que el Doctor Isidro Ayora, Presidente de la República en aquel año, establece la Inspección General del Trabajo y a su vez reglamenta la organización y funciones de la misma, que tenía como objeto garantizar el cumplimiento de leyes y decretos referidos a condiciones de trabajo y protección a trabajadores, como aquellas relacionadas a las horas de trabajo, higiene, protección de la salud y seguridad, indemnización en caso de accidentes, etc.

El 4 de marzo de 1927 se remite la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, seguida por otras seis leyes de igual valor, como la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, Ley de la Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal, Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad, Ley de Desahucio del Trabajo, Ley sobre Responsabilidad por Accidentes de Trabajo y la Ley de Procedimiento para las Acciones Provenientes del Trabajo, estas últimas creadas en 1928.

A partir de estos años hasta 1937, con una breve participación del Doctor José M. Velasco Ibarra y del Ingeniero Federico Páez, no hubo innovación en cuanto a reglamentos o decretos. Fue el General Gil Alberto Enríquez Gallo quien enriquece las normas laborales existentes y respalda el desarrollo de un Código del Trabajo a cargo del Departamento Jurídico del Ministerio de Previsión Social y Trabajo.

Después de la creación del Código de Trabajo en 1938, hasta 1982, la historia cita un enfrentamiento constante entre los trabajadores y la oligarquía del país, esto para que los trabajadores puedan preservar y potenciar el derecho laboral y social.

1.3 Remuneración

1.3.1. Definición

Según Urquillo y Bonilla (2008), la remuneración en referencia a lo económico es el total de pagos por prestación de servicios que recibe un trabajador. Asimismo, el artículo 79 del código laboral ecuatoriano indica que:

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.

1.3.2. Garantías

El derecho a la remuneración de los trabajadores está respaldado por seis garantías según Rodríguez (2016) con base en el código laboral:

La primera es la igualdad y la equidad, que se basa en el principio del artículo 79 del Código de Trabajo, al indicar que “a igual trabajo, igual remuneración”, por lo que no se puede discriminar o minusvalorar en lo salarial.

La segunda es la integridad, que sustenta a la remuneración del trabajador como un principio básico, puesto que esta no puede ser reducida ni deducida, sino en casos especiales y con limitaciones determinadas por la ley; como respaldo a esta garantía, se puede tener base en los siguientes artículos del Código de Trabajo: artículo 53, acerca del descanso semanal remunerado; artículo 82, que se refiere a las remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales; artículo 93, sobre el derecho a la remuneración íntegra; artículo 281, referido al pago íntegro del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada.

La oportunidad de pago se da en casos de impuntualidad en pagos, causando la terminación de la relación laboral y en caso de presentarse acción judicial, el empleador deberá abonar tres veces lo adeudado, esto se puede evidenciar en el artículo 94, que trata sobre la condena al empleador moroso.

El privilegio o crédito privilegiado de primera clase, establecido en el artículo 88, se presenta cuando se adeuda al trabajador sea sueldo o salario, y esto se establece como un

crédito privilegiado por encima de otros, sin importar que estas obligaciones estuvieren avaladas por hipotecas.

La inembargabilidad de la remuneración, establecida en el artículo 91 del Código de Trabajo, siendo esta la que los mercedores del trabajador no pueden usar el mecanismo judicial de embargo sobre su remuneración, salvo para el pago de pensiones alimenticias.

La irrenunciabilidad, es la garantía en la cual el trabajador no puede desistir ni aceptar la pérdida de ninguno de sus derechos, incluyendo la remuneración, basada en el artículo 4 sobre la irrenunciabilidad de derechos.

1.3.3. Modalidades

Existen dos modalidades de remuneración, según el artículo 80 del Código de Trabajo (2005): salario y sueldo. El salario, según la ley, el jefe paga al obrero por sus servicios prestados en base al contrato que existe; a través de las jornadas laborales del obrero se calculará el salario, y el pago del mismo no puede sobrepasar una semana. El sueldo se paga al empleado, pero este es calculado de manera mensual y, a su vez, el pago del mismo no puede exceder un mes.

1.3.4. Componentes

Según el artículo 95 del Código de Trabajo (2005), se menciona que la remuneración se asimila como todo lo que el trabajador reciba en dinero, incluyendo trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Lo que no se considera parte de la remuneración son el decimotercer y decimocuarto sueldo, bonificaciones, viáticos y subsidios ocasionales, porcentaje de utilidades y servicios de orden social, todos estos siendo considerados beneficios adicionales. (Rodríguez, 2016)

Considerándolos adicionales el decimotercer y decimocuarto sueldo son descritos en el Código de Trabajo (2005):

El primero, citado en el artículo 111: “Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño, se debe pagar en el mes de diciembre o también se puede pagar mensual y equivale a la doceava parte de las remuneraciones que obtuvo el trabajador durante todo el año.

El segundo, citado en el artículo 113: “Derecho a la decimocuarta remuneración”, es considerado un bono escolar, que tiene como objetivo cubrir los gastos por el ingreso a clases de los hijos de los trabajadores; este equivale a un salario básico unificado para todos los trabajadores y se paga hasta el 15 de agosto en la sierra y el oriente, y hasta el 15 de marzo en la costa y la región insular, puede ser acumulado o pagado de manera mensual.

El fondo de reserva explicado en el artículo 196, menciona que los trabajadores a partir de cumplido su primer año tienen el derecho de ser abonados a un mes de sueldo por cada año completado dentro del empleo.

Por último, se incluye la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, con base en lo estipulado en el artículo 97 del Código de Trabajo (2005), ya que por disposición legal, el empleador debe repartir entre sus trabajadores el 15% de las utilidades anuales líquidas. Del monto correspondiente a dicho porcentaje, un 10% se reparte entre todos los trabajadores y el 5% restante se reparte únicamente entre los trabajadores que tienen cargas familiares (cónyuge o conviviente, hijos menores de 18 años o mayores de esta edad con alguna discapacidad). Para la repartición de estos valores, se considerará el tiempo trabajado por el colaborador durante el año al que corresponden las utilidades.

1.3.5. Deducciones

Las deducciones que pueden presentarse en la remuneración de los trabajadores son cinco:

La primera es el aporte personal al IESS, siendo igual al 9,45% y el 11,15% en el caso exclusivo de trabajadores en el sector público y bancario, del total de ingresos mensual del trabajador.

La segunda es el Impuesto a la Renta, que es un valor proporcional de la remuneración que el trabajador ha percibido durante el año, que debe ser cancelada al Servicio de Rentas Internas (SRI) y para su cálculo existe una tabla en la que hay que ubicar el total de ingresos anual del trabajador, descontando el aporte personal al IESS, para determinar el % a descontar, además de que existe un valor mínimo de ingreso anual para tener que pagar esta obligación. El empleador retiene al trabajador los impuestos a pagar al fisco.

Como tercera estarían los montos a ser descontados a beneficio de la asociación de los trabajadores, que estarán establecidos en los estatutos de dicha asociación.

La cuarta corresponde a pensiones alimenticias que están permitidas a retener por parte del empleador, ya sea por petición del trabajador o por orden legal.

Y finalmente las multas que se deducen cuando el trabajador omite sus obligaciones, estas pueden ser de un máximo del 10% de la remuneración del trabajador y la mitad del valor de las multas va a la asociación de la que el trabajador forma parte. (Rodríguez, 2016)

1.4 Discriminación laboral por género

1.4.1. Definición

Históricamente, las relaciones entre hombres y mujeres se han presentado de manera inestable, en distintos ámbitos cotidianos. Una de las causas es la dependencia de lo femenino hacia lo que expone a lo masculino como influyente. Este punto de vista está determinado por la naturalización de la construcción social arbitraria de lo biológico que motiva a la división sexual del trabajo, de acuerdo con el enfoque androcéntrico. Si se lee el diccionario, se puede verificar que discriminar es seleccionar excluyendo, menospreciando a una persona o grupo por cierta razón. (Sandoval, 2002)

1.4.2. Tipos

Se presentan diferentes clasificaciones de discriminación, de las que se puntualizarán dos que han sido planteadas por Ordoñez (2015). La primera es la discriminación positiva o negativa; la positiva intenta injertar ciertas políticas para brindar un trato de preferencia a etnias, sociedades o colectivos que históricamente han sufrido discriminación, esto con el objetivo de mejorar la calidad de vida y compensarlos por lo que han sufrido y equilibrar la sociedad; por su parte, la discriminación negativa se presenta con un trato de inferioridad a una persona o grupo de manera física y psicológica.

La segunda clasificación es la discriminación directa e indirecta; en la directa se le trata de manera desfavorable a la persona, mientras que la indirecta tiene un grado mayor de complejidad, ya que a veces es difícil determinar si existe o no, puede parecer que una acción es neutra, pero pone en desventaja a personas de un género, se presenta a escondidas y se convierte en algo subjetivo.

1.4.3. Aspectos laborales en los que se evidencia discriminación por género

Las diferencias que se presentan en el ámbito laboral y que podrían considerarse como ejemplos de discriminación son muchas, pero puntualizaremos en las más importantes en base al planteamiento de Ordóñez (2015).

La primera es el sueldo, ya que muchas de las veces no le dan la importancia necesaria al trabajo realizado por mujeres, y les pagan menos que a los hombres, pese a tener igual formación y experiencia para realizar el trabajo.

La segregación horizontal, se presenta cuando las mujeres se acumulan en ciertos sectores o puestos de trabajo y en otros no, ya que se habla de trabajos para mujeres y trabajos para hombres.

La segregación vertical hace referencia a las dificultades presentadas hacia las mujeres para avanzar en su carrera y tomar puestos de alto rango.

También menciona los riesgos físicos y psíquicos, ya que los requisitos son distintos para la realización de su trabajo; esto se da por la segregación de género, en ocasiones en las que los hombres necesitan habilidades físicas y las mujeres habilidades mentales y emocionales; las exigencias son distintas y los riesgos van a ser distintos.

1.4.4. Legislación protectora para las mujeres

La intervención de las mujeres en el mercado laboral ha acarreado problemas de discriminación en cuanto al acceso, condiciones, retribución y permanencia, lo que provoca inequidad entre hombres y mujeres. Cuando el tema hace relación a la posibilidad de promociones a cargos directivos la condena es más fuerte; se puede evidenciar que las tasas relativas de mujeres promovidas, disminuyen según el grado de jerarquía del cargo. (Meza *et al.*, 2013)

Con base en el Código de Trabajo (2005), se puede encontrar ciertos artículos en los que las mujeres son beneficiadas y protegidas, se destacan los siguientes:

Art. 92.- Garantía para parturientas.- No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo.

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples

el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- 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.

Art. 154.- 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. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

El género se ha transformado en un criterio básico de la organización social para la presencia del reparto disparejo en roles y responsabilidades. (Ortega, 2005) Esto promueve una jerarquización de poderes; los hombres son reconocidos como agentes dominantes e instaura lo ficticio de que valores y experiencias masculinas son normativas, imitables y deseables que a su vez son más valoradas, retribuidas y de orden superior, todo esto representando el androcentrismo. (González, 2013)

A pesar de que pueden contar con igual competencias productivas, las mujeres obtienen un trato discriminatorio cuando se trata sobre obtener empleo o mejores condiciones de trabajo, así como sucede con otras poblaciones discriminadas por raza, religión, preferencia sexual, etc. (Guataquí *et al.*, 2000) Resultado de los diferentes tipos de discriminación, los hombres consolidan su posición dominante en el mercado laboral. Esto da paso a la segregación de género en la que las mujeres se hallan enfocadas en las ocupaciones que se caracterizan por mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento. (Barberá *et al.*, 2011) Esta segregación por género se transforma en una de las muchas formas de

discriminación hacia las mujeres, ya que a medida que la feminización y masculinidad de las ocupaciones se ejerza, se confirma que las que tengan mayor participación de mujeres tienen menos valor social, lo que influye en salarios y frenar carreras laborales. Con base en prejuicios, los empleadores tienden a elegir más hombres que mujeres para cargos directivos porque se piensa que los hombres tienen valores y aptitudes afines con la capacidad profesional del ejercicio del poder. (Barberá et al., 2002)

Los artículos 2 y 3 del Código de Trabajo ecuatoriano, en conjunto sirven para analizar la discriminación y limitaciones hacia las mujeres en el trabajo, puesto que en la encuesta del INEC (2021), se destaca cómo un 37,8% de hombres en comparación con el 25% de las mujeres tienen un empleo adecuado. Todos tienen derecho a un trabajo y asimismo se es libre para dedicar su esfuerzo a una actividad laboral lícita. Pero, con esta información se puede ver que aún existe una discriminación hacia las mujeres en cuanto a brindar condiciones adecuadas de trabajo.

El artículo 79 del mencionado código laboral, será la base para el análisis de ciertas irregularidades de la legislación laboral en el país. Para hacer énfasis en esta situación, es posible basarse en la encuesta realizada por el INEC (2021), la cual expone que la población ocupada por parte de los hombres tiene un ingreso promedio de USD 476, mientras que las mujeres promedian USD 391, una diferencia muy evidente; si se analizan ciertos datos obtenidos en la encuesta, se puede observar que cerca de 7.761 mujeres encuestadas trabajan menos de 40 horas a la semana, lo que incide de forma significativa en el promedio de ingresos que las personas de este género obtienen. Cabe recalcar que durante el año 2021, en el que se realiza la encuesta, el salario básico unificado era de USD 400; las mujeres encuestadas se dividen según la zona de residencia, en mujeres de la zona urbana, ganando en promedio USD 444,70 y mujeres de la zona rural ganando USD 245,50, una diferencia muy notable, lo que hace pensar que no trabajan a tiempo completo y que gran parte de ellas no son afiliadas al IESS.

Las estadísticas también se presentan según las etnias a las que pertenecen los encuestados: indígena, afroecuatoriano, montubio, mestizo y blanco; con base en esta clasificación se destaca que las mujeres que menos ganan son las indígenas con USD 237,90 y las mujeres blancas son las que más ganan promediando USD 510,20. Las ramas de actividad en las que las mujeres presentan un porcentaje mayor fueron agricultura, ganadería

y pesca, comercio, alojamiento, servicios y comida, enseñanza y servicios sociales y de salud. Esto hace pensar en cómo en un mundo donde los derechos son tan importantes y se busca un bien común, aún se presentan estos problemas.

En el Ecuador se ha conformado el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, que tiene como objetivo el cumplimiento de los derechos desde la perspectiva de género, a través de políticas públicas, proyectos y programas, que logren una equidad entre las personas que forman parte de la sociedad. También se busca transformar la mentalidad que se halla en la sociedad en referencia a discriminación a mujeres y personas con diferente condición de género, ya que esto se evidencia en aspectos sociales, económicos y laborales. (Ortiz *et al.*, 2016)

Se puede pensar que la discriminación laboral ya está solucionada y que las mujeres no son tan afectadas como hace algunos años, pero en la actualidad se presentan diferentes situaciones en el mundo laboral que, de manera directa o indirecta, evidencian que la discriminación por género aún ocurre. (Ordóñez, 2015)

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación con un enfoque cuantitativo, por cuanto se aplicó una encuesta online y cuyas respuestas fueron tabuladas con base en la frecuencia de repetición de respuestas. Tiene un alcance de tipo exploratorio-descriptivo, puesto que simplemente se buscó conocer el estado actual en el que se presentan los temas investigados en la población analizada; también es una investigación de tipo transversal, ya que se evalúa a una población determinada en un tiempo determinado.

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo general

Identificar el nivel de cumplimiento de la legislación laboral en el sector económico privado en Cuenca y proponer una calculadora salarial.

2.2.2. Objetivos específicos

- Analizar la legislación laboral relacionada con el pago justo de las remuneraciones y la prohibición de actos discriminatorios por género.
- Validar una encuesta que permita verificar el cumplimiento o no de la legislación laboral relacionada con el pago de las remuneraciones justas y la prohibición de actos discriminatorios por género.
- Analizar los resultados obtenidos a través de la encuesta.
- Desarrollar y validar una calculadora salarial que permita a los usuarios conocer los diferentes rubros que debería recibir como parte de una remuneración justa.

2.3. Muestra

Para la selección de los trabajadores anónimos del sector laboral privado en Cuenca se aplicó la técnica de recolección de muestras en cadena o de redes, que también se la conoce por el nombre de “Bola de nieve”; con esto se pudo agregar a todo tipo de trabajadores desde

obreros hasta gerentes para una investigación precisa y con resultados verídicos; a estas personas que agregamos a la muestra se les consultó si conocen a otras personas que puedan brindar más datos o ampliar la información y de esta manera se siguió agregando a la muestra.

Cabe resaltar que al tratarse de una encuesta anónima, en el encabezado de la misma se incluyó un consentimiento informado, en el que se explicó que la información a obtener sería para uso exclusivo de la tesis y que no se solicitaría ningún tipo de datos sobre el participante.

2.4. Instrumento

El instrumento de evaluación propuesto fue una encuesta descriptiva, la cual constó de preguntas planteadas con base en los artículos elegidos del código laboral para obtener información en relación a los aspectos analizados. Las preguntas fueron de tipo cerradas, con el objetivo de recibir información puntual acerca del cumplimiento de cada artículo.

2.5. Procedimiento

Como punto de partida se realizó un análisis del código laboral, el cual brindó el conocimiento de los artículos relacionados con los temas a ser investigados y sirvió para elaborar las preguntas a ser incluidas en la encuesta.

Para la validación de la encuesta se realizó una prueba piloto, en la cual se optó por replantear el repertorio de las quince preguntas ya que inicialmente el enfoque no era el correcto para el tema investigado. Dentro de la segunda prueba piloto se evidenció que el nuevo planteamiento era más adecuado para obtener los datos necesarios.

Posteriormente, se digitalizó la encuesta en Google Forms y se procedió a la búsqueda de participantes para la investigación. Esta búsqueda tuvo una duración de alrededor de tres semanas, en las que se logró conseguir colaboradores de distintas empresas y niveles jerárquicos.

Cabe resaltar que la tabulación de los datos obtenidos a través de la encuesta se hizo en la aplicación de Excel, ya que es de fácil uso y cuenta con varias funciones útiles para conseguir los análisis requeridos.

Durante el análisis de datos se tomó la decisión de destacar ciertos datos relacionando la información socio demográfica con las respuestas a algunas preguntas. A través de esta

actividad se pudieron definir también algunas conclusiones y consecuentes recomendaciones de la presente investigación.

Adicionalmente se trabajó con una estudiante de la carrera de Ciencias de la Computación, en el desarrollo de una aplicación web que permitió a la comunidad tener a disposición una calculadora salarial con la cual cualquier usuario puede conocer los valores que debería recibir de una forma justa como componentes de su remuneración.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS

3.1. Resultados globales

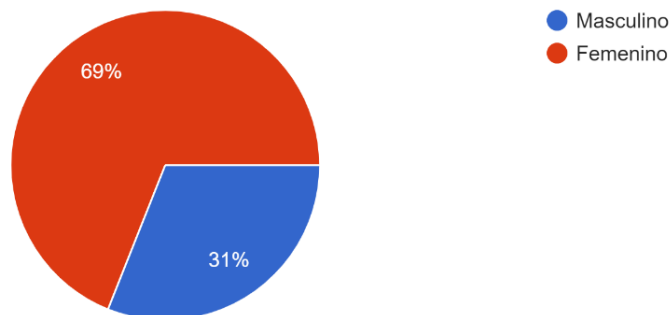
A continuación, se presentan los resultados obtenidos al aplicar la encuesta a través de la cual se buscó evaluar el cumplimiento de la legislación laboral en el ámbito salarial y de discriminación por género.

3.1.1 Datos Sociodemográficos

Figura 1

Género

Género
29 respuestas



Elaboración propia.

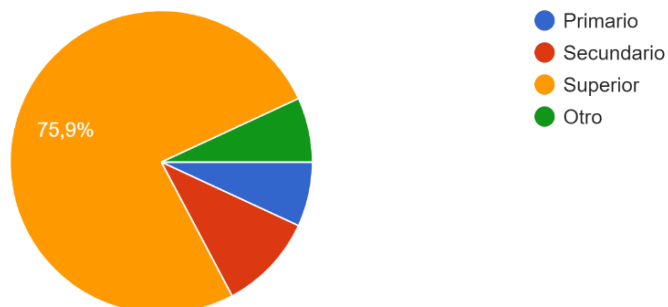
De las 29 personas que participaron, el 69% fueron del género femenino y el 31% del género masculino.

Figura 2

Nivel de instrucción

Nivel de instrucción

29 respuestas



Elaboración propia.

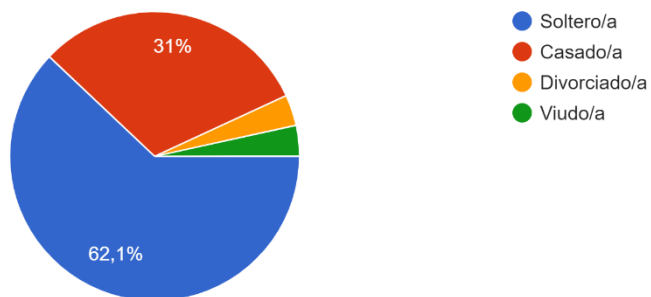
Dentro del nivel de instrucción, se destaca que el 75,9% de los integrantes de la muestra cuenta con instrucción superior.

Figura 3

Estado civil

Estado civil

29 respuestas



Elaboración propia.

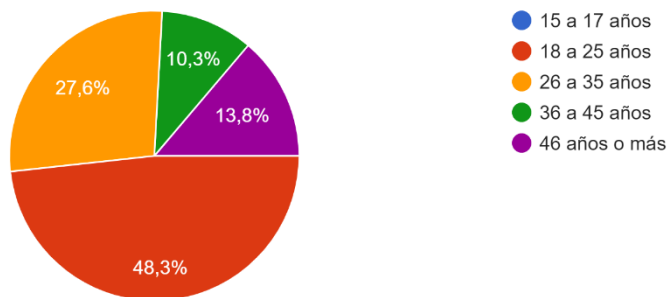
El estado civil soltero/a fue superior al resto con un 62,1%, y le sigue el estado civil casado/a con un 31% de los integrantes de la muestra.

Figura 4

Edad

Edad

29 respuestas



Elaboración propia.

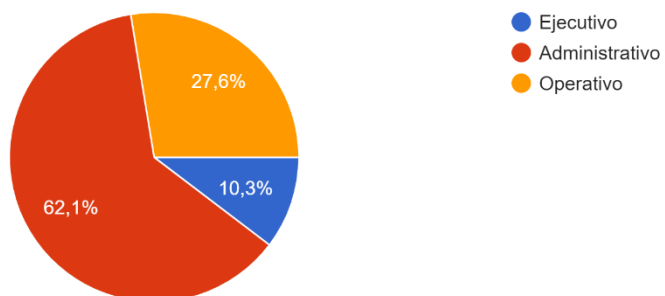
Con un 48,3% las personas de 18 a 25 años fueron las que más participación tuvieron dentro de la encuesta.

Figura 5

Nivel jerárquico al que pertenece

Nivel jerárquico al que pertenece

29 respuestas



Elaboración propia.

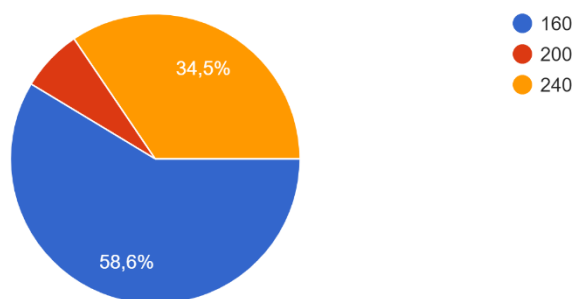
Se presentaron tres tipos de niveles jerárquicos, destacando que el 62,1% de los evaluados corresponde al nivel operativo.

3.1.2 Cumplimiento de la legislación en el campo salarial

Figura 6

Horas por las que se le remunera mensualmente en el trabajo

¿Por cuántas horas se le remunera a usted mensualmente en su trabajo?
29 respuestas



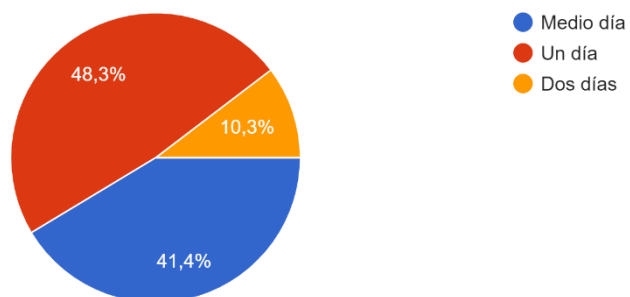
Elaboración propia.

De los 29 encuestados, un 58,6% cree que se les remunera por 160 horas mensuales.

Figura 7

Tiempo descontado en el rol de pago por faltar injustificadamente medio día.

Si usted falta injustificadamente medio día en el trabajo ¿Qué tiempo le descuenta la empresa en su rol de pago?
29 respuestas



Elaboración propia.

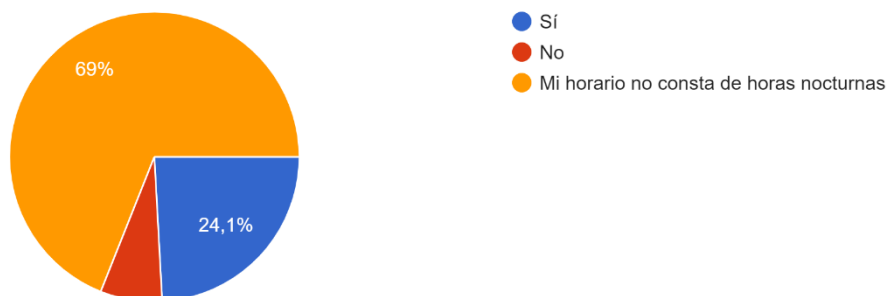
Al 48,3% de participantes en la investigación, se le descuenta un día completo de trabajo en el rol de pago cuando falta injustificadamente medio día; al 41,4% se le descuenta medio día; el 10,3% restante comentan que son dos días los descontados.

Figura 8

Horas nocturnas con un recargo adicional del 25%

Si su turno normal de trabajo comprende horas nocturnas (desde las 7 pm) ¿Estas horas son remuneradas con un recargo adicional del 25%?

29 respuestas



Elaboración propia.

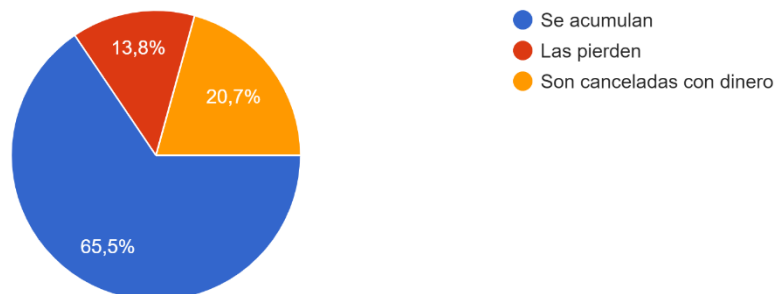
La mayoría de personas que respondieron la encuesta (69%), no tienen un horario de trabajo que incluya horas nocturnas, mientras que para el 24,1% de encuestados, sus lugares de trabajo sí cumplen con esta obligación.

Figura 9

Vacaciones anuales

Si usted decide no tomar sus vacaciones anuales ¿Qué hace la empresa?

29 respuestas



Elaboración propia.

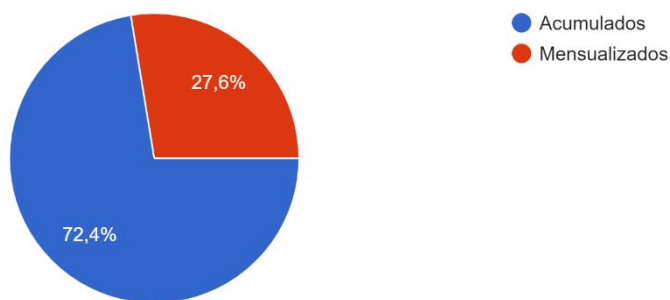
De acuerdo a la encuesta, al 65,5% de los integrantes de la muestra, su empresa les acumula sus vacaciones si ellos deciden no tomarlas.

Figura 10

Cobro de decimotercer y decimocuarto sueldo acumulado o mensualizado

¿Usted en su trabajo cobra el decimotercer y decimocuarto sueldo acumulado o mensualizado?

29 respuestas



Elaboración propia.

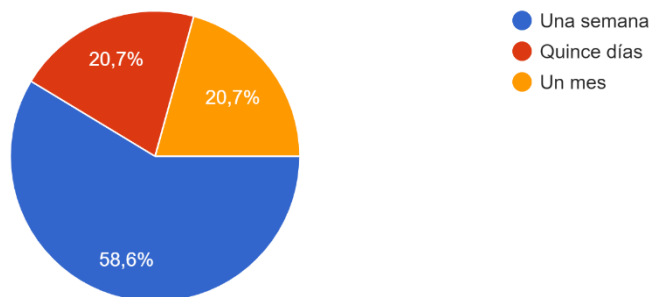
El 72,4% de las personas encuestadas cobran estos beneficios sociales de manera acumulada.

Figura 11

Atraso para el pago de sueldo por parte de la empresa

¿Sabe cuánto la empresa puede atrasarse para el pago del sueldo?

29 respuestas



Elaboración propia.

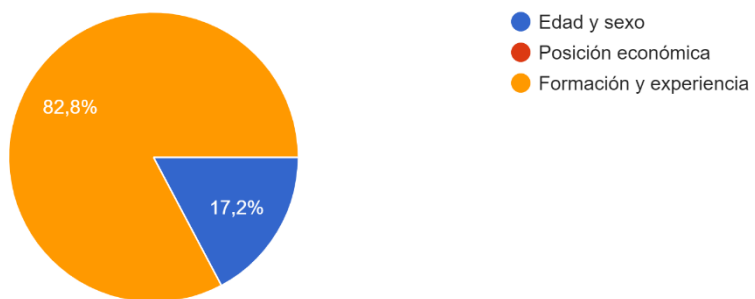
De los 29 participantes, el 58,6% indica que lo máximo que se puede atrasar la empresa para el pago de sueldo es una semana.

Figura 12

Factores que influyen para que haya diferencia en el sueldo entre dos personas

En su trabajo, si dos personas hacen la misma tarea ¿Qué factores influyen para que haya diferencia en el sueldo entre esas dos personas?

29 respuestas



Elaboración propia.

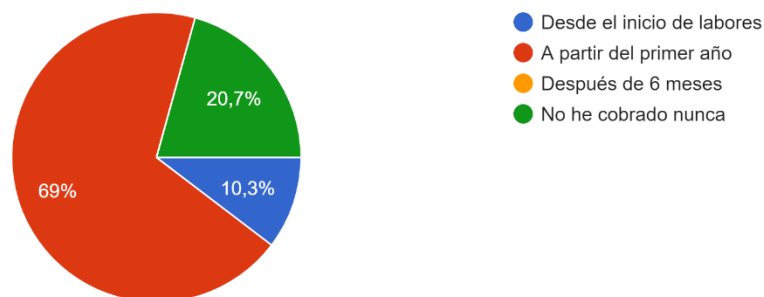
El 82,8% responde que los factores que influyen en la diferencia de sueldo entre dos personas que hacen la misma tarea son la formación y experiencia.

Figura 13

Cobro de fondo de reserva

¿Desde cuándo se empezó a cobrar fondo de reserva en su trabajo?

29 respuestas



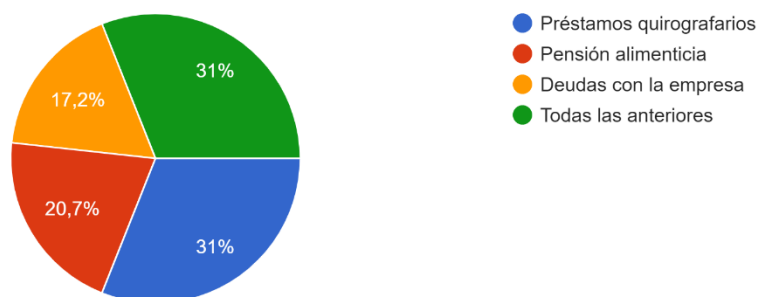
Elaboración propia.

El 69% de los encuestados indica haber comenzado a cobrar sus fondos de reserva a partir del primer año de trabajo.

Figura 14

Casos que se les retiene el sueldo a los trabajadores

29 respuestas



Elaboración propia.

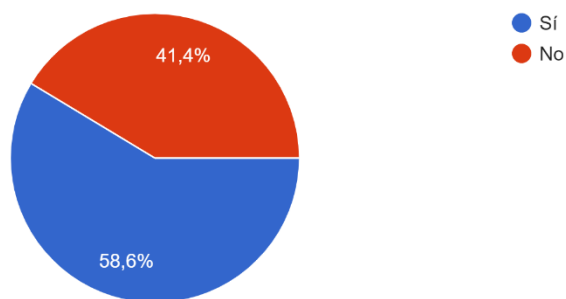
Aquí se puede destacar a un 31% de encuestados a los que en sus lugares de trabajo se les retiene el sueldo por todas las opciones nombradas (préstamos quirografarios, pensiones alimenticias y deudas con la empresa) y a otro 31% a quienes únicamente les retiene el sueldo para cancelar las cuotas de los préstamos quirografarios solicitados al IESS.

3.1.3 Cumplimiento de la legislación contra la discriminación por género

Figura 15

Casos de mujeres que ganen menos que un hombre desempeñando el mismo cargo con la misma formación y experiencia

29 respuestas



Elaboración propia.

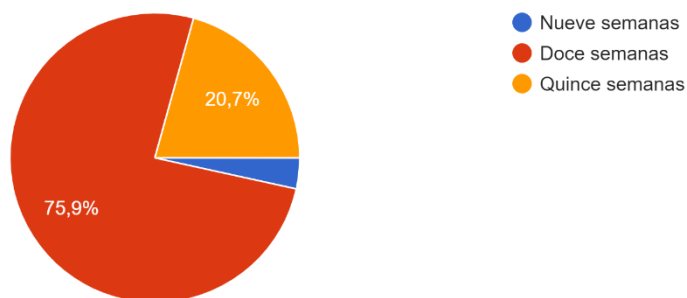
El 58,6% de los encuestados conocen mujeres que ganen menos que un hombre desempeñando el mismo cargo con la misma formación y experiencia.

Figura 16

Permiso por maternidad

En su empresa ¿Cuántas semanas le dan a una trabajadora por permiso de maternidad?

29 respuestas



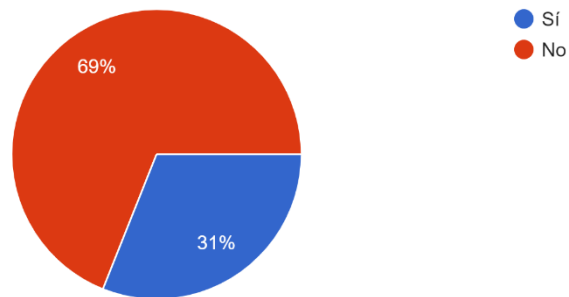
Elaboración propia.

El 75,9% de los encuestados indica que en sus lugares de trabajo, las mujeres reciben un permiso de maternidad de doce semanas.

Figura 17

Casos de mujeres que estando embarazadas han sido despedidas

¿Conoce usted casos de una mujer que estando embarazadas han sido despedidas?
29 respuestas



Elaboración propia.

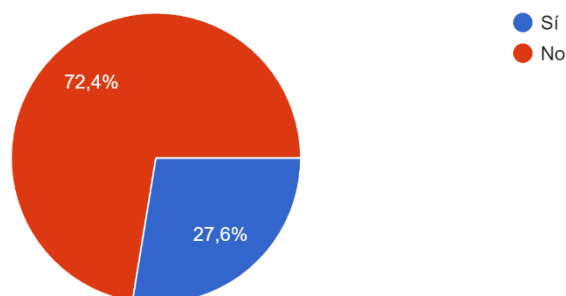
El 69% de los participantes en la presente investigación no conocen casos de mujeres que estando embarazadas hayan sido despedidas.

Figura 18

Casos de mujeres que por haber tenido enfermedades resultantes del embarazo y no poder asistir a su trabajo han sido despedidas

¿Conoce usted casos de mujeres que por haber tenido enfermedades resultantes del embarazo y no poder asistir a su trabajo han sido despedidas?

29 respuestas



Elaboración propia.

El 72,4% de participantes en el presente estudio no conocen casos de mujeres despedidas por enfermedades resultantes del embarazo.

3.2. Datos de interés con base en las variables sociodemográficas

Con base en el análisis de los datos obtenidos en la encuesta, se enlaza algunas de las variables sociodemográficas con ciertas preguntas planteadas dentro de la encuesta, que pueden generar conclusiones de interés.

Las variables que resultaron más útiles para establecer estas relaciones fueron el nivel de instrucción y el nivel jerárquico. Cabe destacar que los resultados de algunas preguntas no fueron relacionados con las variables sociodemográficas, pues dichas preguntas son respondidas en torno a experiencias vivenciales.

De acuerdo con la primera pregunta “¿Por cuántas horas se le remunera a usted mensualmente en su trabajo?” el 65,5% (19 personas) de la muestra evaluada no conoce que se les remunera por 240 horas mensuales; dentro de este grupo de trabajadores, el 73,6% tienen un nivel de instrucción superior, el 15,8% un nivel de instrucción secundario y un 5,3% tiene un nivel de instrucción primaria u otro.

En relación con la pregunta antes mencionada del total de personas que no conoce que se les remunera por 240 horas mensuales, el 52,6% tiene un nivel jerárquico administrativo, el 31,6% un nivel operativo y el 15,8% restante, un nivel ejecutivo.

Las conclusiones antes nombradas pueden demostrar la ausencia de conocimiento por falta de estudios superiores en el caso de quienes tienen un nivel de estudios secundarios o primarios, o en el caso de las personas con un nivel de instrucción superior por falta de conocimientos específicos de la legislación laboral ecuatoriana. Tanto en los resultados relacionados con el nivel de instrucción o el nivel jerárquico, la falta de conocimiento sobre estos derechos de los trabajadores, puede deberse a la falta de información brindada por área de talento humano en las empresas.

Continuando con la tercera pregunta “Si su turno normal de trabajo comprende horas nocturnas (desde las 7 pm) ¿Estas horas son remuneradas con un recargo adicional del 25%?” el 31% (9 personas) de la muestra nocturna tiene turnos que constan de horas nocturnas; de este total de trabajadores, el 77,8% es remunerado de manera justa con el recargo del 25% mientras que el 22,8% no recibe este derecho. En este último porcentaje se incluyen personas de nivel jerárquico operativo y administrativo. Se puede asumir que en su mayoría se cumple con el Art. 49 del Código de Trabajo.- Jornada nocturna, pero aún se presentan injusticias al respecto dentro del sector privado.

Analizando la cuarta pregunta “Si usted decide no tomar sus vacaciones anuales ¿Qué hace la empresa?” se evidencia que el 65,5% de la muestra evaluada (19 personas) acumula sus vacaciones, que según el art. 72 del código laboral es lo que se debería hacer en toda empresa; de este porcentaje forman parte trabajadores de los tres niveles jerárquicos, mientras que al 20,7% también formado por los tres niveles jerárquicos, se les cancela con dinero lo cual no es permitido por la ley; por último el 13,8% de la muestra, conformada por un 75% de trabajadores de nivel administrativo y un 25% de nivel operativo, pierden sus vacaciones. Un total de 34,5% de la muestra es de alguna manera perjudicada en cuanto a su derecho relacionado a las vacaciones anuales, sin importar el nivel jerárquico al que correspondan.

Por último, en la séptima pregunta “¿Sabe cuánto la empresa puede atrasarse para el pago del sueldo?” el 79,3% de la muestra evaluada (23 personas) conformado por todos los niveles de instrucción y en un 82,6% por trabajadores con un nivel de instrucción superior, tienen conocimiento que lo máximo que se puede atrasar la empresa para el pago del sueldo

es entre una semana y quince días. En relación al nivel jerárquico de cada participante se evidencia que el 70% de quienes desconocen cuánto tiempo se puede atrasar la empresa corresponde al nivel administrativo, seguido por un 21,7% del nivel operativo y un 8,3% por el nivel ejecutivo. Esto puede ser debido a falta de conocimiento de la ley laboral o también puede influir por las experiencias obtenidas en donde laboren.

CAPÍTULO IV

4. DESARROLLO DE UNA CALCULADORA SALARIAL

Para el desarrollo de la calculadora salarial planteada como uno de los objetivos de esta investigación, se realizó una alianza estratégica con estudiantes de la carrera de ingeniería en sistemas, en la que se contó con la colaboración de la Ing. Catalina Astudillo y las estudiantes Ángela Ordóñez, María Elisa Ampuero y Jacqueline Sangolquí para el establecimiento de los requerimientos y formatos de la aplicación, de modo que sea eficiente y de uso público para cualquier persona que necesite.

Para la creación de la página web se requerirá de cuatro secciones o procesos:

1. Crear un documento HTML para comenzar a construir el sitio web.
2. Crear un archivo CSS para el diseño de la página web.
3. Redactar un documento JavaScript para la programación necesaria del sitio web.
4. Desarrollar un sistema cliente/servidor para albergar las bases de datos necesarias para construir una página web.

Comprender lo que se requerirá para la creación de la página web es crucial antes de comenzar a redactar cada sección. La tarea establecida en el acuerdo con el estudiante Héctor Murillo es desarrollar una calculadora de salarios a la que los usuarios puedan acceder para realizar varios cálculos y así conocer los valores a los que el trabajador tendría derecho por los diferentes rubros que forman parte de la remuneración salarial.

La parte más abstracta de la página, conocida como documento HTML, se crea para la producción del sitio web. HTML o lenguaje de marcado de hipertexto, se utiliza para estructurar y mostrar una página web y su contenido. Es la parte más abstracta del sitio web y no incluye colores, diseños u otros elementos estéticos. Esta sección, por ejemplo, construye cada componente que presentará la página, como:

- Encabezado
- Cuerpo
- Pie de página

El encabezado incluye una imagen del logotipo de la página, una barra de navegación con las categorías apropiadas, un botón de inicio, un botón de calculadora (que sumará los totales de todas las categorías), una barra de búsqueda para que los usuarios puedan acceder rápidamente a cada categoría, escribiendo una palabra clave, y botones para registrarse e iniciar sesión.

El usuario podrá ver en el cuerpo, las modificaciones que se hayan realizado con respecto al salario u otra información pertinente, gracias al carrusel de imágenes que contiene la información más crucial sobre el código del trabajador.

Adicionalmente, existen "tarjetas" en el cuerpo donde se ubica cada categoría, con la oportunidad de ingresar a cada uno de estas, para realizar los distintos cálculos:

- Décimo Tercer Sueldo
- Décimo Cuarto Sueldo
- Horas Ordinarias
- Horas Extraordinarias
- Horas Nocturnas
- Vacaciones
- Liquidaciones
- Impuesto a la Renta
- Fondo de Reserva

El diseño de la página web se generará en el área CSS, donde se le dará vida. En esta área se presentan las especificaciones del diseño, incluido el esquema de color que se utilizará, las fuentes, los tamaños de fuente, las dimensiones de la imagen y más. Todo lo necesario para que la página web sea interactiva se programará en la parte de JavaScript. En esta sección, se lleva a cabo la programación de cada categoría para permitir cálculos, por ejemplo:

En el apartado de vacaciones el usuario deberá rellenar dos campos, el primero de los cuales solicita la fecha de inicio del contrato y el segundo que solicita la fecha en la que desea hacer el cálculo o, en su defecto, la fecha en que renunció, con el fin de determinar si el empleado ya tiene un año o más de trabajo.

Si el usuario tiene más de un año de empleo en la empresa, se ejecuta un cálculo y se muestra el resultado. De lo contrario, la información se obtiene mediante el uso de JavaScript, inmediatamente después de que el usuario haga clic en Calcular, además de realizar todas las validaciones que se hayan acordado previamente para que el usuario tenga acceso a toda la información.

Finalmente, en la parte Cliente/Servidor, se utilizará el servidor proporcionado por la Universidad y dentro de él se construirá una base de datos en la que se almacenarán datos cruciales para la página web, como gráficos a utilizar, una tabla de impuesto a la renta proporcionada por el IESS, etc.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El código de trabajo es una herramienta que contiene disposiciones legales que buscan promover condiciones adecuadas para los trabajadores. Es importante destacar que estas disposiciones siempre buscan defender al trabajador.

En el código de trabajo ecuatoriano existen artículos que buscan prevenir la discriminación laboral, ya sea por género o por remuneración. Dentro del ámbito del género, no existe mucha amplitud o artículos que abarquen este punto, existe una brecha dentro de Ecuador en cuanto a las condiciones de trabajo para hombres y mujeres.

La legislación laboral ecuatoriana establece algunos beneficios relacionados con la remuneración del trabajador, adicionales al pago de su sueldo mensual, así los trabajadores ecuatorianos tienen derecho a cobrar un decimotercer sueldo o bono navideño, un decimocuarto sueldo o bono escolar, a cobrar fondo de reserva a partir del primer año de trabajar para el mismo empleador, a gozar de 15 días de vacaciones ininterrumpidas, a ser partícipes de las utilidades anuales de la empresa, entre otros.

Con base en los datos destacados de esta investigación, se manifiesta que los trabajadores en un porcentaje alto desconocen por cuantas horas se les remunera. Se evidencia también que los trabajadores desconocen que su remuneración mensual incluye también los días no laborables como fines de semana o feriados.

De acuerdo con el art 72 del código laboral, las personas no pueden ser remuneradas o negadas de sus vacaciones. En esta investigación se encontró un porcentaje alto de personas, que son remuneradas a cambio de no salir de vacaciones o también que son negadas sus vacaciones o pagos por estas. Con lo que se puede concluir que muchas empresas actúan de forma ilegal, aprovechándose del desconocimiento de los trabajadores acerca de las leyes laborales.

Con base en los artículos 153, 154 y 155 del código laboral, se obtuvieron las preguntas sobre el cumplimiento de la legislación laboral contra la discriminación por género para la encuesta aplicada; los resultados obtenidos fueron en su mayoría positivos, dando un promedio de 75% de cumplimiento de estos artículos anteriormente mencionados, lo que ha permitido también que en las organizaciones en las que laboran los encuestados, los derechos para las mujeres, al parecer sean respetados.

De manera general, al analizar los resultados se puede concluir que existe un gran porcentaje de cumplimiento de la legislación laboral con base en las preguntas planteadas, pero este resultado no llega al ideal del 100%, por lo que aún falta mucho por erradicar y por cambiar dentro del área laboral en el país.

Recomendaciones

Se recomienda a los trabajadores ecuatorianos informarse acerca de la legislación laboral vigente en nuestro país para evitar ser víctimas de discriminación o actos ilegales por parte de los empresarios.

Debería existir iniciativa por parte del área de talento humano dentro de cada organización por brindar conocimiento sobre la legislación laboral a los trabajadores, creando conciencia en los directivos de las empresas de igual manera para que a futuro se eviten sanciones por parte de instituciones de control como el Ministerio de Trabajo.

Los representantes de los trabajadores deberían genera proyectos que puedan llegar a los entes de gobierno para que se generen cambios, actualizaciones y mejoras dentro de las leyes laborales que vayan en beneficio de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Atenza de Guzmán, P. (Abril de 2012). Historia del Derecho Laboral. *Fides et Ratio*, 5(5).
Obtenido de <https://bit.ly/3HSVb86>
- Barberá, E., Sarrió, A., & Candela, C. (2002). Mas allá del techo de cristal. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 55-68.
- Barberá, T., Dema, C., Estellés, S., & Devece, C. (Septiembre de 2011). *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. Obtenido de ADINGOR: <https://bit.ly/3hwhZuY>
- Cevallos, J. (1982). *Legislación Laboral Ecuatoriana*.
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Obtenido de Lexis:
<https://bit.ly/3GamhGV>
- Deakin, S., Malmberg, J., & Sarkar, P. (2014). Legislación laboral, participación salarial y desempleo en seis países de la OCDE entre 1970 y 2010. *Revista Internacional Del Trabajo*, 1-29.
- González, A. (1 de Julio de 2013). Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana. *Papers*. Obtenido de PAPERS: <https://bit.ly/3YvidI6>
- Guataquí, J., Baquero, J., & Sarmiento, L. (8 de Junio de 2000). *Universidad del Rosario*.
Obtenido de <https://bit.ly/3V7UStk>
- INEC. (2021). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Obtenido de
<https://bit.ly/3HLQaOO>
- Instituto Hegel. (30 de Junio de 2021). *Instituto de Ciencias Hegel*. Obtenido de
<https://bit.ly/3PxxmVq>
- Meza Martínez, C. A., & Mora, Y. K. (1 de Enero de 2013). *Universidad de La Salle*.
Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/67/>
- Ordóñez, L. (2015). *ADDI*. Obtenido de <https://bit.ly/3hCv2zV>
- Ortega, J. (14 de Noviembre de 2005). *Dipòsit Digital*. Obtenido de <https://bit.ly/3WsUl68>
- Ortiz, H., Álvarez, E., & Barrera, C. (Enero de 2016). *Redalyc.org*. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/477653290005.pdf>
- Rodríguez, M. (2016). *Legislación Laboral Dirección de Educación a Distancia Programa: Modalidad a Distancia*. Quito, Ecuador.

Sandoval, M. (2002). Pierre Bourdieu y la teoría sobre la dominación masculina. *Revista Colombiana de Sociología*, 55-73.

Supiot, A. (2011). *El espíritu de Filadelfia: La justicia social frente al mercado total*. Barcelona.


Urquillo, J., & Bonilla, J. (2008). *La Remuneración del Trabajo*. Caracas.


ANEXOS

Anexo A. Consentimiento informado

Cumplimiento de la legislación laboral

Objetivo: Identificar el nivel de cumplimiento de algunos artículos de la legislación laboral ecuatoriana en el sector económico privado en Cuenca.

 **hectorjmur26@gmail.com** (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)

 Borrador guardado

***Obligatorio**

Manifiesto mi voluntad y aceptación para ser parte del levantamiento de datos para la construcción del Cumplimiento de la legislación laboral enfocado en el plano salarial y de género en el sector laboral privado en Cuenca. Además, me comprometo a brindar toda la información que sea necesaria siempre para el uso exclusivo del investigador de forma anónima.

Sí, acepto



[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Anexo B. Encuesta

Cumplimiento de la legislación laboral

 hectorjmur26@gmail.com (no compartidos) 
[Cambiar de cuenta](#)

***Obligatorio**

Cumplimiento de la legislación laboral

Objetivo: Identificar el nivel de cumplimiento de algunos artículos de la legislación laboral ecuatoriana en el sector económico privado en Cuenca.

Género *

Masculino

Femenino

Nivel de instrucción *

Primario

Secundario

Superior

Otro

Estado civil *

Soltero/a

Casado/a

Divorciado/a

Viudo/a

Edad *

- 15 a 17 años
- 18 a 25 años
- 26 a 35 años
- 36 a 45 años
- 46 años o más

Nivel jerárquico al que pertenece *

- Ejecutivo
- Administrativo
- Operativo

¿Por cuántas horas se le remunera a usted mensualmente en su trabajo? *

- 160
- 200
- 240

Si usted falta injustificadamente medio día en el trabajo ¿Qué tiempo le descuenta la empresa en su rol de pago? *

- Medio día
- Un día
- Dos días

Si su turno normal de trabajo comprende horas nocturnas (desde las 7 pm) ¿Estas horas son remuneradas con un recargo adicional del 25%? *

- Sí
- No
- Mi horario no consta de horas nocturnas

Si usted decide no tomar sus vacaciones anuales ¿Qué hace la empresa? *

- Se acumulan
- Las pierden
- Son canceladas con dinero

¿Conoce usted casos de mujeres que ganen menos que un hombre desempeñando el mismo cargo con la misma formación y experiencia? *

- Sí
- No

¿Usted en su trabajo cobra el decimotercer y decimocuarto sueldo acumulado o mensualizado? *

- Acumulados
- Mensualizados

¿Sabe cuánto la empresa puede atrasarse para el pago del sueldo? *

- Una semana
- Quince días

¿Sabe cuánto la empresa puede atrasarse para el pago del sueldo? *

- Una semana
- Quince días
- Un mes

En su trabajo, si dos personas hacen la misma tarea ¿Qué factores influyen para que haya diferencia en el sueldo entre esas dos personas? *

- Edad y sexo
- Posición económica
- Formación y experiencia

¿Desde cuándo se empezó a cobrar fondo de reserva en su trabajo? *

- Desde el inicio de labores
- A partir del primer año
- Después de 6 meses
- No he cobrado nunca

En su empresa ¿En qué caso les retienen el sueldo a los trabajadores? *

- Préstamos quirografarios
- Pensión alimenticia
- Deudas con la empresa
- Todas las anteriores

En su empresa ¿Cuántas semanas le dan a una trabajadora por permiso de maternidad? *

- Nueve semanas
- Doce semanas
- Quince semanas

En su trabajo ¿Cuántas horas al día y durante cuanto tiempo tiene permiso por lactancia una mujer que ha retornado de su permiso de maternidad? *

- Una hora diaria durante seis meses (cumpliendo 9 meses el bebé)
- Dos horas diarias durante nueve meses (cumpliendo 1 año el bebé)
- Dos horas diarias durante doce meses (cumpliendo 1 año y 3 meses el bebé)

¿Conoce usted casos de una mujer que estando embarazadas han sido despedidas? *

- Sí
- No

¿Conoce usted casos de mujeres que por haber tenido enfermedades resultantes del embarazo y no poder asistir a su trabajo han sido despedidas? *

- Sí
- No

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)