



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“REFORMA DEL ARTÍCULO 195.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A DETERMINAR EL TIEMPO QUE SE CONSIDERE LA PROHIBICIÓN DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE INEFICAZ ASOCIADO A LA CONDICIÓN DE MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA”

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADA

AUTORA: Sonia Marlene Jiménez Cabrera

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg Darwin Quiroz Castro

LOJA-ECUADOR

2016

CERTIFICACIÓN

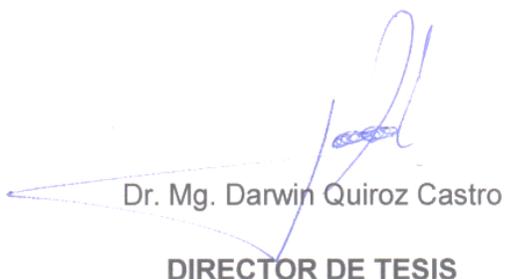
Dr. Mg. Darwin Quiroz Castro.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CERTIFICA:

Haber dirigido y revisado el presente trabajo de tesis de Abogada, denominado "REFORMA DEL ARTÍCULO 195.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A DETERMINAR EL TIEMPO QUE SE CONSIDERE LA PROHIBICIÓN DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE INEFICAZ ASOCIADO A LA CONDICIÓN DE MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA", de la autoría de la señora Sonia Marlene Jiménez Cabrera, y una vez que el mencionado trabajo cumple con los requisitos de fondo y forma señalador en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional, por lo que autorizo, a su autora la presentación del mismo par la respectiva, sustentación y defensa.

Loja, Abril del 2016



Dr. Mg. Darwin Quiroz Castro
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Sonia Marlene Jiménez Cabrera**, declaro ser la autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

AUTORA: Sonia Marlene Jiménez Cabrera.

FIRMA:



CEDULA: 1102242342

FECHA: Abril del 2016.

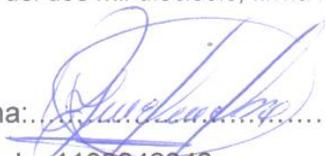
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO

Yo, Sonia Marlene Jiménez Cabrera, declaro ser autora de la tesis titulada: "REFORMA DEL ARTÍCULO 195.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A DETERMINAR EL TIEMPO QUE SE CONSIDERE LA PROHIBICIÓN DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE INEFICAZ ASOCIADO A LA CONDICIÓN DE MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA". Como requisito para optar al título de ABOGADA; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad nacional de Loja para que con fines académicos, muestren al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que presente un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 14 días del mes de abril del dos mil dieciséis, firma la autora.

Firma: .....
Cédula: 1102242342

Dirección: 18 de Noviembre entre Mercadillo y Lourdes

Correo Electrónico: sonijc61@yahoo.es

Teléfono: 072587861

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directo de tesis: Dr. Mg. Darwin Quiroz Castro.

Tribunal de Grado:

Dr. Mg. Sc. Sebastián Rodrigo Díaz Páez.	(Presidente)
Dr. Mg. Sc. Felipe Solano Gutiérrez.	(Vocal)
Dr. Mg. Sc. Carlos Manuel Rodríguez.	(Vocal)

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi reconocimiento a la Universidad Nacional de Loja, como a la planta docente y administrativa por las enseñanzas que recibí durante mi formación profesional, como a Dr. Mg. Darwin Quiroz, prestigioso catedrático que con su mística y dedicación dirigió el desarrollo de la presente tesis.

A todos ellos mi eterna gratitud

La autora.

DEDICATORIA

Con todo mi amor dedico este trabajo a mis tres hijos que son el motor de mi vida, quienes con su afecto, y comprensión contribuyeron a la culminación de mis estudios profesionales. A mis adorados padres Clodoveo Jiménez y María Cabrera que desde el cielo son mi fuente de inspiración y motivo para seguir adelante y concluir mi tesis. A mi familia por su apoyo incondicional.

Para todos ellos mi eterno reconocimiento.

Sonia M. Jiménez Cabrera.

TABLA DE CONTENIDOS

- I PORTADA.
- II CERTIFICACIÓN.
- III AUTORÍA.
- IV CARTA DE AUTORIZACIÓN
- V AGRADECIMIENTO.
- VI DEDICATORIA.
- 1. TITULO**
- 2. RESUMEN.**
 - 2.1 ABSTRACT.**
- 3. INTRODUCCIÓN.**
- 4. REVISION DE LITERATURA.**
 - 4.1 MARCO CONCEPTUAL.**
 - 4.1.1 Derecho Laboral.
 - 4.1.2 Trabajo.
 - 4.1.3 Trabajador.
 - 4.1.4 Empleador.
 - 4.1.5 Ámbito Laboral de la Mujer trabajadora.
 - 4.1.6 Etapa de Gestación de la Mujer.
 - 4.1.7 Despido Intempestivo.
 - 4.1.8 El Desahucio.
 - 4.1.9 Contrato Laboral.

4.1.10 Parto Prematuro.

4.1.11 Embarazo y Partos múltiples.

4.2 MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1 Origen del Derecho Laboral Ecuatoriano.

4.2.2 Principios del Derecho Laboral.

4.2.3 Principios y Garantías Constitucionales que protegen a la mujer trabajadora.

4.2.4 Prohibición de Despido a la mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de maternidad.

4.2.5 Principios de Irrenunciabilidad de Derechos.

4.2.6 Protección.

4.3. MARCO JURIDICO.

4.3.1. Constitución de la Republica de Ecuador.

4.3.2 El Código del Trabajo.

4.3.3 Tratados y Convenios Internacionales que Protegen a la Mujer.

4.3.3.1 Derechos de las Mujeres.

4.3.3.2 Derechos Sexuales y Reproductivos de la Mujer.

4.3.4 Generalidades del Marco Legal sobre el tratamiento a la trabajadora en edad Reproductiva según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4.3.4.1 Licencia de Maternidad.

4.3.4.2 Protección de la Salud de la Madre y del Hijo.

4.3.4.3 Notificación Por Anticipado.

4.3.4.4. Protección del Empleo.

4.3.4.5. Prestaciones Médicas.

4.4. LEGISLACION COMPARADA.

4.4.1. Legislación Argentina.

4.4.2. Legislación Boliviana.

4.4.3. Legislación Colombiana.

5. MATERIALES Y METODOS.

5.1. Materiales.

5.2. Métodos.

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de las encuestas.

7. DISCUSIÓN.

7.1 Verificación de Objetivos.

7.1.1 Objetivo General.

7.1.2 Objetivo Específico.

7.2 Contrastación de hipótesis.

7.3 Fundamento Jurídico de la Propuesta de Reforma Jurídica.

8. CONCLUSIONES.

9. RECOMENDACIONES.

9.1 Propuesta de reforma jurídica.

10. BIBLIOGRAFÍA.

11. ANEXOS.

11.1 Formato de encuestas.

11.2 Proyecto de investigación.

1. TITULO

“REFORMA DEL ARTÍCULO 195.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A DETERMINAR EL TIEMPO QUE SE CONSIDERE LA PROHIBICIÓN DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE INEFICAZ ASOCIADO A LA CONDICIÓN DE MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA”

2. RESUMEN.

Esta investigación plantea un tema jurídico de profunda reflexión y de interés social, razón por demás justificada y necesaria para plantear una reforma jurídica al Código del Trabajo, cuyo objetivo es garantizar los derechos de la mujer trabajadora y de manera particular de la mujer trabajador en condición de maternidad, es decir lograr que se determine el tiempo que comprende el periodo a su condición de maternidad, tiempo que al no estar determinada en la Ley, el empleador puede tomarlo como parte favorable a sus intereses , procediendo a dar por terminado el contrato de trabajo y de esta manera evitaría dar las indemnizaciones que conllevaría el despido ineficaz, dejando un precedente negativo a los derechos adquiridos por y para la mujer y sobre todo en menoscabo de los Tratados específicos dictados por la Organización Internacional del Trabajo, la Convención respecto de la eliminación de Todas las Formas de Discriminación a la Mujer, además de la disposiciones específicas que establece la Constitución de la República del Ecuador en los Art. 331 (Acceso al empleo en igualdad de condiciones de las mujeres); Art. 332 (Derechos reproductivos las personas trabajadoras); Art. 43 (Derecho de las mujeres embarazadas) Art 326 Numeral 2; y el Código del trabajo en sus artículos correspondientes, razón por la cual es apremiante poner especial interés en este tema de investigación cuya finalidad es la de lograr se remedie las disposiciones atentatorias de la figura a la prohibición de despido ineficaz

asociado a la condición de maternidad, como también se garantice el empleo y la estabilidad laboral consagrada en la Norma Fundamental del Estado.

El análisis teórico de esta investigación consta en el capítulo correspondiente a la revisión de literatura donde recordaremos y analizaremos pormenorizadamente temas importantes como son: Definición del trabajo, y el derecho al trabajo, como principios fundamentales en la presente investigación, sin dejar de lado lo concerniente al concepto de contrato de trabajo, como al trabajador y al empleador ubicándolos como la parte protagónica de la presente investigación, de manera particular en lo antes señalado respecto de disposiciones atentatorias de la figura a la prohibición de despido ineficaz asociado a la condición de maternidad, siendo que es una etapa muy importante y especial en la vida de la mujer y de la familia así como de su protección jurídica de esta basándonos en los preceptos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador como en lo que determina el Derecho internacional, y Latinoamericano con respecto al amparo y protección de los derechos de la mujer y la familia.

Posteriormente realizaré la presentación de materiales y métodos empleados en la presente investigación, seguidamente realizaré la exposición y análisis de los resultados obtenidos en la investigación de campo, además de la verificación de los objetivos con su correspondiente contrastación con la

hipótesis planteada y por ultimo emitiré las conclusiones y recomendaciones que considero pertinentes para la culminación de la presente investigación.

2.1 ABSTRACT.

This research raises a legal issue of deep reflection and social interest, why other justified and necessary to raise a legal reform to the Labour Code, which aims to guarantee the rights of working women and particularly of working women on maternity status, ie get it determines the time it covers the period to their role as mothers, while not being determined by law, the employer may take as part favorable to their interests, proceeding to terminate the employment contract and thus avoid giving compensation would entail the dismissal ineffective, leaving a negative to the rights acquired by and for women, and especially to the detriment of the specific treaties issued by the International Labour Organization precedent, the Convention for the elimination of All Forms of Discrimination against Women, in addition to the specific provisions in the Constitution of the Republic of Ecuador in Art 331 (access to equal employment of women).; Art 332 (Reproductive rights working people.); Article 43 (Right of pregnant women) Numeral 326 Art. 2; and the Labour Code in their respective articles, which is why it is urgent to put special interest in this research topic whose purpose is to bring the provisions of the figure that attempt to ban dismissal ineffective associated with the condition is remedied maternity such as employment and job security enshrined in the Constitution in the state also guaranteed.

The theoretical analysis of this research consists in the corresponding literature review chapter and remember where we detail key issues such as: Definition of

the work, and the right to work as fundamental principles in the present investigation, without neglecting respect the employment contract, as the worker and the employer placing them as the protagonist of this research, particularly in the aforementioned respect of that attempt provisions of the figure to the ban on inefficient discharge associated with the condition of motherhood, being that It is a very important and special in the lives of women and the family and their legal protection is based on the principles established in the Constitution of the Republic of Ecuador and what determines international law stage, and Latin with regarding the shelter and protection of the rights of women and the family.

Later I will make the presentation of materials and methods used in this research, then I will make the presentation and analysis of the results of the field research, in addition to verification of objectives with corresponding contrasting with the hypothesis and finally will issue the I consider conclusions and recommendations relevant to the completion of this investigation.

3. INTRODUCCIÓN.

Desde los mismos inicios de la existencia del ser humano, este ha tenido que trabajar para satisfacer sus necesidades materiales, que satisfagan las exigencias personales, familiares y grupales, constituyéndose entonces en una actividad garantizada como un derecho constitucional civil y sobre todo humano, en la actualidad los derechos de las personas con respecto al trabajo han ido evolucionando con singular importancia y los logros alcanzados en beneficio del trabajador han sido sustanciales, con la finalidad de que la relación obrero- patronal se desarrolle en términos de conformidad, unidad y productividad de tal manera que ambas partes obtengan beneficios y por ende queden satisfechas.

El presente trabajo tiene singular importancia desde el punto de vista socio jurídico en virtud de la situación vulnerable con la que quedan las mujeres en condición de maternidad con respecto al artículo 195.1 del Código del Trabajo. Es obligación del Estado garantizar los derechos de la mujer al trabajo, a recibir una remuneración justa, además velara por los derechos laborales y reproductivos que coadyuven al desarrollo personal y familiar, prohibiendo toda clase de discriminación laboral contra la mujer, En cuanto a la estabilidad laboral de la mujer trabajadora, la ley no puede perjudicar su condición de madre, por ello regula el despido ineficaz en su condición de embarazo y

asociado a la maternidad, garantizando la estabilidad de la mujer en el trabajo, siendo obligación de las autoridades pertinente realicen un control adecuado y prevenir que no se vulnere ni se cometa injusticias, ni despidos en contra de la mujer en condición de maternidad.

Por lo tanto con lo antes anotado he propuesto mi proyecto de tesis para la obtención del título de abogada con el tema "REFORMAS DEL ART. 195.1 DEL CODIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A DETERMINAR EL TIEMPO QUE SE CONSIDERE LA PROHIBICION DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE INEFICAZ ASOCIADO A LA CONDICION DE MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA" este tema objeto de estudio resulta de la problemática que presenta este artículo en virtud de que las mujeres en condición de maternidad queda prácticamente en la indefensión dejando en manos de su empleador la permanencia en su puesto de trabajo, se analiza en forma pormenorizada en lo concerniente a la protección de la mujer a la que se le daría las herramientas precisas en la que pueda sustentar su defensa en caso de ser vulnerado sus derechos por parte del empleador con respecto a su trabajo.

Este estudio se complementa con la realización de un proceso de investigación de campo, aplicando un formulario de encuestas a abogados en libre ejercicio , aprovechando de su conocimiento en la materia y a mujeres trabajadoras,

emitiendo opiniones en cuanto a la protección jurídica de la mujer trabajadora en condición de maternidad, pronunciándose finalmente la necesidad de reformar el artículo 195.1 del Código del Trabajo donde se pueda determinar desde cuándo empieza y hasta cuando culmina el periodo de maternidad y no más bien que queda a la interpretación antojadiza del empleador

Por último planteo las conclusiones y recomendaciones en el presente trabajo que es el resultado de un análisis pormenorizado y detallado del problema que ocasiona el no realizar la reforma en el artículo 195.1 del Código del trabajo.

4. REVISION DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1 Derecho Laboral.

Jorge Marc define al Derecho Laboral como: “Aquella que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”¹

Esta rama del Derecho tiene como fin regular las relaciones de las personas naturales y jurídicas que están obligadas ya sea parcial o totalmente, a dar su capacidad de trabajo durante su prestación de servicios legales y personales de la relación laboral, bajo su dependencia o subordinación con su empleador.

Esta rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo de las personas, que lo hace de forma libre, en relación de

¹ Marc, J.E. INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL, Buenos Aires –Argentina: 1979

dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

El trabajador que entrega sus servicios disciplinadamente pasó de ser un esclavo en la Edad antigua, a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. La presencia del Derecho ha tenido una singular importancia porque ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

El apareamiento de las primeras leyes laborales viene desde mediados del siglo XIX, como resultado de la lucha de los trabajadores porque se reconozca el trabajo y sus derechos como un ser que tiene dignidad y amor propio, y que quienes requieren de sus servicios sepan que están en la obligación de reconocer el esfuerzo para desarrollar el trabajo.

El Derecho laboral es un medio por el cual nos servimos tanto los empleadores como los trabajadores para ejercer los derechos individuales, como los de grupo.

4.1.2. Trabajo.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cita lo siguiente: “sin discrepancias importantes el “*travail*” (francés e italiano) y el “*trabalho*” (portugués) deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de *trabs*, *trabis* = traba; por el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino: *detripalium*, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de *tripalis*, algo de tres palos.”²

Es toda actividad humana lícita, que ha merecido mayor importancia en todos los tiempos donde el hombre presta sus servicios libre y voluntariamente a cambio de una remuneración, los servicios que presta pueden ser de tipo físico, intelectual o artístico. Esta actividad humana es realizada con el objetivo de alcanzar una meta, la solución de un problema o la producción de bienes y servicios, como también de afirmación de dignidad humana, el trabajo desde el Plano individual constituye también la actividad fundamental del ser humano, y a que a través de él se obtiene los recursos necesarios para el sustento personal y familiar es decir cubrir las necesidades elementales como es la alimentación, vestuario, salud.

² DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Tomo IV, Madrid, España, Edición 2006, Pag. 2101

El trabajo nos enseña a compartir y vivir con nuestros semejantes a respetar sus diferencias, como también a pensar y actuar en grupo o equipo y no en sí mismo. Lo cual contribuye a elevar la autoestima, a obtener una satisfacción personal y una realización profesional. El trabajo además contribuye en el desarrollo y transformación de todas las sociedades que van evolucionando conforme van apareciendo las necesidades de las sociedades y de sus integrantes.

En la época de la revolución industrial se lo consideraba al trabajo como una mercancía donde los dueños de las fábricas salían beneficiados y donde los trabajadores eran sometidos a duras condiciones de trabajo, contribuyendo a su esclavización

A mediados del siglo XIX, comenzó a valorarse el trabajo humano, y a protegerlo del abuso patronal, para dejar de responder a la explotación del hombre por el hombre, y transformarse en el accionar que eleva al hombre en la búsqueda de su plenitud y desarrollo personal.

Es importante recordar que desde los inicios de la existencia del Estado, se propuso regular las relaciones de trabajo, pero con ventajas para sus explotadores (empleadores) pero en la actualidad esto ha evolucionado de

manera sustancial hasta llegar a lo que hoy tenemos como una relación de trabajo que beneficia no solo al empleador sino de manera muy importante al trabajador, todo esto a través de una normativa jurídica que vele por los derechos de las partes involucradas.

Según el Dr. Guillermo Cabanellas de Torres, califica al trabajo como: “El esfuerzo humano físico e intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Faena, Empleo, Puesto, destino, cargo, oficio profesión, solicitud, intento, propósito, desvelo, cuidado dificultad, inconveniente, obstáculo, Perjuicio, molestia, penalidad, hecho desfavorable o desgraciado, Operación de máquina, aparato, utensilio, o herramienta aplicada a un fin.

Resultado contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. En la Jerga, prisión o cárcel; y antaño galeras ³

Los conceptos de mayor beneficio para el derecho y campos semejantes, deberá ampliarse con el concepto del trabajo en dos puntos que convergen

³ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Decimocuarta Edición, Edit. Heliasta, Argentina, 2000, Pág. 501.

como son lo laboral y lo económico. El hombre en la actualidad cuenta con herramientas y equipos capaz de que su trabajo lo desarrollen con mayor certeza y sobre todo alivia en buena parte su esfuerzo físico que lo hacen de cierta manera diferente a las prácticas de trabajo exigidas antiguamente.

En la actualidad vemos con mucho asombro como las máquinas van reemplazando al trabajo del hombre, como la ciencia y tecnología superan todo pronóstico, pero aunque esta realidad es innegable, no debemos de dejar de pensar que sin la participación del hombre esta no funcionaría.

En una cita de Guillermo Cabanellas tomado de un concepto de Barcia dice: “ El trabajo es la profesión universal del hombre; pues, aquel constituye el empleo natural de nuestra fuerza y aptitud; en su consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre. Se percibe en esa perspectiva una identidad tal entre trabajo y vida que permitirá concluir que hasta el indolente trabaja, puesto que respira, se alimenta y duerme”⁴

En cuanto al Derecho Laboral desde el punto de vista de la más estricta significación jurídica, el trabajo implica la prestación de servicios a otro mediante contrato de acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y bajo las condiciones de subordinación y

⁴ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 21ava Edición, Tomo VIII, Edit., Heliasta, Argentina, Pág. 130.

dependencia. Para hablar de trabajo en este campo, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente aceptada por las partes, a pesar de estar en desigualdad de condiciones es decir la desigualdad de quien elige a sus servidores y de la de quien necesita ganar para obtener su sustento.

En cuanto tiene que ver con el derecho del trabajo, es importante y necesario delimitar el campo que esto implica, lo que me permite tomar algunos conceptos que nos lleven a comprender la evolución histórica, como la naturaleza del Derecho del Trabajo.

1) Trueba Urbina nos dice con respecto al Derecho al Trabajo lo siguiente:

“Derecho al trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de su esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino Histórico: socializar la vida humana”⁵

Bajo el concepto de Trueba Urbina me es importante comentar que para ese tratadista el Derecho al Trabajo para sus fines, es el conjunto sistematizado de normas y principios de orden jurídico dando origen y a la vez regula las acciones de las instituciones destinadas a proteger de los ciudadanos que hace de la venta de su fuerza de trabajo su forma de vida.

4 CITADO POR ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Edit., FAQ, Quito, 1998, Pág. 27

- 2) El tratadista Rafael Caldera se pronuncia como el “conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, por lo que resulta de la relación entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”⁶

Participo de este criterio en virtud de que para él, el Derecho al Trabajo de acuerdo a su objeto, se orienta a la protección jurídica del fenómeno social del trabajo, sugiriendo las garantías elementales para los trabajadores con el objetivo de conseguir mejores condiciones de vida para los trabajadores y por ende de la sociedad en general.

- 3) Pérez Botija dice sobre el Derecho al Trabajo como: “el conjunto de principios y normas que se regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el estado a los efectos de la protección y tutela al trabajo”⁷

La definición de este estudioso suma un elemento muy importante en el marco de las relaciones generadas en el ámbito del Derecho del Trabajo, ya que aquí también se preocupa de la regulación de las relaciones con el Estado como ente encargado del tutelaje de los Derechos del Trabajo y no solo trabajador-empileador.

⁶ Ibídem, pág. 6

⁷ Ibídem, pág. 6

Expuesto estos conceptos de tratadistas importantes, es necesario e igual de importante señalar mi modesto criterio con respecto a este tema señalando que se compone de los principios establecidos en el ordenamiento constitucional, el Código del Trabajo y en el derecho internacional, donde se precisan tanto las garantías como los derechos que asisten tanto a trabajadores como a empleadores, además de determinar las regulaciones de las relaciones de trabajo en sus distintas modalidades.

4.1.3. Trabajador.

Trabajador/a es la persona mayor de edad que está en condiciones físicas y psicológicas para poder contratar o presta sus servicios a otra persona, institución o empresa, de manera voluntaria, a cambio de lo cual recibe una remuneración. La Constitución y el Código del Trabajo amparan al trabajador/a dándoles los instrumentos necesarios para hacer respetar sus derechos ganados, eliminando toda clase de discriminación ya sea por la raza, sexo, condición social, religión etc.

En los contratos colectivos el trabajador no puede por sí solo participar en la celebración de un contrato colectivo, este deberá pertenecer o ser parte de una asociación de trabajadores, entendiéndose como tal a la agrupación orgánica

conformada por varias personas que tienen las mismas aspiraciones, intereses, actividades, metas, objetivos.

Es importante recordar lo que cita el tratadista Guillermo Cabanellas, con respecto al concepto de trabajador: “trabajador es el que trabaja”, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución.”⁸

En consecuencia trabajador o trabajadora es toda persona que vende su fuerza productiva a servicio a un empleador contribuyendo de esta manera a la ejecución de un objetivo ya sea de tipo material o intelectual, pero a cambio de una remuneración justa.

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es “ Persona física que se obliga a prestar servicio a favor de otra, física o

⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Edit. Heliasta SRL, Argentina, 1999, Pág. 302.

jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea las modalidades de trabajo.”⁹

Según Goldstein su concepto de trabajador no dista del concepto de otros estudiosos de derecho laboral en cuanto al concepto de trabajador coincidiendo en que es la persona que presta sus servicios a otra llamado empleador pero a cambio de una remuneración

El Art. 9 del Código del Trabajo señala lo siguiente con respecto al trabajador: “La persona que se obliga a la prestación del servicio a la ejecución de la obra, se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”¹⁰

En consecuencia, la característica fundamental del trabajador, es la de asumir en el marco de una formula contractual la obligación de entregar sus servicios, además el trabajador debe asumir y asimila, el contexto de nuestra legislación laboral, con respecto al significado de trabajador, los de empleado y obrero, aunque es necesario establecer que en el lenguaje de las relaciones laborales, se conoce como empleado al que realiza una actividad o presta su contingente preferentemente intelectual o administrativa, como la persona que administra un negocio o empresa, o lleva cuentas en un negocio, y como obrero, al que

⁹ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, pag.554

¹⁰ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Abril del 2015, pag.1

realiza actividades preferentemente manuales, como el que trabaja en un aserrío , o trabaja armando equipos en una fábrica, o al que trabaja en la construcción, etc.

En mi tesis cuando me refiero a trabajadora me refiero a la empleada como a la obrera, es decir toda mujer que realiza actividades ya sea de carácter intelectual, y manual o físico, siendo que en los dos casos se encuentran amparadas por lo que establece el Código del Trabajo

4.1.4. Empleador.

A mi criterio es la persona, empresa o institución que ofrece una oportunidad de empleo a quien quiera tomarla y cumpla con el perfil para la realización, y a la vez este retribuye estos servicios con una remuneración convenida, y que debe ser justa para ambas partes ya que en él está la decisión de tomar o dejar la oportunidad de trabajar. En el momento de contratación empieza una relación laboral derivándose a la vez derechos y obligaciones de las dos partes que deben cumplirse, Ningún trabajador debe ser forzado a realizar trabajos o dar un servicio que no lo desee hacer, el empleador estará en la obligación de acatar lo que señala la Constitución de la República del Ecuador en su art. 326 numeral 4 donde dice “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” pero en la realidad esto no se cumple, además de lo que cita el

numeral 5 del mismo artículo donde dice “ Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicios, de tal manera que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, con esto quiero decir que si bien el empleador tiene derechos también tiene obligaciones que cumplir y que están señaladas en la constitución y el Código del Trabajo.

El Código del trabajo en su artículo 10 señala al empleador de la siguiente manera:” La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra a quien se preste el servicio, se denomina empresario o empleador

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no solo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicios públicos, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o periodo de pago. Tienen la misma calidad de empleador respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotados por particulares.

También tienen calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obrero”¹¹

Ahora bien revisaremos lo que dice el tratadista Dr. Guillermo Cabanellas de Torres, con respecto al término *empleador* de la siguiente manera: “La palabra *empleador*, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés “*employeur*” y ha obtenido difusión en Sudamérica. La Academia que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa; porque, si empleador debe corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales. Si se quiere sutilizar entre la sinonimia puede decirse, con la mayor corrección, patrono o empresario, con más familiaridad patrón: y, aun siendo bastante afectado, puede transigirse con el pseudotecnicismo de *dador de trabajo*.¹²

Para fortalecimiento y consolidación de mi propuesta de reforma al Art. 195.1 del Código del Trabajo, me es indispensable investigar el comportamiento del empleador frente a la mujer trabajadora en período de embarazo y en etapa de lactancia como a su condición de maternidad, siendo que a mi parecer el comportamiento del empleador es parte medular en el rendimiento del trabajo

¹¹ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, actualizado a Abril del 2015

¹² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Pág. 424.

de su empleada y como consecuencia ganaría la empresa o institución y a la vez el empleado o empleada

4.1.5. **Ámbito laboral de la mujer trabajadora.**

La Real Academia Española (RAE) define al machismo como la actitud de prepotencia de los **hombres** respecto de las **mujeres**. se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino, El machismo es un tipo de violencia que discrimina a la mujeres.¹³

La trabajadora, es la persona que presta sus servicios ante un empleador, el cual tiene los mismos derechos, obligaciones y oportunidades que el hombre, pero con cierta protección especial frente al trabajo, cuando la mujer se encuentra estado de gestación, o parto o posparto se le otorga el permisos correspondiente de conformidad con la ley, hecho que debe ser respetado por el empleador, so pena de recibir una sanción de indemnización por este hecho y las demás que le respondan por ley. Por lo tanto el empleador se encuentra incapacitado para despedir a la trabajadora, cuya finalidad es la de garantizar sus derechos sobre todo en lo que respecta al trabajo. Beneficios que no son vistos como una desigualdad ante el hombre trabajador, sino más bien por precautelar sus derechos ante una sociedad que conserva ciertos rasgos

¹³ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2014), *machismo*, *Diccionario de la lengua española* (23.ª edición), Madrid: *Espasa*, consultado el 28 de abril de 2015

machistas que hasta la actualidad no han desaparecido aunque en un porcentaje mínimo pero existen.

A lo largo de la historia el machismo ha sido un comportamiento absurdo que se ha reflejado en diversos aspectos de la vida social, Por ejemplo y durante mucho tiempo la mujer no tenía el derecho al voto mucho peor a ser elegida, el castigo con pena de muerte que reciben las mujeres en países islámicos en caso de adulterio, donde la mujer es considerada como objeto sexual, donde su vida debería estar limitada a las órdenes del marido incluso de la familia y que de alguna manera garantice su castidad, como su fidelidad absoluta al hombre que sería su marido, la sumisión de la mujer a su marido es decir la convierten a la mujer como propiedad del hombre esto y otras situaciones que son evidencia clara de que el machismo está arraigado en la sociedad y que por lo general se evidencia, estas conductas son producto de estructuras familiares patriarcales es decir dominación masculina, negándoles los derechos humanos más fundamentales, las leyes antiguas y los sistemas tradicionales como el cristianismo y el islamismo han provocado la dependencia de la mujer, de forma análoga a la esclavitud, a la explotación de las clases desfavorecidas a la mano de obra. algunos movimientos feministas lo definen como “el conjunto de actitudes y prácticas aprendidas sexistas llevadas a cabo en pro del mantenimiento de órdenes sociales en que las mujeres son sometidas o

discriminadas”¹⁴; cuando el feminismo occidental resurgió en la década de 1960, este movimiento defendía preponderantemente que las practicas individuales de subordinación de la mujer no eran sucesos aislados debido a diferencias particulares de personalidad, sino por el contrario eran producto de la opresión política común. También se esgrimió la idea de hermandad, pero este concepto ha sido muy criticado por incoherente, ya que dentro del movimiento se mantienen prejuicios de raza y clase social.

El movimiento feminista sigue tres línea de actuación: exploración de una nueva solidaridad y conciencia (que falta la valoración de las posiciones políticas y sociales), realización de campañas a favor de temas públicos como: (abortos, igualdad de salarios, cuidado de los hijos, y malos tratos en el hogar) y el estudios del feminismo (disciplina académica que se ocupa del análisis teórico de este movimiento)¹⁵

Tradicionalmente el machismo ha estado asociado a la diferenciación de tareas entre hombres y mujeres, en alguna sociedades a la subordinación de las mujeres, En la mayor parte de todas las sociedades tradicionales, los hombres en general han tenido mayor poder y estatus, En las sociedades

¹⁴ SILVANA MAGAÑA, Guillermo y otros patrones culturales de mujeres que desarrollan cáncer cérvico uterino, México, En PARANINFO DIGITAL AÑO V-N.11-2011. PAG. 6

¹⁵ BUENAÑO, Aminta, La Discriminación de Género en la Historia, CODEMUF, Quito, 2001, Pág. 53.

modernas, las actitudes machistas tratan de justificar la mayor comodidad, preponderancia y bienestar de los hombres, en conclusión señalo puedo decir que desde la edad antigua, media, y en buena parte de la edad moderna, se observa una escasa o imitada participación de la mujer en la vida política, en el gobierno, en el arte, la cultura e incluso hace un siglo o tal vez un poco más la educación estaba reservada al género masculino como sucedió por ejemplo en nuestro medio con una médica lojana la Dra. Matilde Hidalgo de Procel donde fue vilipendiada, subestimado su derecho de estudiar de prepararse incluso por toda la sociedad incluidas las mismas madres e hijas de esa época, esta dama lojana fue la primera mujer en ejercer el derecho político al sufragio, fue una incansable luchadora para lograr la conquista de sus derechos civiles y políticos y por ende de los derechos laborales, esta mujer para orgullo lojana fue la pionera en lograr que se reconozca los derechos de la mujer en el Ecuador, esta mujer es el referente de la lucha, la perseverancia la tenacidad y el ejemplo a seguir, por lo tanto considero que es una tarea dura y una gran responsabilidad de los padres combatirla desde el interior de sus hogares, concientizando a nuestros de la importancia de respetarnos, de valorar al hombre como a la mujer en igualdad de condiciones, y evitar que las mujeres sigamos en nuestros días en situación de desventaja con respecto de los hombres.

Sin embargo es importante resaltar las excepciones que hubieron , por ejemplo en la antigua Babilonia y en Egipto las mujeres tenía derecho a la propiedad y

en la Europa Medieval podían formar parte de los gremios de artesanos, algunas mujeres ostentaban autoridad religiosa por ejemplo, las chamanes, o curanderas siberianas y las sacerdotisas romanas, En otras ocasiones las mujeres ostentaban autoridad política, como por ejemplo las reinas egipcias y bizantinas, las madres superiores de los conventos medievales y las mujeres de las tribus iroquesas encargadas de designar a los hombres que formarían parte del consejo del clan. Las mujeres instruidas lograron destacar en la antigua Roma, en china y durante el renacimiento europeo¹⁶

La milenaria opresión que había sufrido el sexo femenino, fue el caldo de cultivo constante para la protesta organizada, rebelión y conquista de derechos sobre la que empezaron a levantarse muchas representantes de este sector, que empezaron generar un movimiento mundial para conseguir la igualdad política, social y económica entre mujeres y hombres. Algunos de los derechos de igualdad que se reivindican son el control de la propiedad privada, la igualdad de oportunidades en la educación y el trabajo, el derecho al sufragio o voto libre y la libertad sexual.

Aminta Buenaño señala: “Las condiciones sociales y económicas habían contribuido a que las mujeres ampliaran sus actividades fuera del hogar, en

¹⁶ BUENAÑO, Aminta, La Discriminación de Género en la Historia, CODEMUF, Quito, 1998, Pág.47.

fábricas y oficinas. Esto, unido a otros cambios sociales, convenció a las mujeres de que era el momento de exigir igualdad con los hombres. Mujeres como Gloria Steinem, Betty Friedan y Kate Millett se convirtieron en las principales figuras del movimiento feminista. Como escritora, Steinem fundó la revista Ms y apoyó la fundación de la National Women's Political Caucus y la Women's Action Alliance¹⁷

Con las revoluciones de Rusia en 1917 y de China en 1949, los gobiernos comunistas abandonaron el sistema patriarcal de familia y apoyaron la igualdad de los sexos y el control de la natalidad. Sin embargo, en la unión soviética la mayor parte de las trabajadoras realizaban trabajos mal remunerado y estaban escasamente representadas en el partido y en los consejos de gobierno. Las técnicas de control de natalidad eran poco eficaces u las madres trabajadoras eran en gran parte responsables del cuidado del hogar y de los hijos. Los que mantenían de cierta forma discriminación de las mujeres en lo laboral era China¹⁸

Con estos antecedentes y a finales de 1960 e inicios de 1970, las feministas se organizaron en grupos pro derechos de la mujer haciendo énfasis en la concienciación de la mujer, y la necesidad imperiosa de conquistar en forma

¹⁷ BUENAÑO, Aminta, La Discriminación de Género en la Historia, CODEMUF, Quito, 1998, Pág.49

¹⁸ El Feminismo y sus Manifestaciones. Mujeres por la vida. INTERNET, <http://www.mujerespv.com>.

definitiva sus derechos, especialmente en lo referente a la cultura, acceso y condiciones de trabajo, en la política y en general en los sistemas de convivencia social. Además estos movimientos tenían entre uno de sus objetivos lograr que a igual trabajo igual salarios, ayuda estatal para el cuidado de los niños y un análisis profundo de los problemas de la violación, los malos tratos y la discriminación de las mujeres mayores y de minorías. Últimamente están en estudio las implicaciones legales de las nuevas técnicas de reproducción y el acoso sexual en el trabajo.

La lucha de las mujeres y de los movimientos feministas hasta estos días no han podido lograr erradicar los comportamientos machistas de la sociedad y por el contrario le han limitado a conquistar sus derechos humanos.

La conquista de los derechos de las mujeres en América Latina, no solo fue una causa común en materia de derechos laborales, sino en el logro de sus derechos ya sean artísticos, políticos, sociales, culturales, educativos etc.

En nuestro país la situación laboral de las mujeres continua siendo de cierta manera no reconocida en su totalidad, aunque el Código del Trabajo direcciona a garantizar los derechos de la clase trabajadora y eliminar toda clase de explotación venga de donde venga, en la actualidad se ha logrado eliminar la

contratación laboral por horas, la tercerización y la intermediación laboral del trabajador.

Por lo tanto las mujeres en nuestro país estamos amparadas por las leyes cuyo fin es la de que podamos acogernos al derecho de la estabilidad laboral, como obtener mejores remuneraciones pero que a la final no cubren sus expectativas ni cubre sus necesidades, capaz de que puedan alcanzar una vida digna y decorosa que es el deseo de toda mujer.

4.1.6. Etapa de gestación de la mujer.

La mujer es el ser humano de sexo femenino, mujer también remite a distinciones de género de carácter cultural y social que se le atribuye así como a las diferencias sexuales o biológicas de la hembra en la especie humana frente al macho. Cuenta con aspectos físicos que la diferencian del varón de la especie como voz más aguda, y menor estatura comparada con el varón.

El Código de la Niñez y la Adolescencia, establece que todos los individuos menores de doce años se encuentran en el rango de la niñez, por lo que toda persona de sexo femenino menor de doce años se denomina niña, y a partir de dicha edad se consideraría una mujer adolescente hasta los dieciocho años y luego una mujer adulta. El cambio de la denominación de niña a mujer, está

sujeto a los cambios biológicos que experimentan los individuos en la etapa de la adolescencia, y en razón de los cuales empiezan a operarse las características de género que diferencian a la mujer del varón.

Se considera que una mujer ha alcanzado una madures sexual cuando su aparato reproductor está apto para la reproducción o fecundar, tiene la posibilidad de engendrar y esto se da como resultado de la unión de las células masculina con la femenina conocidas como espermatozoide en el hombre y el óvulo en la mujer, por lo que se produce el estado de gestación, que implica el alojamiento del embrión en el útero de la mujer, y su desarrollo hasta la culminación del embarazo que es el parto.

“La gravidez o embarazo es el período que transcurre entre la implantación del cigoto en el útero, hasta el momento del parto, la mujer durante la etapa de embarazo va experimentando una serie de cambios de tipo fisiológicos, metabólicos, e incluso morfológicos que van encaminados a proteger , nutrir, y permitir el desarrollo del feto, como la interrupción de los ciclos menstruales , o el aumento del tamaño de las mamas para preparar la lactancia.

El término gestación hace referencia a los procesos fisiológicos de crecimiento y desarrollo del feto en el interior del útero materno.”¹⁹

¹⁹ WIKIPEDIA, https://es.wikipedia.org/wiki/Embarazo_humano

El embarazo humano dura 40 semanas desde el primer día de la última menstruación o 38 desde la fecundación aproximadamente unos 9 meses. En las mujeres puede producirse embarazos múltiples, aumentando su incidencia en los embarazos asistidos.

La ciencia de la embriología estudia el complejo proceso de desarrollo embrionario desde el momento de la fecundación hasta la formación del feto, este producto se encuentra flotando dentro del útero. En el cuello del útero, se forma un tapón de mucosidad densa durante el embarazo para evitar el ingreso de microorganismos que provoquen infección intrauterina.

El feto mientras permanezca dentro del útero recibe nutrientes y oxígeno y elimina los desechos de su metabolismo a través de la placenta esta a su vez está unida al feto por el cordón umbilical.

En el desarrollo del embarazo se suele dividir en tres etapas de tres meses cada una de ellas, con el objetivo de simplificar la referencia a los diferentes estados de desarrollo del feto.

En el primer trimestre hay el mayor riesgo de aborto, por lo general esto se da en caso de fecundación in vitro o embarazo asistido.

En el segundo trimestre el desarrollo del feto puede empezar a ser monitorizado.

El tercer trimestre marca el principio de la viabilidad aproximadamente después de la semana 25 semanas que quiere decir que el feto podría llegar a sobrevivir de ocurrir un parto prematuro, parto normal o cesárea.

Para calcular la fecha probable del parto se realizan usando la fecha de la última menstruación o por correlaciones que estiman la edad gestacional mediante una ecografía, los partos se dan entre las 37 y 42 semanas después de la última menstruación, y tan solo el 5% de mujeres dan a luz el día exacto de la fecha probable de parto. Calculada por un especialista.

Dentro de la medicina legal, todo lo concerniente al embarazo tiene mayor relevancia, pues cuando una mujer en edad fértil se somete a un examen, siempre hay interrogantes que despejar como: ¿se encuentra en estado de gestación?, procediendo a preguntar a la paciente y luego haciendo un reconocimiento de la cavidad uterina, la misma que al estar ocupada por el feto, daría lugar a que se proceda a determinar la maduración del mismo y en consecuencia se establecería la fecha probable del embarazo, esto lo abordo en virtud de que mi proyecto de tesis está enfocado precisamente en la

prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz asociado a la condición de maternidad de la mujer trabajadora.

Víctor de Santo también expresa sobre el embarazo lo siguiente “Embarazo es el estado de la mujer desde el momento en que el óvulo queda fecundado hasta el momento del parto. El lugar normal de implantación y desarrollo del huevo fecundado es el útero. En condiciones normales el embarazo dura 280 días. La protección a la mujer embarazada en la legislación tiene como fundamento constitucional la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre sexo y la protección a la maternidad, la vida, la familia,, y sobre todo el cuidado de los niños”²⁰

Los síntomas de embarazo es el sueño, la fatiga física, el vómito, en otros casos se les presenta con somnolencia especialmente después de haber ingeridos los alimentos, otras mujeres sienten un marcado cansancio al llegar la noche, esta fatiga es incontrolable y exige el sueño, siendo una incertidumbre el saber porque se provocan este extraño deseo de dormir especialmente el primer periodo o trimestres del embarazo. Pero algunas especialistas dicen que la elevada producción de la hormona llamada progesterona, ya que estudios realizados determinan que la progesterona es

²⁰ **DE SANTO**, Víctor: Diccionario de Ciencias Jurídicas, sociales y de Economía”, Editorial Universidad, Segunda Edición , Buenos Aires-Argentina,199,pag.415

un sedante para las personas con importantes efectos tranquilizantes, al pasar de los meses de gestación la madre va sintiendo como el vómito va cediendo, pero conforme aumenta el tamaño del feto, la madre empieza a sentir un cansancio corporal por el peso que va teniendo por el desarrollo del feto. Además de que a medida que se desarrolla el útero por efecto del embarazo, se oprime la vejiga provocando la expulsión de cantidades pequeñas de orina, siendo esta una situación donde la mujer tiene muchos deseos de ir al baño causado por la hormona progesterona que es un relajante del músculo de la vejiga, el útero y otros órganos.

Los estragos que siente la madre desde el momento de la gestación pueden repercutir sin lugar a duda en el desarrollo de sus actividades laborales, por lo tanto es muy importante que tanto sus compañeros como el o los empleadores, en primer lugar tengan conocimiento del estado de esta mujer con respecto a su embarazo para que puedan comprender y colaborar en lo posible a superar esta etapa, que a pesar de ser normal por el estado de gestación no siempre ha sido vista como una condición por su estado de gravidez y que pasará cuando culmine luego del parto

De tal manera que una mujer trabajadora no puede ser despedida por el empleador, cuando esta se encuentre embarazada o en estado asociado a su maternidad, siendo entonces un derecho ineludible que garantiza la estabilidad

laboral de la trabajadora, y que es una garantía en la protección de los derechos constitucionales. Esta etapa por la que pasamos un gran número de mujeres y que desde el mismo momento en que sabemos que estamos embarazadas comenzamos a sentir cambios biológicos además de empezar a tener el respectivo cuidado prenatal como son las ecografía, a tener una mejor alimentación es decir a prever todo lo que se necesita para culminar de mejor manera con el embarazo.

4.1.7. Despido Intempestivo.

Según Julio Mayorga señala lo siguiente con respecto al despido intempestivo:” Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente hay despidos intempestivos si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno”²¹

²¹ **MAYORGA RODRIGUEZ**, Julio, Doctrina Teoría y Práctica en materia laboral, Primera Edición, Ediciones CARPOL, Cuenca- Ecuador, 2008.pag. 275

Entonces el despido intempestivo es el acto unilateral del empleador, de dar por terminado el contrato de trabajo, es decir de manera sorpresiva comunica al trabajador que deja de trabajar para él o que la relación laboral ha culminado, Entonces admitimos que se encuentran frente a un despido intempestivo porque no existe causa legal que ampare o que justifique al empleador para que dé por terminado el contrato de trabajo además de que esté sujeta a los procedimientos que señala el Código del Trabajo, como son: el visto bueno o por el desahucio. Motivo por el cual la Ley sanciona obligando al empleador a pagar la debida indemnización a la trabajadora. Pero no se puede decir lo mismo cuando el empleador desconocía del estado de embarazo de la trabajadora el momento de ser despedida, ya que si este es el caso el empleador no está obligado a realizar el reintegro a las labores que realizaba antes del despido porque no existe disposición que lo obligues a hacerlo.

Por lo tanto la mujer embarazada se encuentra en un estado delicado de salud, que necesita de un cuidado máximo porque lleva en su vientre un nuevo ser, Por lo tanto la Constitución garantiza a la mujer los derechos ya sea en el ámbito público como privado, y en este sentido garantiza lo que corresponde en el ámbito laboral, legitimando de esta manera su estabilidad, y a la vez garantiza a la mujer trabajadora y a su familia una vida digna, la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de las trabajadoras.

Los factores que incrementan la posibilidad de que una mujer pase por un embarazo de riesgo son:

1. Mujeres menores de 14 años y mayores de 35 años
2. Enfermedades que venía padeciendo o las que se presenten durante el embarazo como: anemia alcoholismo, diversas cardiopatías, diabetes, hipertensión obesidad, enfermedades infecciosas, afecciones renales o trastornos mentales,
3. Embarazos múltiples,
4. Problemas en un embarazo previo,
5. Hijos anteriores con una malformación, peso corporal menos de 45 kg. Y mayores a 90 Kg. (dependiendo de la talla),
6. Talla menor de 140 cm”²²

Los embarazos ectópico es otro de los problemas complejos por los que podría desencadenar un aborto ya que este tipo de embarazo se desarrolla fuera del útero por lo general en las trompas de Falopio, en los ovarios, en el cuello uterino, o en órganos intraabdominales, esto puede producir hemorragias abdominales internas de tal manera que pondrían en riesgo a la madre y al feto.

²² RITCHER, Guy A... y RAYMOND. Francés, Enciclopedia de la mujer. Tomo 1 Editorial Salvat, Madrid, 2004, Pág. 127.

El Código del Trabajo es una herramienta donde la mujer puede hacer prevalecer sus derechos es decir en este caso particular con respecto a proteger a la mujer en su condición de embarazo y después del parto dentro del ámbito laboral, porque su estado necesita del cuidado propio y el de su entorno, para lo cual el Estado es el encargado de regular la protección de sus derechos, no se puede despedir a una mujer embarazada porque ese hecho demuestra discriminación en el ámbito laboral. Y la afectación en la parte no solo económica de la afectada sino también psicológica provocando en muchas ocasiones cuadros depresivos que conllevan a buscar ayuda profesional para superarlo.

4.1.8. El Desahucio.

Según nuestro código del trabajo en su artículo 184 cita: “Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos 15 días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de este cód.

Por lo tanto todos los casos de culminación de la relación laboral por desahucio o por acuerdo entre las partes es decir entre empleadores y empresarios, recibirá una bonificación con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada año de servicio prestados.

Desde luego esto es independiente de la liquidación por la terminación de la relación laboral. Esta reforma se incluye en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el hogar. Con la Ley Laboral vigente, quienes renuncien por desahucio recibirán bonificación, ahora bien citare los establece el artículo 185 el cual fue también reformado señalando que los empleadores tendrán un plazo de 15 días para pagar estas bonificaciones y todos los derechos que le corresponden, además advierte la obligación del Ministerio del Trabajo de ejecutar controles estrictos con la finalidad de que se cumpla con lo que disponen las leyes y normativas vigentes.

Jorge Vásquez López, expresa lo siguiente “Trámite que es el aviso previo mediante el cual, una de las partes comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo”²³

En todo caso el desahucio es el aviso voluntario como legal tanto del empleador como del trabajador de dar por terminada la relación laboral,

²³ VAZQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos,

procedimiento que se sigue ante el órgano administrativo cuya finalidad es la de evitar una confrontación judicial.

4.1.9. Contrato laboral.

El estudioso del Derecho Laboral Luis Mario De la Cueva, manifiesta que “Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la contribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”²⁴

El Contrato de Trabajo es un protocolo que se lo ejecuta cuando se obligan voluntariamente las partes, es decir mientras la una se compromete a realizar un determinado trabajo o utiliza su fuerza física para efectuar su labor, la otra parte se obliga a pagar por ese trabajo realizado.

Rafael Caldera sostiene que “contrato de Trabajo es:” todo acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona se compromete a realizar una obra o a prestar los servicios por cuenta de otra, a cambio de una remuneración”²⁵

El concepto de este autor deja ver la relación muy cercana con otros autores con respecto al contrato de trabajo donde sostiene que el acuerdo de

²⁴ Cueva, Luis.Mario; INTRODUCCIÓN AL DERECHO DE TRABAJO. Bogotá- Colombia. 1992

²⁵ Caldera, Rafael (1960) DERECHO DEL TRABAJO 2DA EDIC. Buenos Aires- Argentina: EL Artesano

voluntades entre las partes es decir entre el trabajador y el empleador, es decir el primero se obliga a prestar sus servicios bajo dependencia de la persona que le contrata a cambio de una remuneración que debe ir acorde al trabajo realizado, dando lugar a lo que se conoce con el principio de proporcionalidad es decir a igual trabajo igual remuneración.

A mi criterio el contrato laboral debe estar respaldado con un documento de tal manera que haya un compromiso garantizado por ambas partes es decir tanto por el empleador como por el empleado, además de obtener los beneficios y seguros correspondientes a la actividad que desempeña

4.1.10. Parto Prematuro.

Se dice que parto prematuro es el nacimiento anticipado de un feto es decir después de las 20 semanas y antes de haber cumplido las 37 semanas de gestación cuando lo normal son 40 semanas, es importante señalar que los partos prematuros se presentan en un 5 y 15% del total de nacimientos, las causas por las que puede presentarse un parto prematuro son varios entre ellos tenemos los malos hábitos durante el embarazo que predisponen a la madre, complicaciones durante el embarazo, los accidentes, los problemas que supongan un stress psicológico importante así como aquellas que determinen

una actividad física importante contribuyen a aumentar el riesgo de un parto prematuro.

Por lo tanto vale mencionar que el momento de que la madre queda embarazada es de responsabilidad no solo de la madre de cuidar que el feto se desarrolle con normalidad hasta la culminación de su periodo de gestación, sino también de su entorno, dotándole de las condiciones tanto físicas como psicológicas que le ayuden a culminar con las 40 semanas de gestación.

Los partos prematuros influyen de manera significativa en los índices de mortalidad de recién nacidos, nuestro país no ha sido la excepción pues los partos prematuros se presentan en mayor porcentaje en adolescentes porque su aparato reproductor no ha alcanzado la madurez como para engendrar, a esto se suma el tabaquismo, alcohol, drogas, los problemas alimenticios que afectan de manera importante tanto a las adolescentes como a mujeres adultas, es por esto que médicos y estudiosos en la materia alertan de estos peligros y asesoran a las futuras mamás como prepararse para el camino del embarazo

Al presentarse un parto prematuro, tanto la madre como todo su entorno asume una responsabilidad aun mayor, porque solo el hecho de ser prematuro el bebé, se encuentra en una etapa de sumo cuidado y de especial atención y cuidado, por el mismo hecho de no haber cumplido con el tiempo necesario

para su desarrollo total y el de estar preparado para su nacimiento, dando mayor responsabilidad a sus pares y de manera especial a su madre.

4.1.11. Embarazos y Partos múltiples.

El embarazo múltiple se da como producto del desarrollo simultáneo en el útero de dos o más fetos, el embarazo múltiple puede también resultar de la fertilización de un óvulo por un espermatozoide que se divide, también pueden darse o resultar de la fertilización de dos o más óvulos, los embarazos múltiples tienen mayor riesgo de mortalidad perinatal

En la actualidad se presentan con mayor frecuencia los partos múltiples en virtud de cada vez las parejas posponen la paternidad o también se someten a tratamientos de fertilidad o lo que se conoce como maternidad asistida, la llegada de varios recién nacidos (parto múltiple) representan un desafío logístico financiero y emocional para las familias, que de alguna manera vienen a dar un giro importante en los hogares, así mismo, debido a la elevada incidencia de discapacidad en los bebés producto de un parto múltiple o el alto grado de vulnerabilidad de los bebés hacen que los padres tengan mayor responsabilidad en el cuidado de los recién nacidos y sobre todo a la madre que es quien no solo tiene que luchar diariamente para sobre llevar la responsabilidad sino que a la par provoca un agotamiento en la madre sobre

todo físico de la madre y de cierta manera la indispones para realizar las actividades diarias.

Algunos cambios le pueden resultar más difíciles de anticipar. Poder dedicar menos tiempo a cada bebé puede hacerle sentir culpable y triste. Estas emociones pueden ser incluso más difíciles de sobrellevar si la madre tiene más hijos. El estrés y el agotamiento asociados al hecho de tener que cuidar de los recién nacidos es fácil que repercuta negativamente sobre su relación de pareja y laboral.

El alimentar a los bebés le ocupa a la madre una buena parte del tiempo, la lactancia y cuidado nocturnos provocan un desgaste físico y psicológico en la madre que de alguna manera la disminuyen en todos los sentidos, la lactancia materna aporta a los bebés los nutrientes que se necesitan para un mejor desarrollo por eso es importante que la madre se pueda tomar todo el tiempo necesario hasta que los bebés hayan alcanzado una madurez y buen funcionamiento de los órganos capaz de que les garanticen una buena calidad de vida.

Tras un parto múltiple, las madres son más susceptibles a experimentar la denominada “tristeza posparto”, así como la depresión posparto. La tristeza

posparto cursa con facilidad para llorar, susceptibilidad exacerbada y preocupación excesiva. Estas emociones pueden durar de un par de días a varias semanas. En la depresión posparto estos síntomas son más graves y duraderos. Una madre puede sentirse desesperada, perder completamente el apetito, sufrir de insomnio o tener pensamientos de hacerse daño o hacer daño a los bebés. Si tiene cualquiera de estos síntomas, busque ayuda médica inmediatamente.

El embarazo y posterior parto múltiple implica una mayor responsabilidad para la madre, y quienes conforman la familia porque paralelamente al nacimiento múltiple, viene una serie de hechos como es el agotamiento de la madre, gastos que se multiplican, mayor cuidado de los recién nacidos por lo vulnerable que nacen, visitas más frecuentes donde el pediatra etc. en todo caso la llegada de un hijo al hogar trae mucha felicidad pero si se trata de un parto múltiple a más de la felicidad nos trae más responsabilidad y obligaciones que hacen que la madre ocupe todo su tiempo y espacio al cuidado de los bebés que por lo vulnerables que son, la madre no puede descuidar ni un solo instante del cuidado de cada uno de ellos o ellas.

En mi trabajo de investigación he abordado algunos temas que me sirven para el desarrollo de mi tesis, es así que durante el desarrollo de cada uno de los puntos abordados como por ejemplo el Derecho Laboral, Conceptos de trabajo

y trabajador. Ámbito laboral de la mujer trabajadora entre otros me sirven de guía perfecta para comprender de mejor manera los derechos y obligaciones que tenemos las mujeres trabajadoras, esta guía desglosa de manera pormenorizada la importancia que las leyes le dan al trabajo en especial de la mujer, que es objeto de mi estudio, pero es importante recalcar que si bien es cierto las leyes en la actualidad velan por el bienestar de la mujer trabajadora, a mi parecer el tiempo se encarga de ir viendo ciertas falencias que de a poco se van rectificando.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. Origen del Derecho Laboral Ecuatoriano.

El origen del derecho laboral inicia con una denominación diferente en la que se conocía como derecho de trabajo y no como se conoce actualmente como Derecho Laboral.

Tiene sus inicios con el movimiento obrero ecuatoriano, cuenta con un periodo de misión similar, En el resto del movimiento en Latino América inicia en la época republicana con la creación de organizaciones artesanales de las que podemos anotar la Asociación de Artesanos de Guayaquil en 1875 y en Pichincha con la sociedad industrial y artística de 1892.

A inicios de del siglo XX, el movimiento obrero empiezan a ganar fuerza y crean nuevas organizaciones obreras valiéndose de acontecimientos que fueron el soporte como fue en primer lugar la celebración del Primer Congreso Obrero Ecuatoriano, luego el Ecuador se une a la lucha Internacional de 8 horas diarias de trabajo por último la huelga de Guayaquil siendo esta última quien dio importancia para el sindicalismo en el Ecuador.

En los años 30 y 40 se consolida el sindicalismo, dando lugar a un nuevo Congreso Obrero Ecuatoriano, que crea la Confederación de Obreros del Ecuador lo que motiva intensamente para que se expida el Código del Trabajo.

Nuestras leyes laborales aparecen por primera vez el 5 de Marzo de 1903 con la Ley donde se dicta el reglamento de las horas y días de trabajo en los establecimientos de industrias y comercio. Estableciendo algunas leyes relativas al trabajo hasta junio de 1936. Seguidamente se recopila todas las leyes dictadas con anterioridad, reproduciendo 22 leyes y decretos en la dictadura de Federico Páez.

Esta recopilación de leyes le sirvió a de base a la expedición de Código de Trabajo por el régimen de facto del General Alberto Enríquez, ordenando su promulgación a la asamblea Nacional Constituyente. Siendo publicado en el Registro Oficial desde el 78 al 81, con fecha del 14 al 17 de Noviembre de 1938, posteriormente hubieron reformas.

En 1961 se dio la primera codificación se agrega al código 27 Decretos reformatorios y reformados por la Comisión Legislativa, siendo entre uno de ellos el que sanciona el despido de los trabajadores.

En Junio de 1971 se da la segunda codificación recogiendo las principales reformas promulgadas en la primera codificación de los años 1964 y 1965,

donde se reconoce el aumento de porcentajes de utilidades, la bonificación del 25% por despido intempestivo como el aumento de indemnizaciones por este motivo.

El 30 de Junio de 1978 se produce la tercera codificación en la que incluye 50 decretos reformativos y 3 resoluciones de la Corte Suprema, incluyendo aquí el decreto de Supremo de 1972 en la que se determina el reparto del 15% de utilidades y a la vez da lugar a establecer el derecho de los trabajadores intermediados a participar de las utilidades.

La cuarta codificación es dada el 11 de Agosto de 1980; en la que reduce la jornada de trabajo de 44 a 40 horas semanales estableciendo la posibilidad de trabajar en los días de descanso obligatorio por acuerdo entre las partes siempre y cuando se determine otra fecha para dicho descanso.

La quinta codificación consta en la Ley 24, del 18 de Mayo de 1989 que trata de ley de jubilación y salarios mínimos

La codificación séptima trata de la Ley No. 90 del régimen de maquila del 3 de agosto de 1990.

La séptima codificación se da en 1991 con la Ley número 133, en la que se trata de una nueva escala de indemnizaciones por despido intempestivo,

además crean excepciones a la escala de duración mínima de un año de todo contrato de trabajo, determinándose los contratos eventuales ocasionales y de temporada.

El Congreso Nacional publica en el registro oficial No. 167 del 16 de diciembre del 2005, posteriormente se emite una Ley reformativa al Código del trabajo de No. 198 del 30 de Enero del 2006, y así se han venido presentando una serie de reformas como por ejemplo entre uno de ellas tenemos el art. 195.1 que fue incorporado al Código del Trabajo en virtud de la Ley de Justicia Laboral publicada en el Registro oficial , 3er suplemento No. 483 del 20 de Abril del 2015.

Finalmente en el suplemento No. 720 del 28 de Marzo del 2016 se emite la ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo cuyo texto incluye una transitoria en la que se dispone que las personas que perdieron su empleo desde enero de este año se puede acoger al recién creado seguro de desempleo, en la normativa también se reformo el Código del Trabajo para promover el empleo entre jóvenes de 18 a 26 años que empiezan a formar parte del empleo adecuado en empresas privadas, ampliando el periodo de licencia por maternidad de forma voluntaria hasta por 9 meses, los padres que se acojan podrán utilizar los fondos de cesantía para sustentar sus necesidades económicas durante ese tiempo.

4.2.2. Principios del Derecho Laboral.

El Derecho Laboral se sustenta en principios propios, en la que se fundamenta el espíritu de las normas jurídicas laborales y le confiere sustantividad propia sin embargo no se puede prescindir de los principios del Derecho Universal, comunes a todas las ramas del Derecho, pero en la aplicación de estos principios universales al campo de las relaciones laborales se ha de tener presente los específicos del Derecho del Trabajo.²⁶

La Constitución, el Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social y su aplicación, están sometidos a los principios del Derecho Social, el Estado es el principal responsable de garantizar los derechos tanto del empleador como del trabajador.²⁷

El derecho al trabajo como cualquier rama jurídica, tiene establecidos principios primordiales e imprescindibles que lo caracterizan y lo distinguen de las demás ramas del Derecho, los principios constituyen la esencia de este derecho el primer principio protectorio de irrenunciabilidad o imperatividad.

Principio Duvio Pro-Operario.- que es una regla de interpretación, en caso de duda, la autoridad de aplicación optará por aquella que otorga mayor beneficio

²⁶ **CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR** .Corporación de estudios y publicaciones, Art. 33

²⁷ **CODIGO DEL TRABAJO**, Corporación de estudios y Publicaciones

al trabajador.

4.2.3. Principios Garantías constitucionales que protegen a la mujer trabajadora.

En primer lugar decimos que todos los principios y derechos son irrenunciables, inalienables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía

El derecho al Trabajo es un principio derivado del art. 33 de la CRE.²⁸

El Estado garantiza a las mujeres embarazadas y en período de lactancia los derechos a no ser discriminadas por su embarazo en el ámbito laboral y prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad. Así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

El convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la protección de la maternidad, protección de empleo y no discriminación Art. 8 numeral 1. Y 2 que dice: “1.-se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están

²⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.- Corporación de estudios y Publicaciones. Art. 33

relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2.- se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad

Art. 9 núm. 1.- Todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo del artículo 2 que dice: “El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.”²⁹

A pesar de todo, todavía se presentan casos aislados pero se dan sobre todo cuando los órganos jurisdiccionales no dan paso muchas veces a la acción de protección que les han violado sus derechos constitucionales, convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Y derechos humanos.

Por lo tanto la prohibición de despido a la mujer en estado de gestación y

²⁹ C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002)

maternidad, es un derecho social, que protege la salud de la mujer trabajadora, ya que se la considera como una persona de atención prioritaria, por lo que se cuida la salud integral durante el embarazo, parto y post parto, ya que con esto se lograría que las mujeres trabajadoras sea protegida en sus derechos y como consecuencia se logre una estabilidad laboral.

Según el estudioso Manuel Sánchez Zuraty, señala que principio de protección consiste en: “conjunto de atributos físicos y espirituales que conforman la integridad humana. La persona se entiende conformada por un elemento material, en el que constan todos los órganos corporales que dan lugar fisiológicamente a la vida; y, por un elemento espiritual, que consiste en todas las facultades intelectuales, psicológicas y morales que comprenden la personalidad del hombre”³⁰

La Constitución emite Leyes que tienen como finalidad proteger a la mujer trabajadora, siendo parte del grupo de atención prioritaria, y además de ser parte de un grupo vulnerable

4.2.4. Prohibición de Despido a la mujer en estado de embarazo o asociado a su condición de maternidad.

³⁰ SANCHEZ, Manuel. Diccionario Básico de Derecho. Editorial Casa de la Cultura del Ecuador, Ambato.1989, pág,78

En primer lugar diré que despido es la acción de apartar a una persona o trabajador de su sitio o lugar de trabajo. O lo que podría determinarse como despido a la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

Según Cabanellas de Torres, cita “En términos amplios, despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. Ahora bien, en ciertas relaciones no puede hablarse de despido en el sentido específico laboral que luego se desenvuelve”³¹

Según Jorge Vásquez López dice: “esta característica conlleva la obligación forzada para que los contratantes cumplan sus disposiciones y normas fijadas legalmente, por tanto las mismas no son optativas, tienen que ser acatadas y observadas por todas las partes de la relación laboral”³²

Según estos dos estudiosos del derecho proponen dos situaciones doctrinales claramente establecidas y es así que Cabanellas adopta una situación neutral en lo que concierne a las partes que asumen la iniciativa de la disolución o ruptura laboral, Jorge Vásquez López lo considera como un acto o decisión unilateral.

Ahora bien enfocándonos al tema que nos ocupa con respecto a los derechos

³¹ **CABANELLAS DE TORRE**, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo III, Pág. 208

³² **VASQUEZ LOPEZ, Jorge**: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Primera Edición, Quito-Ecuador, 2004, pág. 55

de la mujer trabajadora podemos decir que las Constituciones y leyes de países como Colombia, Perú, Bolivia, República Dominicana entre otros tienen como objetivo defender los derechos de la mujer trabajadora y la familia y no puede estar apartada de este propósito la constitución y demás leyes que rigen nuestro país, estas leyes se conjugan con los postulados de los que disponen los tratados y convenios internacionales vigentes, por lo tanto nos enfocaremos en lo que dispone las leyes y normas contenidas en la legislación positiva ecuatoriana que en este mismo ámbito son de cumplimiento obligatorio con respecto al despido de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de maternidad, siendo un derecho social por lo que protege la salud de la mujer trabajadora ya que está en el grupo de personas de atención prioritaria lo que conlleva al cuidado de la salud integral, de su vida en el embarazo parto y post parto.

La Organización Internacional del Trabajo ha demostrado singular preocupación en lo que es la protección de la maternidad, estableciendo desde sus inicios lineamientos cuyo propósito es que los países miembros incluyan en cada una de sus legislaciones nacionales disposiciones tendientes a precautelar los derechos de la mujer durante el embarazo, parto y lactancia.

En este marco existen 3 convenios sobre la protección de la maternidad en el ámbito laboral los mismos que fueron suscritos en los años 1919, el convenio

No. 103 revisado en 1952 que fue ratificado por 30 países entre ellos nuestro país y por último el convenio 183 del 2000 y ratificado por 18 países.

Es importante señalar que todos los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Han incluido en su ordenamiento jurídico normas cuya finalidad es la protección sobre la maternidad en el campo laboral, siendo que son etapas de especial vulnerabilidad para las trabajadoras y su familia, a sabiendas que la etapa de embarazo y lactancia requieren de especial cuidado y protección para evitar daños a su salud y la de sus hijos, además de requerir una protección que les garantice que no van a ser despedidas por su estado de embarazo y de su período de ausencia laboral por causa de maternidad

Por lo tanto la garantía y protección de las embarazadas y las madres en periodo de lactancia son muy importantes, y sobre todo la de evitar la discriminación en el trabajo, son condiciones donde se exhorta el derecho de las mujeres para lograr la igualdad de oportunidades y de igual trato entre los dos géneros.

4.2.5. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

En doctrina se determina como la renuncia a los derechos, “siendo el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le

corresponden a favor o en beneficio de otra persona.³³

Dentro del campo laboral existe una regla general que rige de acuerdo a los intereses individuales del trabajador de acuerdo a lo que establece la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 326 numeral 2 “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles , será nula toda estipulación en contrario”³⁴

En el Código del Trabajo Art. 4 en el que consagra el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y cita “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Sera nula toda estipulación en contrario”³⁵

4.2.6. Protección.

El empleador tiene obligaciones no solo de tipo moral, sino va más allá incluso del pago de la remuneración, de las utilidades, de las remuneraciones adicionales y todo lo que determine la ley y el contrato de trabajo, sino que debe proveerlos de todas las seguridades entre ellos dotarles de herramientas e implementos necesarios para el desarrollo del trabajo y de esa manera evitar accidentes que puede costarles la vida.

³³ Ob. Cit. “**DOCTRINA, TEORÍA Y PRACTICA EN MATERIA LABORAL**” Pág. 32-33.

³⁴ **CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**.-Corporación de Estudios y Publicaciones, Pág 96

³⁵ **CODIGO DEL TRABAJO**.- Corporación de estudios y y publicaciones, Pág.6-.2015

El Art. 42.- de Código del Trabajo cita “Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración además las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”³⁶

A mi criterio el marco doctrinario que presento en mi trabajo, es una puerta abierta para quienes hemos escogido esta carrera y tengamos más claros los conceptos desde los inicios del Código del Trabajo y como poco a poco ha ido evolucionando y teniendo la importancia que tiene hasta nuestros días para la defensa del trabajador y empleador, como los cambios que ha ido teniendo de alguna manera van ubicándonos a las mujeres en el trabajo como un ente productivo apto para desarrollarlos, a esto y como parte medular la Constitución de la república del Ecuador es la carta magna donde se sustenta todos los demás códigos y leyes que se crean en nuestro país.

³⁶ **CODIGO DEL TRABAJO.**- Corporación de estudios y publicaciones, Pág.22-.2015

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 3 sobre los deberes del Estado en la que cita lo siguiente “Son deberes primordiales del Estado: 1.- Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”³⁷

Por lo tanto la Constitución y la Ley protege a la mujer embarazada, y en consecuencia la Constitución garantiza a la mujer embarazada la atención, protección y cuidado de la salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y pos parto

El Art. 43 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta: “El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.

³⁷ CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2008, Art. 3 Núm. 1

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.”³⁸

Por lo tanto la mujer trabajadora cuenta con la protección frente al trabajo, por lo que se prohíbe 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 la ampara, porque necesita de un sustento y en donde quien hace de empleador no le despoje de aquel derecho que tiene tanto la madre como la familia y sobre todo los niños para que puedan subsistir; por ello la Ley prohíbe que la mujer en estado de gestación o asociado a su condición de gestación o maternidad sea despedida, imponiendo sanciones para que el empleador no proceda a realizar estos actos inhumanos.

Además tenemos el Art. 69 sobre los derechos de la familia, en la que expresa lo siguiente:

“1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsable; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.

³⁸ CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2008

2. Se reconoce el patrimonio familiar inembargable en la cuantía y con las condiciones y limitaciones que establezca la Ley. Se garantizará el derecho de testar y de heredar.

3. El Estado garantizará la igualdad de derechos en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes.

4. El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa.

5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos.

6. Las hijas e hijos tendrán los mismos derechos sin considerar antecedentes de filiación o adopción.

7. No se exigirá declaración sobre la calidad de la filiación en el momento de la inscripción del nacimiento, y ningún documento de identidad hará referencia a ella”³⁹

Es claro lo que expresa este artículo con respecto a la protección de los derechos de la familia en el ámbito de la maternidad y paternidad responsable, como del cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo y protección de

³⁹ CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2008 Art. 69, pag. 24

los derechos de sus hijas e hijos de tal manera que contribuyan y fortalezcan el desarrollo integral y físico de cada integrante de su familia.

El numeral 7 del Art. 83 con respecto de los Deberes y Responsabilidades expresa de “Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir”⁴⁰

Luego me remito al Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador con respecto a los principios y en la que expresa:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”⁴¹

4.3.2. Código del Trabajo.

El CT. Al igual que la Constitución es una herramienta donde se sustenta los derechos de la mujer trabajadora cuya finalidad es la de garantizar los derechos de la mujer trabajadora para tener una mejor lectura sobre el tema, para lo cual me remitiré a señalar los artículos que corresponde para el efecto El Art. 153 del Código del Trabajo en la que se habla sobre la **Protección a la mujer embarazada.**- y en la expresa lo siguiente:

⁴⁰ CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2008, Art. 83, y núm.7, pág. 31 y

⁴¹ IBIDEM, Art, 326, núm. 2,pág, 96

“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”⁴²

Este artículo claramente señala la prohibición que tiene los empleadores de dar por terminado la relación laboral con la trabajadora que está en etapa de gestación y hasta después del parto ya que ella es beneficiada con la licencia correspondiente que, además de ser una protección social que tiene como fin el cuidado de la madre y del niño

El Código del Trabajo en su artículo 154 habla sobre la **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

⁴² CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, actualizado 2015, pág. Versión bolsillo, pág. 94

precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código. Salvo en los casos determinados en el artículo 172 del CT. Donde se determinan las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.

La mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

Cuando la mujer trabajadora ha sido objeto de despido o desahucio, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten”⁴³

Es importante recalcar que el Código del Trabajo establece para la mujer trabajadora derechos y obligaciones, sobre todo en lo que respecta a la condición de gestación y de maternidad, de manera particular en cuanto tiene

⁴³ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, actualizado 2015, pág. Versión bolsillo, pág. 94-95

que ver a su estabilidad laboral, prohibiéndose al empleador vulnerar los derechos de la madre con respecto a su estabilidad en el trabajo

El Código del Trabajo, en su art. 188. **Indemnizaciones por despido intempestivo expresa:** “El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su

voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores”⁴⁴

El Código del Trabajo al ser un instrumento donde los empleadores como las trabajadoras y trabajadores se rigen deberá ser acatado sus disposiciones por ambas partes con la finalidad de evitar ser objeto de sanciones que vienen establecidas ya sea de tipo pecuniaria como administrativa.

Ahora bien si hablamos de indemnizaciones estas se calculan en función del tiempo de servicio, es decir que a mayor tiempo, mayor será la indemnización que recibirá el trabajador, este cálculo se tomara como base el sueldo o salario que el trabajador hay estado percibiendo al momento del despido intempestivo y tomando en consideración lo que establece el artículo 95 del CT.

⁴⁴ CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, actualizado 2015, pág. Versión bolsillo, pág 114-115

4.3.3. Tratados y convenios internacionales que protegen a la mujer.

“La Declaración Universal de los Derechos Humanos, es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de Diciembre de 1948 en esta recoge 30 artículos de derechos humanos considerados básicos, a partir de la carta de San Francisco del (26 de Junio de 1945).

La unión de esta declaración y los **Pactos Internacionales de Derechos Humanos** y sus Protocolos comprende lo que se ha denominado la Carta Internacional de Derechos Humanos. Mientras que la Declaración constituye, generalmente, un instrumento orientativo, los Pactos son tratados internacionales que obligan a los Estados firmantes a cumplirlos.”⁴⁵

Ahora bien partiendo de esta obligatoriedad asumida por los Estados donde nuestro país es también firmante, estos luego de las numerosas convenciones, declaraciones, y resoluciones internacionales de derechos humanos donde han insistido en los principios primordiales de derechos humanos manifestados por en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como su universalidad, interdependencia, la igualdad y la no discriminación, donde los derechos humanos vienen acompañados de obligaciones y derechos

⁴⁵ WIKIPEDIA, enciclopedia libre, Declaración Universal de los Derechos Humanos

asumidos por los Estados, de tal manera que constituye una expresión concreta de la universalidad de los derechos humanos por parte de los Gobernantes de estos Estados. Nuestro país al ser parte o miembro de las Naciones Unidas ha ratificado los tratados internacionales elementales de derechos humanos

“Las Organización de las Naciones Unidas, tiene competencias generales, pudiendo tratar cualquier materia que tenga un mínimo de contenido internacional, entre una de las competencias y principios que tiene es la la protección de los derechos humanos, como la de fomentar el respeto a los derechos humanos.”⁴⁶

4.3.3.1. Derechos de las mujeres.

Las mujeres y niñas exigimos que todas las sociedades donde existe democracia se reconozcan y se respeten nuestros derechos, en determinados países estos derechos están institucionalizados o respaldados por la ley, mientras que en otros países se ignoran o se los vulneran, cuyo interés en ciertas ocasiones es el de favorecer a los hombres y los niños.

⁴⁶ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Paris, 10 de Diciembre de 1948, pág.

La lucha permanente de las mujeres y los denominados grupos feministas con la finalidad de que se reconozcan nuestros derechos han arrojado resultados positivos y que han ido abriendo camino en el logro de estos objetivos que entre uno de sus fines fue alcanzar que se reconozca los derechos de las mujeres a decidir sobre su cuerpo, sobre la sexualidad, sobre la natalidad, Derecho a la integridad, al control propio de su cuerpo, derecho al sufragio, derecho a ocupar cargos públicos entre otros derechos que en sociedades machistas se han ido ignorando y postergando, propio de mentes retrogradadas y mezquinas.

Los derechos a la salud están reconocidos en los instrumentos de Derechos Internacional y nacionales que enumerare a continuación

- Declaración universal de Derechos Humanos de 1948
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, culturales, y sociales de 1966
- Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación
- Protocolo Adicional a la convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, sociales y culturales. Entre otros.

4.3.3.2. Derechos Sexuales y reproductivos de la mujer.

Es importante recordar que estos derechos son inseparables, indivisibles del Derecho de la Salud y de los Derechos Humanos, su objetivo es el que todas las personas y de manera particular la mujeres podamos vivir libres de discriminación, riesgo, amenazas, coerción y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción. Los Derechos Sexuales y Reproductivos están relacionados con el libre ejercicio individual de la sexualidad y la reproducción indistintamente de su condición social, raza, religión y desde luego no deberán estar sujetos por nada a la discriminación, coerción o violencia

Las personas deben ejercer estos derechos de manera responsable, respetando la integridad física, mental y social del resto de personas y desde luego asumiendo responsabilidades de la conducta tanto sexual como reproductiva. Al ser estos Derechos parte del Derecho a la Salud, estos se encuentran garantizados y protegidos no solo por las leyes y normas de cada país sino que también los protege la legislación Internacional referente a los Derechos Humanos como : Pactos, Convenciones y Protocolos y demás documentos de las Naciones Unidas.

Por otra parte los hombres están motivados para que comprendan y respeten los Derechos de la mujer, además de entender que estamos en derecho de

ejercer nuestras individualidades en la sexualidad y la reproducción, como también se sumen a contribuir con las obligaciones de su hogar.

En la década de 1870, las feministas avanzaron el concepto de maternidad voluntaria como crítica política de la maternidad involuntaria y para expresar el deseo de la emancipación femenina. Los defensores de la maternidad voluntaria rechazaban la anticoncepción, argumentando que las mujeres solo debían practicar el sexo con fines reproductivos, y recomendaban la abstinencia periódica o permanente como método anticonceptivo.

A inicios del siglo XX, la expresión “control de la natalidad”. Se convirtió en una opción de la “familia limitada” en cuestión de natalidad; El movimiento de control de la natalidad defendía la contracepción que permitiera las relaciones sexuales sin riesgo de embarazo. Al incidir sobre la palabra “control”, se afirmaba implícitamente que las mujeres debían tener autoridad sobre su propia reproducción, en estrecha consonancia con el movimiento feminista. Esloganes como “control sobre nuestro propio cuerpo” criticaban el dominio masculino y pedían la liberación de las mujeres, una connotación ausente en los movimientos de planificación familiar, control de la población y eugenesia. En las décadas de 1960 y 1970, el movimiento de control de la natalidad defendió la legalización del aborto y pidió a los gobiernos amplias campañas de

educación sobre los anticonceptivos, insistiendo en que se diera a las mujeres la opción de elegir.

Entonces los derechos reproductivos es decir los derechos relacionados con la reproducción sexual y la salud reproductiva, motivo que motivo para que se trate por primera vez y como subcategoría de los derechos humanos en la Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos de Naciones Unidas en 1968.

La (OIT), Organización Internacional del Trabajo, enfatiza entre uno de sus logros con respecto de la protección jurídica de la trabajadora embarazada la adopción del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, obligándolos a los empleadores a costear parcial o totalmente las prestaciones por maternidad.

4.3.4. Generalidades del Marco Legal sobre el Tratamiento a las trabajadoras en edad reproductiva según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4.3.4.1 Licencia de maternidad.- El Convenio sobre la Protección de la Maternidad, tiene como objetivo precautelar los derechos de la trabajadora y sobre todo en lo que tiene que ver con la protección de la mujer trabajadora

durante el embarazo y luego del parto. Prevé una licencia mínima de 12 semanas, pero se recomienda acordar 14 semanas, Y establece lo siguiente:

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.
3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.
4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

Este Convenio decreta que las prestaciones pecuniarias no deben ser inferiores a $2/3$ dos tercios de los ingresos asegurados anteriores, sin perjuicio del pleno goce de las prestaciones médicas. Es frecuente que para ejercer el derecho de licencia de maternidad, es requisito haber cumplido un período mínimo de trabajo al servicio del mismo empleador.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expresa que es indispensable la garantía de licencia por maternidad en virtud de que se la estaría protegiendo de posibles abusos y vulneración de sus derechos, tomando en consideración que la falta de continuidad en el trabajo como consecuencia de la etapa que atraviesa conlleva desventajas para el progreso profesional de las trabajadoras, pérdidas financieras debido a la reducción de la antigüedad en el empleo, en el monto de pensiones y de vacaciones anuales pagadas, entre otras prestaciones. El Código de Trabajo Ecuatoriano, regula una licencia de 12 semanas, aunque el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo recomienda como mínimo 14 semanas.

La mujer tiene derecho a prestaciones económicas de maternidad, siempre que la afectada garantice 12 semanas aseguradas en el transcurso de los doce meses calendario anteriores al mes en que se presume ocurrirá el parto.

4.3.4.2 Protección de la salud de la madre y del hijo.- Para la OIT, el embarazo, el parto y el post parto son etapas donde la salud de la mujer es mucho más susceptible y necesita de un cuidado especial en el entorno de su trabajo. Además existen recomendaciones con la finalidad de precautelar la integridad y derechos de la trabajadora por ejemplo: la recomendaciones No 95, sobre la protección de la maternidad, prohíbe el trabajo nocturno, las horas extraordinarias, y en condiciones de peligro para la salud de la madre y del niño/a, la intención de estas medidas es con la finalidad de reducir los riesgos que pudieren tener las mujeres en estado de gestación.

4.3.4.3 Notificación por anticipado.- Con respecto a este tema puedo decir que la obligación de notificar previamente el embarazo para acogerse a la licencia por maternidad depende de lo establezca sus leyes y normativas de cada país,

Por ejemplo en Irlanda y el Reino Unido, el incumplimiento de la notificación puede dar lugar a que la trabajadora pierda la protección de los tribunales en caso de conflicto. En Dinamarca, Francia, Grecia e Italia, la protección de la licencia por maternidad se goza, independientemente de cómo y cuándo se informe. En Finlandia, la notificación es obligatoria sólo si la trabajadora embarazada desea una licencia superior a 30 días antes de la fecha del parto.

En Australia, se debe comunicar al empleador o empleadora, el embarazo e intención de solicitar la licencia al menos con diez semanas de antelación a su licencia prenatal. En Austria, tan pronto como la interesada tenga conocimiento de su estado, debe informarlo e indicar la fecha probable de parto, además de comunicar, con cuatro semanas de antelación, la fecha de inicio de la licencia prenatal

4.3.4.4 Protección del empleo.- Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Toda mujer debería tener derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración al terminar la licencia de maternidad, cuya duración debería considerarse como período de servicio a efectos de determinar sus derechos, es primordial la garantía legal de que el embarazo o la ausencia del trabajo en licencia de maternidad o parto, no constituya causa de despido. Por tal motivo la garantía que se da a la mujer es indispensable para evitar que la maternidad sea motivo de discriminación. Estados Unidos, es uno de los países donde está prohibido aplicar medidas arbitrarias discriminatorias contra las mujeres embarazadas, o de parto y pos parto ya que sufren de alguna afección relacionada con el nacimiento de un hijo, pero sólo cuando están empleadas en empresas con 15 o más trabajadores. En países como la India, Congo, Costa de Marfil, Ghana, Israel, Libia, Madagascar, Nigeria, Senegal, Sri Lanka, Uganda y Uruguay, y en Sur América, las leyes establecen la prohibición absoluta de despido durante la licencia de maternidad, esto da una clara idea de la importancia que se da a la

mujer trabajadora que atraviesa por estas etapas tan importantes de su vida, y desde luego el de protegerla y evitar se las discrimine.

4.3.4.5 Prestaciones médicas.- Cuando una trabajadora se embaraza al poco tiempo de iniciar su trabajo las vuelve vulnerables e inestables en sus puestos de trabajo. Es necesario señalar que la legislación o los convenios colectivos prevean etapas de servicio de 3 a 12 meses, para poderse acoger al derecho de maternidad. De igual manera el IESS exige requisitos que deberán cumplirse para tener acceso a los servicios que contribuyan a la feliz culminación de su embarazo como al cuidado de su salud en general.

Países como Las Filipinas, Finlandia, Costa Rica, las Bahamas Portugal y Túnez, entre otros, las trabajadoras independientes se rigen bajo los mismos requisitos, prestaciones y pagos que las trabajadoras asalariadas. Bélgica, España, Francia, Gabón y Luxemburgo han determinado sistemas especiales de protección durante la maternidad para las mujeres que no mantienen una relación de dependencia.

El Código de Trabajo Ecuatoriano tiene que mejorar su legislación en cuanto tiene que ver con las mujeres que trabajan sin relación de dependencia, a pesar que en la actualidad por ejemplo las amas de casa tiene acceso a ciertos servicios que ofrece el seguro (IESS) y sobre todo con aportaciones sumamente cómodas, ya que de cierta manera se trata de actuar con justicia

por el aporte que dan a la sociedad en general, además podemos citar a otro grupo de mujeres trabajadoras y que aportan con su trabajo a la sociedad y a la producción de la que nos servimos como son las domésticas, las mujeres trabajadoras del sector agrícolas y del sector informal entre otras que el Código del Trabajo les queda debiendo en cuanto tiene que ver con la protección total de sus derechos, siendo esto uno de los motivos por la que algunas mujeres trabajadoras se ven obligadas a renunciar a su derecho a licencia por razones económicas; en otros casos, la falta de afiliación por parte de los empleadores ha sido otro gran problema que tienen que enfrentar las mujeres aun cuando se les haya descontado dichos valore.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, adopta en resolución No. 34/180, y abre para firmar, ratificación o adhesión de los países miembros la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (**CETFDCM**), la que entra en vigor el 3 de septiembre de 1981, y por tanto constituye de aplicación obligatoria por todos los Estados miembros de la ONU, entre los que se encuentra nuestro país.

Esto es con la finalidad de evitar o eliminar la discriminación contra la mujer donde violan los principios de igualdad de derechos, y del respeto de la dignidad humana, dificultando la participación de la mujer, en las mismas condiciones que los hombres, en la vida política, social, económica y cultural de su país.

Los países miembro manifiestan su intranquilidad respecto de las mujeres en situación de pobreza no tienen un acceso justo a la alimentación, la salud, ni oportunidad de empleo, ni educación ni pueden satisfacer otras necesidades elementales. Producto de la discriminación de que son objeto

El numeral 2 del Art. 11 de la (CETFDCM) Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación Contra la Mujer en el trabajo por causa de maternidad o lactancia dicta las siguientes normas:

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados

Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública,

especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”⁴⁷

Por lo tanto la **(CETFDCM)** Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, literal a del Art. 11, prohíbe a los empleadores, bajo amenaza de sanción, todo tipo de despido o discriminación a la mujer por causa de embarazo, lactancia o estado civil, por lo tanto los países miembros tendrán que acoplar su legislación a esta declaración. Estableciendo sanciones que cumplan el principio de proporcionalidad para todo empleador o patrono que procediera a despedir a la mujer que se encuentre es estado de gestación, en periodo de lactancia o por cualquier otra causa relacionada con su estado civil

El literal d) del numeral 2 del Art. 11 de la misma convención manda a los Estados miembros acoplar sus legislaciones de trabajo, así como, tomar medidas sociales efectivas, para proteger a la mujer embarazada con respecto de cualquier tipo de trabajo que resulte ser peligroso para la madre como para su feto, ni que pueda exponerse el normal desarrollo del embarazo.

⁴⁷ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Resolución 30/180, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, 3 de Septiembre de 1981, Pág. 25

Para el desarrollo de mi tesis he recopilado todas las disposiciones, leyes, reglamentos y acuerdos donde el empleador, el trabajador y las autoridades de justicia hacen que en lo que respecta al trabajo y sus integrantes exista una herramienta de respeto entre unos y otro para ello he tomado los artículos que me sirve tanto de la Constitución como del Código del Trabajo, del COIP entre otros de tal manera que me orientaron a realizar el análisis a mi propuesta de reforma jurídica

4.4. Legislación comparada.

4.4.1. Legislación Argentina.

La Legislación Argentina va a la par de las legislaciones de otros países con respecto a lo laboral para lo cual empezaré citando el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo en la que expresa o siguiente:

Prohibición y conservación del empleo *“Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días después del parto. Sin embargo la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta días; el resto del periodo total de licencia se acumulará al periodo de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se*

acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confiere los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al periodo de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que provean las reglamentaciones respectivas.⁴⁸

Garantizase a toda mujer durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá el carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación q que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente del su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen el embarazo o

⁴⁸ **CODIGO DEL TRABAJO**.-, corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador 2015 art. 152

parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta Ley”⁴⁹

La legislación argentina tiene singular similitud con la legislación de nuestro país, con respecto de la licencia y prohibiciones de despido arranca desde el momento que se notifica con el correspondiente certificado médico, el cual abaliza la real situación de su estado de gestación.

La Ley de Contrato de Trabajo argentina en su artículo 178 expresa.

Despido por causa del embarazo. Presunción. “Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el art. 182 de esta Ley”⁵⁰

Con respecto a este artículo la legislación Argentina presenta cierta diferencia

⁴⁹ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. - LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE ARGENTINA

⁵⁰ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. - LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE ARGENTIONA.

con respecto a la legislación ecuatoriana, cuando hace mención al tiempo de embarazo dejando a la mujer trabajadora argentina durante los dos primeros meses de embarazo desprotegida cuando se la haya despedido porque no tiene derecho a ser reintegrada así justifique su estado de gravidez, lo que va en desmedro del derecho de la mujer trabajadora.

4.4.2. Legislación Boliviana.

LA LEY GENERAL DEL TRABAJO BOLIVIANA, expresa con respecto a las mujeres y menores lo siguiente:

Art 46 “La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas. El art. 59 prohíbe el trabajo de las mujeres y menores hacerlo en labores peligrosas, insalubres o pesadas, además en ocupaciones que afecten la moral y las buenas costumbres,

Art. 61 de la Ley General del Trabajo señala: "Las mujeres embarazadas descansarán 30 días antes hasta 30 días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieren casos de enfermedad. Conservarán su derecho al cargo y percibirán el 100% de sus sueldos o salarios. Durante la lactancia tendrán pequeños períodos de descanso al día no inferiores en total a una hora"

ART. 62 Las empresas que ocupen más de 50 obreros mantendrán salas cuna, dependiendo de los planes que se establezcan.

ART. 63 Los patronos que tengan a su servicio mujeres y niños tomarán todas las medidas conducentes a garantizar su salud física y comodidad en el trabajo. Todas las disposiciones de este Capítulo pueden ser definidas por acción pública y, particularmente, por las sociedades protectoras de la infancia y la maternidad.

La legislación boliviana reconoce disposiciones que tiene como fin la protección de las trabajadoras, pero a mi parecer esta legislación nos queda debiendo en el sentido de que para las mujeres, los derechos para el acceso al trabajo todavía tienen cierto grado de discriminación, esto en cuanto que no contempla relaciones proporcionales con respecto al derecho de acceso al trabajo sino que por el contrario advierte a los empleadores a ocupar en sus

empresas únicamente a un 45% de personal femenino. Además de que existe una marcada falta de normativas que tengan como objetivo la protección de los derechos de la mujer trabajadora embarazada o en etapa o periodo de lactancia, además de la carencia de sanciones tanto administrativas, personales, en contra de empleadores que incumplan con las disposiciones a favor de la mujer gestante o de aquella que se encuentre en período de lactancia.

4.4.3. Legislación Colombiana.

“EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO COLOMBIANO, con respecto al trabajo cita lo siguiente: la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo excepciones.”

Con respecto a la protección a la maternidad y protección de menores, cita lo siguiente:

“La maternidad dice que esta gozara de la protección especial del Estado.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.”

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

6. *En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.*

7. *La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:*

a) *Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.*

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

b) *Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.*

ART. 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. *“El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30)*

minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de qué trata el inciso anterior.”

ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR.

“1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras despedida sin autorización de la autorización de las autoridades tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si lo ha tomado.»⁵¹

El Código Sustantivo Del Trabajo de Colombia hace singular aplicación irrestricta de las normas nacionales sobre lo determinado en el derecho internacional, cuya finalidad es la de acabar con las practicas absurdas de explotación, pero puedo decir que aún falta más por hacer, como es la de poner mayor énfasis en la protección de la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia, a sabiendas que la salud del niño depende del cuidado y alimentación (lactancia) que le puedan proveer al recién nacido.

Ahora bien haciendo un análisis con respecto a la protección de la mujer trabajadora, se puede colegir que existe un avance importante en cuanto tiene que ver con la protección de esta y la del niño/a, en cuanto tiene que ver con el derecho de la mujer trabajadora, que a mi parecer tienen bastante similitud entre una y otra legislación emanadas por los países latinoamericanos analizados, pero que como mujer aspiro que las leyes cada día vayan

⁵¹ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA,
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.p>

mejorando para bienestar de la madre y del recién nacido, lo que sí es importante reconocer el interés que se tiene no solo por el bienestar de la madre trabajadora sino del fruto de la maternidad, como es el caso de la obligación de establecer guarderías desde luego dependiendo del número de trabajadoras, esto con el fin de darles mayor tranquilidad a sus madres y lograr que se mantenga una estrecha relación entre madre e hijo por medio de la lactancia y lo que ello conlleva.

Cuando hablamos del principio de igualdad vemos que guarda relación entre los que cita en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre; la Declaración de los Derechos de la Mujer; la Constitución de la República del Ecuador, y del Código del Trabajo, de manera particular señalare lo que señala los:

Arts. 1 y 2 de la Declaración universal de los derechos hombre (DUDH) (Art 1. Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en cuanto a sus derechos. Las distinciones civiles sólo podrán fundarse en la utilidad pública.

Art 2. La finalidad de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Esos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.”⁵²

⁵² <https://es.wikipedia.org/wiki/Declaración> DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE

Y los Arts. 1 y 2 de Declaración de los Derechos de la Mujer (DDMC) “Art. 1 - La mujer nace libre y permanece igual al hombre en derechos. Las distinciones sociales sólo pueden estar fundadas en la utilidad común.”

Art 2 – “El objetivo de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles de la Mujer y del Hombre; estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y, sobre todo, la resistencia a la opresión”⁵³.

Con lo que cita la CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR; CRE en el Art. 11 numeral 9 “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la constitución; además la Constitución garantiza el derecho al trabajo siendo que es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, garantizando 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”⁵⁴

además del Art. 43 que cita sobre los derechos de la mujer embarazada lo siguiente “ El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: No ser discriminada por su embarazo en los ámbitos

⁵³ <https://es.wikipedia.org/wiki/Declaración> de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana

⁵⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, CORPORACIÓN de Estudios y Publicaciones, 2009

educativo, social y laboral; La gratuidad de los servicios de salud materna; La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto; Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el período de lactancia. “⁵⁵

Art. 69 “Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia:

1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsable; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.
5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos.
1. No se exigirá declaración sobre la calidad de la filiación en el momento de la inscripción del nacimiento, y ningún documento de identidad hará referencia a ella.”⁵⁶

Art. 326, numeral 2. “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. “Los Derechos Laborales son irrenunciables e intangibles.

⁵⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, CORPORACIÓN de Estudios y Publicaciones, 2009

⁵⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, CORPORACIÓN de Estudios y Publicaciones, 2009

Art. 331.- 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.”⁵⁷

Art. 152 del CT. Cita concretamente son respecto a la licencia por embarazo de la mujer, “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 nacimiento múltiple el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia de trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo de IESS. Y a falta de este por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se producido.”⁵⁸

La mujer embarazada goza de derechos en beneficio propio y en protección a sus hijos, las trabajadoras no pueden ser discriminadas por ninguna razón. Es por ello que la regulación de los derechos mencionados de la Constitución, y la normativa consta en el Código del trabajo, si a una trabajadora se la

⁵⁷ **CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**, CORPORACIÓN de Estudios y Publicaciones, 2009

⁵⁸ CODIGO DEL TRABAJO, corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador 2015 art. 152

despide por su condición de embarazo, parto y post parto, se está discriminando por tal situación dentro del ámbito laboral, lo que garantiza en esta situación no solo es su condición de trabajadora, sino por la protección del ser que se encuentra en su vientre y al nacer, necesita los medios adecuados para su subsistencia y desarrollo.

Además la Constitución en su artículo 326 con respecto de los principios dice: Núm. 2 “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” que tratándose de trabajo no es permitido que se renuncien los derechos del trabajador, cuyo derechos adquiridos no pueden perjudicar o menoscabar a los ya adquiridos.

Cuando hablamos de intangibilidad estamos diciendo que no se puede afectar los derechos reconocidos con anterioridad al trabajador, en el caso de la trabajadora se reconoce el despido por su condición de embarazo y maternidad, entonces quien hace de empleador deberá respetar los derechos de la mujer trabajadora en condición de embarazo y asociado a la condición de maternidad, lo que no sucede si una trabajadora ha sido despedida sin saber que ha estado embarazada y además si no presentó el debido certificado médico que abalice su estado, de tal manera que afecta los derechos a la estabilidad laboral.

En lo que concierne al trabajo de la mujer trabajadora, la ley no puede vulnerar su condición de madre, por lo tanto regula todo cuanto tenga que ver con el

despido ineficaz en su condición de embarazo y asociado a la maternidad, de tal manera que garantiza la estabilidad laboral y a la vez conmina a que los empleadores se sujeten a las disposiciones so pena de ser sancionados con multas, además del reintegro de la trabajadora, o de la indemnización correspondiente para el efecto.

El art. 331, de la CRE. esta disposición garantiza a la mujer trabajadora su condición de igualdad en el acceso al trabajo, es decir no habrá diferencias entre el hombre y la mujer, además de una remuneración equitativa para ambos géneros, es importante puntualizar que la mujer por su condición de personas prioritarias, goza de determinados beneficios, como es su condición de embarazadas, parto y maternidad, por ello se le otorga licencias con remuneración, permisos y hasta inamovilidad en el trabajo, como es la ineficacia en el despido intempestivo cuyo fin es el de precautelar la vida y seguridad del niño, que es parte primordial del entorno familiar de la mujer trabajadora.

Art. 195.1 del CT. PROHIBICIÓN DE DESPIDO Y DECLARATORIA DE INEFICAZ. “se considera 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”.

Lo que establece esta disposición el empleador no podrá despedir a la trabajadora que se encuentra embarazada o dentro de su estado de gestación o maternidad, lo que comprende el periodo de embarazo que son 40 semanas o nueve meses, más la condición de asociación, pero la ley no indica cual es el estado de maternidad, lo que debería comprender las 12 semanas por la licencia con remuneración por el parto, a tomar en cuenta el estado de lactancia de 12 meses que debe dar el empleador a las trabajadoras, pero esto no significa que el estado asociado sea tomado en consideración para prohibir el despido intempestivo y considerar ineficaz, pero es importante que se lo debe considerar en la ley de manera puntual, de tal manera que se pueda conocer y acogerse a este beneficio que tienen las mujeres por su situación de inamovilidad.

Es importante recordar que si bien es cierto existe leyes en beneficio de la mujer trabajadora, también debemos reconocer que aunque hay casos aislados hasta hoy todavía la mujer embarazada, o en estado de maternidad sufre discriminación y como consecuencia de esto se producen despidos, para ello el Estado deberá implementar entes donde se haga seguimientos y se cumpla con las disposiciones citadas en la ley, y no queden como simples enunciados.

A mi criterio las legislaciones de los países que enunciado en este trabajo tiene similitud con respecto a la protección de la mujer ante una posible injusticia o arbitrariedad que se pueda dar con sus empleadores no solo por el hecho de ser parte del género femenino sino también cuando atraviesa por una etapa de

gestación o de alumbramiento. Por ello todos los países firmantes con los diferentes tratados y convenios internacionales han puesto como singular importancia la protección de la trabajadora haciendo que tomemos el lugar que nos corresponde como seres productivos e inteligentes, además que se nos trate en igual de condiciones que con los hombres y evitar actitudes y acciones discriminatorias, además de tener igual oportunidades para el acceso al trabajo a diferencia de Bolivia que solo da un 45% de espacio laboral para las mujeres, pero con respecto a las licencias por maternidad la legislación Argentina prohíbe el trabajo de la mujer trabajadora de 45 días antes y 45 días después del parto teniendo la opción la trabajadora de solicitar se reduzca la licencia de 45 días anteriores al parto por 30 días, dejándose los 15 días para completarlos o sumarlos a los 30 días que se da para después del parto, mientras que la boliviana dispone el descanso de la mujer de 30 días antes y 30 después del parto, en cuanto al trabajo la legislación boliviana no contempla relaciones proporcionales con respecto a las oportunidades de los hombres dando tan solo el 45% de oportunidad de trabajo para las mujeres esta legislación nos queda debiendo a toda la sociedad, en cuanto a la legislación Colombiana la mujer trabajadora tiene derecho a 14 semanas de licencia por parto pero podrán tomar 2 semanas antes, los que se descontaran de la de 14 semanas, caso de no tomar las 2 semanas hará uso de las 14 semanas después del parto en cuanto a la jornada de trabajo son similares estas legislaciones.

5.- MATERIALES Y METODOS.

5.1. Materiales.

Para el análisis de la problemática que se presenta con respecto a definir el tiempo de maternidad de la mujer trabajadora, y como consecuencia de esto la posible vulneración de sus derechos constitucionales como mujer trabajadora en condición de maternidad.

La investigación de campo la aplique al consultar a una muestra de 30 encuestados los mismos que respondieron de acuerdo a lo que se les consultaba y dando una opinión derivada de sus conocimientos y vivencias en el tema, el cuestionario se originó producto de la hipótesis planteada como de su verificación, además de la determinación de variables e indicadores lo que me llevó a prescribir la verificación de los objetivos, que me conducen a hacer una propuesta fundamentada de Reforma al Art. 195.1 del Código del Trabajo cuya finalidad es la que se determine con precisión el tiempo que se considere justo a establecer la condición de maternidad.

El informe final de la investigación propuesto siguió el esquema previsto en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

5.2. Métodos.

En lo principal este trabajo se orienta por la metodología científica de la investigación, para ello planteo mi hipótesis, los objetivos general y específico, además de la utilización de diferentes técnicas y procedimientos que coadyuven al desarrollo y culminación del trabajo de investigación así como su verificación.

He abordado el método científico por la naturaleza misma de este trabajo, y en base de lo cual se desarrolla la teoría, y la investigación de campo que me han permitido la verificación y contrastación de la información obtenida.

Este trabajo eminentemente jurídico se direcciona a conjugar lo que corresponde al Derecho Laboral con el efecto de la realidad social y jurídica de la mujer trabajadora, que se expone a un posible despido por falta de determinar o precisar el tiempo máximo de su condición de maternidad.

El método científico que he tomado me permite plantear los problemas jurídicos provenientes de la normativa jurídica laboral, la misma que garantiza y regula los derechos de la mujer trabajadora embarazada y en etapa de posparto. Así como del análisis de cada uno de sus componentes que serán desglosados con la finalidad de poder determinar las falencias con que cuenta nuestro Código del trabajo que perjudican a la mujer trabajadora con respecto

a la vulnerabilidad en sus trabajos por la falta de una normativa que deje en claro sobre lo que planteo con respecto a la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz asociado a la condición de maternidad de la trabajadora.

El método *deductivo* me ha servido como base para el análisis del problema objeto de mi investigación, hasta llegar al análisis de los aspectos particulares del Código del trabajo que cita los derechos de la mujer trabajadora en etapa de embarazo como los que corresponden a su condición de maternidad, como también el *inductivo* que me ha permitido hacer un análisis de la problemática que se presenta por el vacío en lo que concierne a determinar el tiempo máximo en la etapa de maternidad de la mujer trabajadora, en virtud de que la ley no indica el estado asociado a su condición de maternidad, lo que daría lugar a que el empleador decida a su albedrío lo que le es favorable para él y que vaya en desmedro de los intereses y derechos constitucionales de la mujer trabajadora.

Para el desarrollo de mi proyecto de tesis la direcciono en la doctrina, disposiciones legales vigentes, además trabaje con la aplicación de encuestas a un número de 30 personas entre los que fueron encuestados contamos con la

colaboración de profesionales del derecho en libre ejercicio, y mujeres trabajadoras que prestan sus servicios en la localidad que me han dado la información requerida para el análisis correspondiente de mi tema en estudio, como la comprobación de mi hipótesis planteada, además de determinar las conclusiones y recomendaciones, lo que da lugar a establecer el vacío que existe al no determinar el tiempo máximo o tope de la condición de maternidad de la trabajadora.

6.- RESULTADOS.

6.1. Resultados de las encuestas.

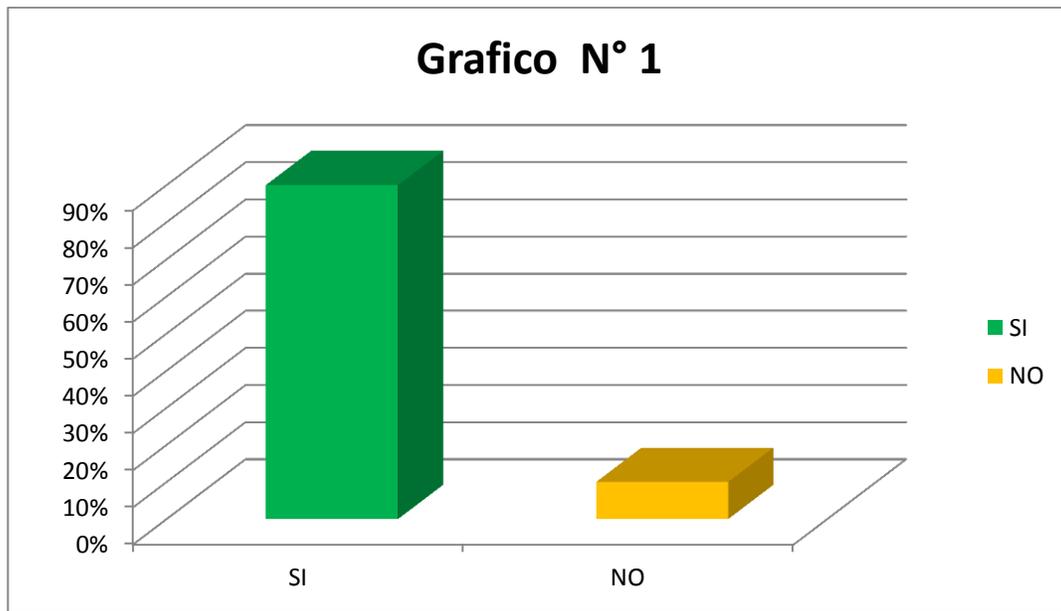
De acuerdo al tema planteado he recurrido a la técnica de la encuesta como soporte y desarrollo de la temática propuesta, la misma que se aplicó a profesionales de Derecho en libre ejercicio, y mujeres trabajadoras de la ciudad de Loja, cuyo fin fue la de hacer una recopilación de información necesaria, la misma que me servirá para poder sustentar el tema propuesto.

PRIMERA PREGUNTA

1.- Considera Ud. que se debería endurecer las sanciones a los empleadores como una medida coercitiva para evitar se despidan intempestivamente a la mujer trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio y mujeres trabajadoras en estado de maternidad.
AUTORA: Sonia M. Jiménez



Interpretación:

El 90% de los preguntados dicen que si se debe endurecer las sanciones con medidas coercitivas con la finalidad de que los empleadores no vulneren los derechos de la mujer trabajadora en virtud de por medio esta la vida del niño, y que lamentablemente las sanciones son endebles y como consecuencia debería utilizarse todas las medidas necesarias para lograr que se respete el derecho de la mujer trabajadora, mientras que el 10% considera que es innecesario en virtud de que las reglas ya están trazadas y solo hay que cumplirlas.

Análisis:

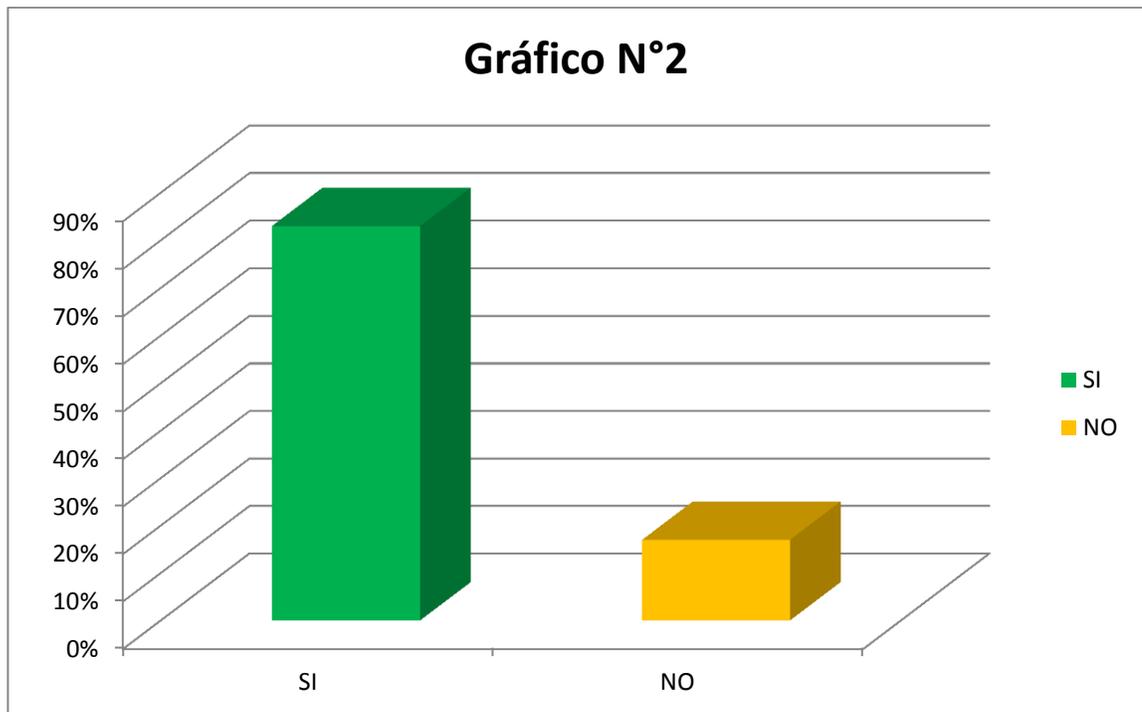
Al hacer un análisis de las respuestas dadas en esta pregunta manifiestan que si se debe endurecer las sanciones, puesto que si son violentados los derechos de la mujer trabajadora y que hay ocasiones donde los empleadores vulneran las licencias que le corresponden a las mujeres.

SEGUNDA PREGUNTA

Considera Ud. que en caso de producirse un nacimiento prematuro, nacimiento múltiple o por cesárea se debería extender la licencia a la mujer trabajadora?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio y mujeres trabajadoras en estado de maternidad.
AUTORA: Sonia M. Jiménez



Interpretación:

En esta pregunta la respuesta contestada afirmativamente dan un porcentaje del 83% en la que se debe extender la licencia por concepto de maternidad porque en su mayoría concuerdan con que la madre debe recuperarse plenamente, a más de tomarse el mayor tiempo para el cuidado del o de los recién nacidos que por el mismo hecho de haberse presentado un nacimiento prematuro o múltiple la salud de estos niños es muy delicada, mientras que el 5% señala que ya es responsabilidad de los padres y que deben buscar el apoyo de personas que puedan ser su ayuda.

Análisis:

El análisis que hago a esta pregunta es que en su mayoría los encuestados concuerdan en el sentido de que por ser muy delicada la situación tanto para la madre como para su o sus vástagos es menester extender el tiempo de licencia por maternidad, respetando el criterio de quienes consideran que no es necesario.

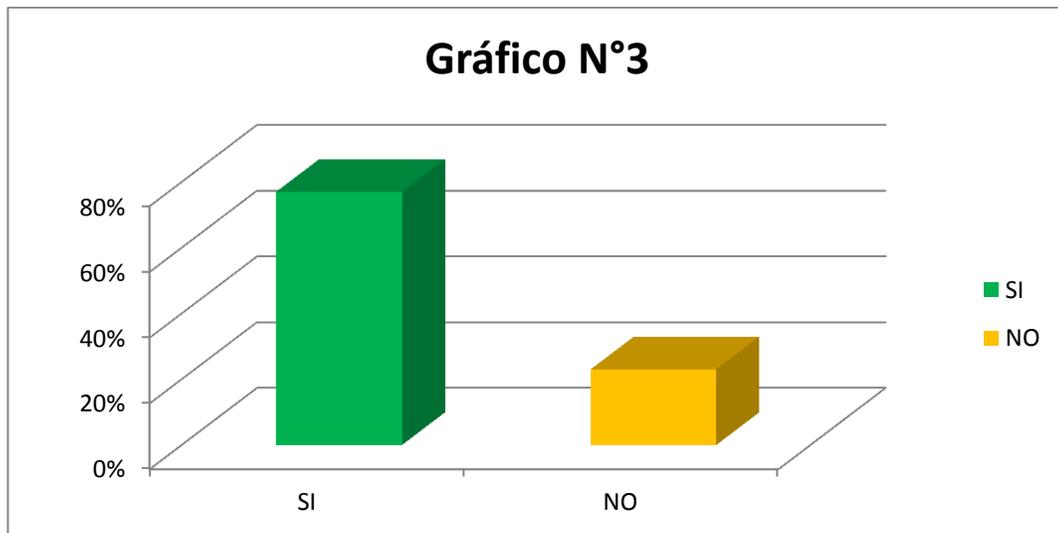
TERCERA PREGUNTA

Cree Ud. que se debe extender el plazo para que una trabajadora que ha sido despedida pueda plantear una acción por lo que considera es un despido ineficaz?

INDICADORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	23	77%
NO	7	23%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio y mujeres trabajadoras en estado de maternidad.

Autora: Sonia M. Jiménez



Interpretación:

Ante las respuestas de la tercera pregunta, un 77% aprueba de que se debe extender el plazo para que una trabajadora que ha sido despedida pueda plantear una acción por lo que considera es un despido ineficaz, mientras que el 23% considera que es suficiente el tiempo que está establecido y que a la final esto le beneficia porque entre más pronto plantee la acción más pronto encontrará solución

Análisis:

El análisis que hago al respecto es que si bien es cierto que entre más pronto se presente la acción, más pronto se solucionan el problema, pero aquí tenemos que ver el estado de salud de la madre que puede impedirle acudir en busca de un profesional del derecho para buscar ayuda y asesoramiento para plantear este recurso del que puede hacer uso, por lo tanto a mi criterio creo considero que si se debe extender el tiempo para que pueda hacer el reclamo

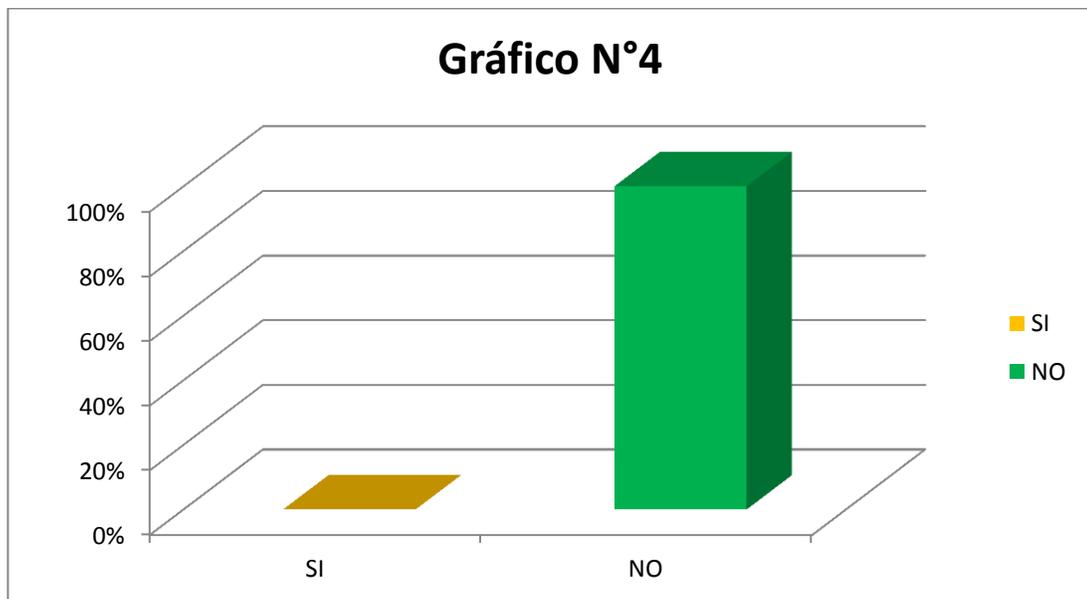
correspondiente, caso contrario puede perder la oportunidad de exigir se respeten sus derechos que pudieron ser vulnerados.

CUARTA PREGUNTA

Considera Ud. que la estabilidad laboral de la mujer está garantizada luego de haber cumplido las 12 semanas de licencia?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio y mujeres trabajadoras en estado de maternidad.
Autora: Sonia M. Jiménez



Interpretación:

En esta pregunta el 100% de los encuestados coinciden que la estabilidad laboral de la mujer no está garantizada luego de haber cumplido las 12 semanas de licencia, y que una vez que se reincorpore a sus labores podrá ser objeto de visto bueno, desahucio o despido intempestivo por parte del empleador

Análisis:

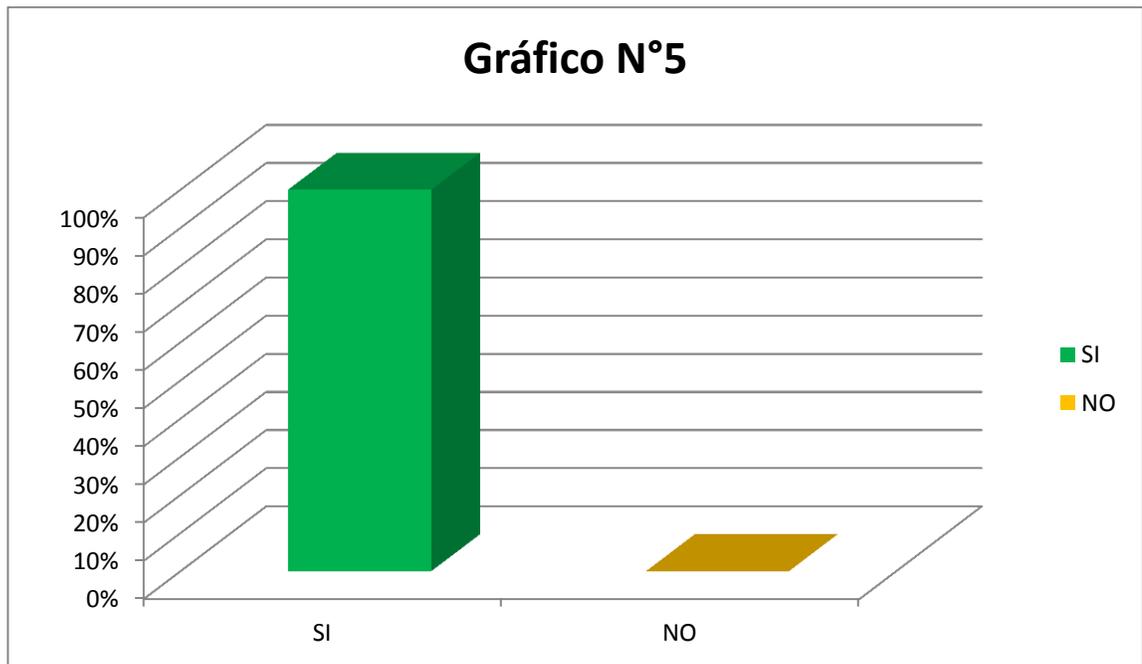
A mi criterio los vacíos que tiene el código del Trabajo con respecto a este tema dejan vulnerable a la mujer trabajadora, siendo razón suficiente para que el empleador pueda hacer uso de lo que considere se le está permitido. He aquí un punto importantísimo que debe ser revisado y solucionado de tal manera que la mujer trabajadora no sea perjudicada porque paralelamente afectaría a su entorno familiar y a sus intereses.

QUINTA PREGUNTA

Considera Ud. que el Art. 195.1 del Código del trabajo debería ser reformado en virtud de que no determina el tiempo de maternidad con exactitud, dejando a la mujer trabajadora vulnerable frente a un despido intempestivo por parte del empleador'

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio y mujeres trabajadoras en estado de maternidad.
 Autora: Sonia M. Jiménez



Interpretación

Con respecto a la quinta pregunta el 100% de los encuestados coinciden que si se debe reformar el artículo 195.1 del Código del Trabajo con la finalidad de

proteger a la mujer en condición de maternidad con respecto a su permanencia en sus puestos de trabajo.

Análisis:

El análisis que hago con respecto a esta pregunta y a mi criterio considero que es de elemental importancia la reforma de este artículo en consideración de que la falta de determinar el tiempo de maternidad dejaría a la mujer trabajadora vulnerable ante sus empleadores porque no sabría con exactitud el tiempo a tomar para la maternidad.

7.- DISCUSIÓN.

7.1. Verificación de Objetivos.

El objetivo general y los específicos que planteo para ser verificados a través de mi trabajo de tesis fueron los siguientes:

7.1.1. Objetivo General.

Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario del despido ineficaz y la vulneración de los derechos de la mujer trabajadora en estado asociado a su condición de maternidad.

Se pudo verificar de manera positiva lo vulnerable que es la situación de la mujer trabajadora en estado asociado a su condición de maternidad, en virtud del análisis pormenorizado de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas donde se encontró una aprobación a lo que se plantea con respecto al tema en estudio, como de las diversas fuentes bibliográficas donde se pudo corroborar las falencias que contiene el artículo 195.1 con respecto a la estabilidad de la trabajadora por el hecho de no precisar claramente si el estado de maternidad se lo tomaría en consideración las 12 semanas de licencia por cuestión del parto o tomar en cuenta el estado de lactancia de 12

meses que debe dar el empleador, he aquí la gran incógnita que deja abierta la posibilidad de que se vulneren los derechos de la mujer trabajadora, los que repercutiría no solo a ella sino también a su entorno.

7.1.2. Objetivos específicos.

1.- Realizar un estudio de las garantías Y derechos Constitucionales que protegen a la mujer trabajadora, así como también de la figura del despido y la declaratoria de ineficaz asociado a la condición de maternidad.

Este objetivo específico se verificó porque se pudo comprobar mediante el análisis de la información recopilada, además de los resultados que arrojaron las encuestas aplicadas tanto a profesionales en libre ejercicio como a mujeres trabajadoras, como a las garantías constitucionales, donde se evidencia una clara falta de definición con respecto al tiempo que se debe considerar por concepto de maternidad, lo que conlleva a dejar desprotegida a la trabajadora.

2.- Establecer la vulneración de principios constitucionales con respecto de la estabilidad laboral de la mujer trabajadora donde se llegue a determinar la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz de la mujer en condición de maternidad.

El estudio doctrinario jurídico demuestra cómo son vulnerados los principios constitucionales de la mujer trabajadora en condición de maternidad, puesto que al ser despedida por su empleador se le haría imposible poder determinar cuál fue el tiempo de maternidad que debió hacer uso, además dejaría en evidencia las falencias que existe en el artículo en estudio que permitan a la mujer trabajadora hacer frente a un despido intempestivo por parte del empleador.

3.- Plantear una propuesta de reforma al Art. 195.1 del Código del trabajo en relación a determinar el tiempo que se considere la prohibición de despido y la declaratoria de ineficaz asociado a la condición de maternidad de la trabajadora.

Con el desarrollo detallado de cada una de las partes que componen la presente tesis de investigación, la aplicación de técnicas y métodos, así como los resultados que arrojaron las encuestas, me permitieron verificar de manera positiva este objetivo en la que se determina de manera contundente y urgente la reforma jurídica del artículo 195.1 con la finalidad de garantizar los derechos de la mujer trabajadora en condición de maternidad y el de evitar se vulneren sus derechos.

7.2. Contrastación de la hipótesis.

La hipótesis planteada fue: “La falta de normativa que regule la prohibición despido y la declaratoria de ineficaz, señalada en el Art. 195.1 del Código del trabajo, vulneran los derechos constitucionales de la mujer trabajadora en condición de maternidad” esta se pudo verificar de manera positiva en virtud de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a personas entendidas en la materia y a mujeres trabajadoras.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Jurídica.

La Constitución es la norma suprema de la República del Ecuador, por lo tanto es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno, su supremacía la convierte en el texto principal de acatamiento o de obediencia, y donde el Estado se convierte en garante y actor en el cumplimiento de la misma, para ello empezaré citando el artículo 3 numeral 1 sobre los **deberes del estado** que dice: “ garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la alimentación, la salud, la seguridad social y el agua para sus habitantes”⁵⁹

⁵⁹ Constitución de la RE. Corporación de Estudios y Publicaciones, Pág. 2

Art. 43 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE). **Derechos de las mujeres embarazadas:** “El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

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.”⁶⁰

El Art. 69.- Constitución de la República del Ecuador (CRE).- **Derechos de la familia:** “Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia

1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsable, la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo

⁶⁰ Constitución de la RE. Corporación de Estudios y Publicaciones, Pág. 13

2. Se reconoce el patrimonio familiar inembargable en la cuantía y con las condiciones y limitaciones que establezca la ley. Se garantizará el derecho de testar y de heredar.
3. El estado garantizará la igualdad de derechos en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes.
4. El Estado protegerá a las madres a los padres y a quienes sean jefa y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa.
5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos
6. Las hijas y los hijos tendrán los mismos derechos sin considerar antecedentes de filiación
7. No se exigirá declaración sobre la calidad de la filiación en el momento de la inscripción del nacimiento, y ningún documento de identidad hará referencia a ella.”⁶¹

Art. 70 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE).- **Igualdad de Género:** “El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo

⁶¹ Constitución de la RE. Cap. VI Derechos de la libertad Art. 61, pag.24-25 Corporación de Estudios y publicaciones.

con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Art.75. de la Constitución de la República del Ecuador (CRE).- **Derechos de Acceso gratuito a la justicia:**

”Todas tiene derecho gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.”⁶²

Art.83. de la Constitución de la República del Ecuador (CRE).- **Deberes y responsabilidades.**- Son deberes y responsabilidades de las y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la Ley

- 1.- Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.
- 2.- Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir.”⁶³

⁶² Constitución de RE. Derechos de Protección, Cap. VIII, Corporación de estudios y publicaciones pág.36

⁶³ Constitución de RE. Deberes y responsabilidades, Cap. IX, Corp. de estudios y publicaciones pág. 30

Art. 326.- de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) .- **Principios.-**

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios

2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

4.- A trabajo igual le corresponderá igual remuneración.

5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”⁶⁴

Art. 331.- de la Constitución de la República del Ecuador (CRE).- **Acceso al empleo en igualdad de condiciones de las mujeres.-**

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 adoptará todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda clase de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332.- de la Constitución de la República del Ecuador (CRE).- **Derechos reproductivos de las personas trabajadoras:** este art. Cita lo siguiente:

⁶⁴ Constitución RE; Formas de trabajo y su retribución, Cap. VIII, Corp. de estudios y publicaciones pág.96

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 maternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos⁶⁵

Art. 153.- del Cód. del Trabajo.- ***Protección a la mujer embarazada.***-este art. señala lo siguiente:

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 periodo 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,

⁶⁵ Constitución RE; Formas de trabajo y su retribución, sección 3ra, Cap. VIII, Corp. de estudios y publicaciones pág.99

siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este código”⁶⁶

Art. 154. del Código del Trabajo (CT).- ***Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.***- este artículo señala lo siguiente:

En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, e origine en el embarazo o en el parto, o la incapacite para trabajar, no podrá dar por terminado el contrato de trabajo, por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las (12) doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el artículo anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del IESS y a falta de este, por otro facultativo

⁶⁶ CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, Art. 153.- Protección a la mujer embarazada, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, pág. 94 versión bolsillo

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten”⁶⁷

Art. 188. Código del Trabajo (CT).- **Indemnización por despido intempestivo.**- El empleador que despidiera intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta (3) tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como un año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador el momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del art. 185 de este cód.

⁶⁷ CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, Reformado por la Ley de Justicia Laboral, Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, pág. 94

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiera cumplido (20) veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o ininterrumpida, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Cód.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, más no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrán que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes (48) cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representante de la empresa con capacidad para dar por

terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.”⁶⁸

Art. 187. Del Código del Trabajo (CT). Reforma sección I, Doc. 1 p.48

El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

⁶⁸ CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, pág. 114 y 115.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajado.

El Juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el art. 172 de este Cód.”⁶⁹

Todos estos preceptos de alguna manera nos sirven como fundamento para reclamar y hacerlos respetar nuestros derechos, a pesar que en nuestra idiosincrasia aún se tiene arraigado en cierto sector masculino, la supuesta superioridad con relación a la mujer, es importante que desde el seno de su familia se vaya concientizando a los jóvenes indistintamente del género que sea el propender la igualdad de derechos y no solo eso sino también el respeto a ellos.

⁶⁹ CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, Reformado por la Ley de Justicia Laboral Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, pág. 113 y 114

8.- CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el desarrollo del presente trabajo y de haber constatado las falencias que existen aún en el Código Labora con respecto a lo vulnerable que se encuentra una mujer en condición de maternidad, me permito realizar las siguientes conclusiones:

- ❖ Efectivamente se debería endurecer las sanciones a los empleadores como una medida coercitiva para evitar se despida intempestivamente a la mujer trabajadora en etapa de embarazo o asociado a su condición de maternidad de tal manera que los empleadores respeten los derechos de la mujer trabajadora.
- ❖ En caso de presentarse un nacimiento prematuro, nacimiento múltiple o por cesárea se debería extender la licencia tanto por el bienestar de la madre como del o de los bebés y como una medida de lograr la recuperación total de la madre
- ❖ A mi modesto criterio, como también a los resultados que arroja esta pregunta se debería extender el plazo para que mujer que ha sido despedida pueda plantear la acción en virtud de que si se presenta complicaciones en el embarazo o parto tendría que estar con buena

salud para que pueda hacer sus reclamos pertinentes es decir se le debe dar un tiempo prudencial para que pueda hacerlo

- ❖ Con respecto a esta pregunta considero que la mujer trabajadora no se le garantiza la estabilidad laboral en virtud que el empleador estaría esperando que culmine con la licencia que por ley le corresponde para proceder a despedirla

- ❖ es importante la reforma del artículo 195.1 del CT. En virtud que no se determina con exactitud el tiempo que se debe dar por concepto de maternidad para que no sea objeto de despido. Y que no se confunda con periodo de 12 semanas con remuneración por el parto o de los 12 meses por el estado de lactancia que el empleador debería dar a su trabajadora.

9.- RECOMENDACIONES

- ❖ Que los empleadores respeten los derechos ganados de la mujer trabajadora en condición de maternidad y que se imponga medidas coercitivas sobre de tipo pecuniarias, con el fin de frenar los abusos que pudieran darse a consecuencia de la falta de determinar el tiempo de maternidad.
- ❖ Que se extienda el tiempo en caso que se presente nacimientos prematuros, nacimientos múltiples o por cesarías con el objetivo de precautelar la salud de la madre y del infante con el objetivo de lograr una recuperación total.
- ❖ Que se extienda el plazo para que la mujer trabajadora se pueda recuperar no solo físicamente, sino psicológicamente pueda ejercer su derecho al reclamo correspondiente en caso de que sea objeto de un despido.
- ❖ Que el empleador garantice la estabilidad laboral de la mujer en etapa de embarazo y en condición de maternidad.

- ❖ Que la Comisión Especializada de la Asamblea Nacional acoja la sugerencia hecha en mi proyecto de tesis con la finalidad de evitar que la mujer trabajadora sea objeto de despido a consecuencia de la falta de determinar el tiempo exacto de maternidad como si lo considera otra legislación como es la de Venezuela que determina 2 años por concepto de maternidad. De tal manera que se haga eco la Asamblea en pleno y de seguridad jurídica y laboral a la trabajadora reformando el Art. 195.1 del Código del Trabajo

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

La Constitución de la República del Ecuador ordena:

Que en el Art. 3 **Deberes del Estado**.- son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes

Que el Art. 43 **Derechos de la Mujeres embarazadas.**- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas a y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos social educativo y laboral
- 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 período de lactancia.

Que el Art. 69.- **Derechos de la familia:** “Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia:

- 1.-Se promoverá la maternidad y paternidad responsable, la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo

Que el Art. 70 **Igualdad de Género:** “El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en

planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Que el Art.75. **Derechos de Acceso gratuito a la justicia:**

”Todas tiene derecho gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.

Que el Art.83. **Deberes y responsabilidades.-** Son deberes y responsabilidades de las y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la Ley

- 1.- Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.
- 2.- Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir.

Que el Art. 326.- **Principios.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios

- 2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Que el Art. 331.-**Acceso al empleo en igualdad de condiciones de las mujeres.-**

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 adoptará todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda clase de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Que el Art. 332.- **Derechos reproductivos de las personas trabajadoras:**
este art. Cita lo siguiente:

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 maternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Que el Art. 152.- **Licencia de la madre.**- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas por el nacimiento de su hija o hijo, en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por 10 días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del IESS y a falta de esto por otro facultativo.

Que el Art. 153.- **Protección a la mujer embarazada.**-Este art. señala lo siguiente:

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 periodo 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.

Que el Art. 154. ***Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.***- este artículo señala lo siguiente:

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, o la incapacite para trabajar, no podrá dar por terminado el contrato de trabajo, por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las (12) doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el artículo anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del IESS y a falta de este, por otro facultativo,

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno

Que el Art. 188. **Indemnización por despido intempestivo.**- El empleador que despidiera intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:⁷⁰

Hasta (3) tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como un año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador el momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del art. 185 de este cód.

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide lo siguiente.

⁷⁰ CODIGO DEL TABAJO.- Corporación de Estudios y Publicaciones. Pág. 114

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Agréguese en el art. 195.1 lo siguiente:

Se considerará ineficaz el despido de la mujer en estado de maternidad que no haya cumplido su periodo de maternidad de 12 meses con remuneración y en caso de nacimiento múltiple, nacimiento prematuro o cesárea o que ha consecuencia del parto la madre quede mal de su salud se extiende por 30 días adicionales con remuneración, sustentando con el respectivo certificado médico emitido por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o a falta de este por cualquier otro facultativo particular”

ARTICULO FINAL.- Esta Reforma entrará en vigencia a partir de su promulgación en el registro oficial

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los 25 días del mes de Marzo del 2016.

f.....

LA PRESIDENTA

f.....

LA SECRETARIA

10. BIBLIOGRAFÍA.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador
- CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada Quito- Ecuador 2015
- Marc, J.E. INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL, Buenos Aires – Argentina: 1979
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Tomo IV, Madrid, España, Edición 2006, Pág. 2101
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Decimocuarta Edición, Edit. Heliasta, Argentina, 2000, Pág. Pág. 501
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 21ava Edición, Tomo VIII, Edit., Heliasta, Argentina, Pág. 130
- CITADO POR ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Edit., FAQ, Quito, 1998, Pág. 27
- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, pag.554

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Pág. 424.
- VAZQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Primera Edición, Quito-Ecuador, 2004, pág. 55
- Cueva, Luis. Mario; INTRODUCCIÓN AL DERECHO DE TRABAJO. Bogotá- Colombia. 1992
- C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002)
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Paris, 10 de Diciembre de 1948, pág.
- <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/2500029999/25552/texact.htm>.- LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE ARGENTINA
- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>
- https://es.wikipedia.org/wiki/Declaración_de_los_Derechos_de_la_Mujer_y_de_la_Ciudadana

- <http://www.ilo.org/global/topic/labour-law/lang.--es/index.htm>
- <http://es.Wikipedia.org/wiki/embarazo>
- LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, del 8 de Diciembre de 1942
- <https://es.WIKIPEDIA>, enciclopedia libre, Declaración Universal de los Derechos Humanos
- [http://www.CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA](http://www.CODIGO_SUSTANTIVO_DEL_TRABAJO_DE_COLOMBIA), ADOPTADO POR EL DECRETO Ley 2663 del 5 de3 Agosto de 1950

11. ANEXOS.

11.1 Formato de encuestas.

FORMULARIO DE ENCUESTAS A PROFESIONALES DEL DERECHO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE DERECHO

Ruego de la manera más comedida se digne contestar la presente encuesta, que me servirá como herramienta para el desarrollo de mi tesis previo a obtener el título de abogada, de antemano le quedo agradecida.

1.- Considera Ud. que se debería endurecer las sanciones a los empleadores como una medida coercitiva para evitar se despida intempestivamente a la mujer trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad?

Si () No ()

Porque-----

2.- Considera Ud. que en caso de producirse un nacimiento prematuro, nacimiento múltiple o por cesárea se debería extender la licencia a la mujer trabajadora?

Si () No ()

Porque-----

3.- Cree Ud. que se debe extender el plazo para que una trabajadora que ha sido despedida pueda plantear una acción por lo que considera es un despido ineficaz?

Si () No ()

Porque-----

4.- Considera Ud. que la estabilidad laboral de la mujer está garantizada luego de haber cumplido las 12 semanas de licencia?

Si () No ()

Porque-----

5.- Considera Ud. que el Art. 195.1 del Código del trabajo debería ser reformado en virtud de que no determina el tiempo de maternidad con exactitud, dejando a la mujer trabajadora vulnerable frente a un despido intempestivo por parte del empleador?

Si () No ()

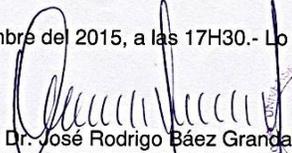
Porque-----

11.2. Proyecto de investigación.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

Presentado el 09 de noviembre del 2015, a las 17H30.- Lo certifica.- El Secretario.

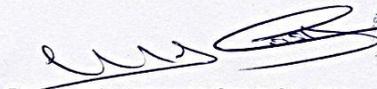


Dr. José Rodrigo Báez Granda

SECRETARIO ABOGADO DE LA MED-UNL (E)



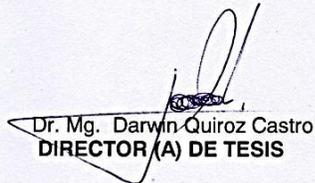
Loja, 09 de noviembre del 2015, a las 17H45.- De conformidad a lo determinado en el Art. 136 del Reglamento de Régimen Académico, y una vez que se ha emitido informe favorable sobre la estructura y coherencia del Proyecto de Tesis titulado "**REFORMA DEL ART. 195.1 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN RELACION A DETERMINAR EL TIEMPO QUE SE CONSIDERE LA PROHIBICION DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE INEFICAZ ASOCIADO A LA CONDICION DE MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA**", previo a la obtención del grado de ABOGADO del (la) aspirante: **SONIA MARLENE JIMÉNEZ CABRERA**, emitido por el Dr. Mg. Darwin Quiroz Castro, Docente de la Carrera de Derecho, con fecha 29 de octubre del 2015; consecuentemente se autoriza la ejecución de dicho proyecto; y, se designa como Director de Tesis al /o la/ Dr. Mg Darwin Quiroz Castro .- NOTIFÍQUESE.-



Dr. Marcelo Armando Costa Cevallos
COORDINADOR DE LA CARRERA DE DERECHO Y TRABAJO SOCIAL DE LA
MED DE LA UNL (e)



Loja, 09 de noviembre del 2015, a las 18H00.- Notifiqué con el decreto que antecede al /o la/ Dr. Mg. Darwin Quiroz Castro, personalmente y firma.



Dr. Mg. Darwin Quiroz Castro
DIRECTOR (A) DE TESIS



Dr. José Rodrigo Báez Granda
SECRETARIO-ABOGADO (E)



Confiere: Dr. Marcelo Costa Cevallos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“REFORMA DEL ART. 195.1 DEL CODIGO DEL TRABAJO EN RELACION A DETERMINAR EL TIEMPO QUE SE CONSIDERE LA PROHIBICION DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE INEFICAZ ASOCIADO A LA CONDICION DE MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA”

PROYECTO DE TESIS PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA.

POSTULANTE: Sonia Marlene Jiménez Cabrera

Loja-Ecuador

2015

1.-TEMA

REFORMA DEL ART. 195.1 DEL CODIGO DEL TRABAJO EN RELACION A DETERMINAR EL TIEMPO QUE SE CONSIDERE LA PROHIBICION DE DESPIDO Y LA DECLARATORIA DE INEFICAZ ASOCIADO A LA CONDICION DE MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA.

2.- PROBLEMÁTICA

El Art. 195.1 del Código del Trabajo establece la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, señalando que se considerara ineficaz, el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociadas su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inmovilidad que les ampara.

Al empleador le está prohibido despedir a una mujer que se encuentre en estado de gestación, periodo que comprende las 40 semanas o nueve meses, pero la Ley no indica el estado asociación a su condición de maternidad.

El Art. 152 del Código del Trabajo garantiza la licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo, esto es un permiso por la condición de parto, en el cual el empleador no puede despedir a la trabajadora,

pero esto no garantiza el estado asociado a la condición de maternidad, situación que es muy diferente porque la maternidad no son las doce semanas de licencia con remuneración, lo que en la legislación debe establecerse uno o dos años, los permitidos de la condición de maternidad y en este periodo no pueda el empleador despedir a la trabajadora, y en caso de ello ocurra demandar la declaratoria de ineficaz, para de esta manera reintegrar al trabajo o pagar la indemnización que considere la Ley.

El Art. 154 del Código del Trabajo señala que la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que inicie el embarazo, particular que se justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Esto ha hecho que el empleador, luego del parto y de las doce semanas no pueda dar por terminado el contrato de trabajo. Además pueda tomarse como referencia lo señalado en el Art. 155 del Código del Trabajo que señala que durante doce meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis horas, pero aquello se refiere a su condición de lactancia y no al estado asociación de su condición de maternidad.

Dicho en otras palabras el empleador espera que pase el tiempo del parto, para proceder al despido teniendo únicamente que pagar las indemnizaciones generales. Entonces la reforma lo que busca es evitar esta situación ampliando la protección incluso después de concluido el embarazo. Sin embargo no se ha

definido con exactitud hasta que momento la trabajadora está amparada por este beneficio. Maternidad es el tiempo no definido en la Ley.

Esta problemática se puede tomar en cuenta lo que indica la legislación venezolana, donde establece un estado de maternidad de dos años, tiempo que no puede dar por terminado el contrato de trabajo, particular que abarca en beneficio al padre, durante el mismo periodo.

3.- JUSTIFICACIÓN.

La presente problemática la he seleccionado debido a su gran trascendencia y relevancia, y como futura Abogada quiero ser partícipe en el planteamiento de soluciones aplicables que eviten que en la figura jurídica de despido intempestivo, no se vulnere la intangibilidad de los derechos de la persona trabajadora, por cuanto se prohíbe el despido a mujer embarazada y declaratoria de ineficaz, pero en la ley no indica el tiempo que comprenda el estado asociado a la condición de maternidad, vulnerando derechos constitucionales como es el respeto a la dignidad y a una vida decorosa, y por ende causa inseguridad jurídica a las mujeres en el trabajo.

La presente problemática pretende determinar que no se encuentra legislado en nuestra legislación el tiempo que comprenda el periodo a su condición de maternidad, tiempo que al no determinarse en la ley puede el empleador dar por

terminado el contrato de trabajo y evitar las indemnizaciones que conlleva el despido ineficaz, cuestión que produce efectos jurídicos negativos y atentatorios en contra de los principios y garantías constitucionales que regula sobre el trabajo, que me permitan de ésta manera la búsqueda de una verdadera administración de justicia en donde se apliquen la ley en igualdad de condiciones.

Motivos suficientes que hacen necesaria la aplicación de una reforma jurídica al Código del Trabajo, que subsane las disposiciones atentatorias de la figura a la prohibición de despido ineficaz asociado a la condición de maternidad, con el objeto de garantizar el empleo y la estabilidad laboral que consagra la Norma Fundamental del Estado; y, cumpliendo a su vez con lo preceptuado en el Reglamento Académico de la Universidad Nacional de Loja.

4.- OBJETIVOS.

4.1 Objetivos Generales.

- Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario del despido ineficaz y la vulneración de derechos de la mujer trabajadora en estado asociado a su condición de maternidad.

4.2 Objetivos Específicos

- Realizar un estudio de los derechos constitucionales que amparan a la trabajadora, así como la figura del despido y declaratoria de ineficaz.
- Analizar las consecuencias jurídicas que genera al no determinar el tiempo del despido ineficaz asociado a la maternidad.
- Reforma del art. 195.1 del Código del Trabajo en relación a establecer el tiempo del despido ineficaz asociado a la condición maternidad de la trabajadora.

5.- HIPÓTESIS

La falta de normativa en el despido ineficaz, señalado en el Art. 195.1 del Código del Trabajo vulneran los derechos constitucionales de la mujer trabajadora en condiciones de maternidad.

6.- MARCO TEORICO.

MARCO CONCEPTUAL.

Julio Mayorga Rodríguez señala despido intempestivo es *“Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno.”*⁷¹

El despido intempestivo es el acto unilateral del empleador, de dar por terminado el contrato de trabajo, sin causa para dar por terminado, esto es causa legal que ampare dar por terminado el contrato de trabajo, y sujeta a los procedimientos que señala el Código del Trabajo, son las causas de visto bueno o por desahucio. Particular que está sancionado por la ley con la debida indemnización a la trabajadora, por haber dado por terminado el contrato de trabajo.

⁷¹ MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral, Primera Edición, Ediciones CARPOL, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 275

La mujer trabajadora no puede ser despedida por el empleador, cuando se encuentra embarazada o estado asociado a su maternidad siendo un derecho ineludible que garantiza la estabilidad laboral de la trabajadora, y que es una garantía en la protección de sus derechos constitucionales.

Para Víctor de Santo, embarazo es el *“Estado de la mujer desde el momento en que el óvulo queda fecundado hasta el momento del parto. El lugar normal de implantación y desarrollo del huevo fecundado es el útero. En condiciones normales el embarazo dura 280 días. La protección a la mujer embarazada en las legislaciones tiene como fundamento constitucional la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre sexos y la protección a la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños”*⁷²

El embarazo es la condición de gestación de una mujer, estado en el cual el óvulo queda fecundado hasta que nazca el nuevo ser. En este periodo la mujer se encuentra en un estado delicado de salud, que necesita de un cuidado máximo porque está en su vientre un nuevo ser. Es por que la Constitución garantiza derechos tanto en el ámbito público como privado, como lo es en el ámbito laboral, en la cual se garantiza su estabilidad, con el fin de garantizar

⁷² DE SANTO, Víctor: “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía”, Editorial Universidad, Segunda Edición, Buenos Aires – Argentina, 199, p. 415

una vida digna, la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Se protege a la mujer en su condición de embarazo y después del parto dentro del ámbito laboral, porque su estado necesita del cuidado propio y de su familia, para lo cual el Estado es el encargado de regular la protección de sus derechos, no se puede despedir a una mujer embarazada porque ese hecho demuestra terminación en el ámbito laboral.

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es *“Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”*.⁷³

El trabajador es la persona que presta sus servicios ante un empleador, que por su fuerza de trabajo recibe una remuneración, con una modalidad de trabajo permitido por la ley. En el caso de la trabajadora se encuentra protegida de una forma especial, por ejemplo se garantiza la estabilidad, los permisos con licencia con remuneración, periodo de lactancia, la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.

⁷³ GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Colombia, 2008, p. 554

La trabajadora, es la mujer que presta sus servicios ante un empleador, el cual tiene los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en el trabajo, pero con cierta protección especial, cuando se trate de embarazo, parto y asociado a su condición de maternidad, otorgándose permiso de conformidad con la ley, y el despido ineficaz por esta condición, hecho que debe ser respetado por el empleador, so pena de recibir una sanción de indemnización, por este hecho y las demás que le correspondan por ley. Por ello el empleador se ve incapacitado de despedir a la trabajadora, para garantizar su condición de amparo al trabajo. Beneficios que no son vistos como una desigualdad ante el hombre trabajador, si no por el embarazo la condición de igualdad frente a la ley.

MARCO JURÍDICO

El Art. 43 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta: “*El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:*

- 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.”⁷⁴

La mujer embarazada goza de derechos en beneficio propio y en protección a sus hijos, amparando la vida, una vida digna y por ende garantizar que no sean discriminadas por ninguna razón. Es por ello que su regulación de los derechos señalados en la Constitución, su normativa consta en el Código del Trabajo. Si a una trabajadora se le despide en su condición de embarazo, parto y post parto, se está discriminando por tal situación dentro del ámbito laboral, lo que garantiza en esta situación no solo en su condición de trabajadora, sino por la protección del ser que se encuentra en su vientre y al nacer, necesita los medios adecuados para su subsistencia y desarrollo, y la mujer al tener un trabajo, no se ve imposibilitada, y tenga los medios para cumplir sus obligaciones que tiene como madre en su relación de familia.

El Art. 69 de la Constitución de la República del Ecuador, expresa: *“Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia:*

1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.

⁷⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 43

5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos.

7. No se exigirá declaración sobre la calidad de la filiación en el momento de la inscripción del nacimiento, y ningún documento de identidad hará referencia a ella.”⁷⁵

La Constitución reconoce la maternidad y paternidad responsable, esto que quienes están en tal condición deben resguardar los derechos de los hijos. Otro es la corresponsabilidad que tiene los dos progenitores, esto que tanto madre como padre debe vigilar el cumplimiento de deberes y obligaciones para con sus hijos, esto permite que sean las personas responsables de la condición de familia para con sus hijos.

Una de las obligaciones que tienen las madres es su responsabilidad como tal, es decir debe dar el cuidado y protección de ese niño, niña o adolescente. Pero para este cuidado el Estado regula su protección, y dentro del trabajo, se prohíbe el despido de la trabajadora como una garantía de inamovilidad en el trabajo, y pueda cumplir su responsabilidad como madre.

⁷⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 69

El Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta:

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

*2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”*⁷⁶

Uno de los derechos que reconoce la Constitución es la irrenunciabilidad e intangibilidad, que tratándose de trabajo no es permitido que se renuncien los derechos del trabajador, y los derechos adquiridos no pueden perjudicarse o menoscabar los ya adquiridos.

En cuanto a la estabilidad del trabajo de la mujer trabajadora, la ley no puede perjudicar su condición de madre, para ello regula el despido ineficaz en su condición de embarazo y asociado a la maternidad, garantizando la estabilidad del trabajo, que los empleadores deben de cumplir para no ser sancionados con multas y al reintegro de la trabajadora, o de indemnizaciones en caso de acogerse al despido ineficaz si ha sido aprobado por el juez del trabajo.

El Art. 331 de la Constitución de la República del Ecuador, indica: *“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.*

⁷⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 326 núm. 2

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.”⁷⁷

Esta disposición garantiza a la mujer trabajadora su condición de igualdad en el acceso al trabajo, esto equivale a ser considerados igualdad entre hombres y mujeres en su condición de trabajo, a la remuneración y a la condición en general del trabajador. Pero por su condición de personas prioritarias, las mujeres gozar de ciertos beneficios, como es en su condición de embarazadas, parto y maternidad, por ello se le otorgan licencias con remuneraciones, permisos y hasta la inamovilidad en el trabajo que les ampara como es la ineficacia en el despido intempestivo, con el fin de precautelar la vida y la seguridad social del niño, que forma parte de la familia de la mujer trabajadora.

El Art. 195.1 del Código del Trabajo regula la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz, señalando: “*Se considera 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.*”⁷⁸

⁷⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 332

⁷⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, corporación DE Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 195.1

De acuerdo a esta disposición no puede el empleador despedir a la trabajadora que se encuentre embarazada o dentro de su estado de gestación o maternidad, lo que comprende el periodo de embarazo que son 40 semana o nueve meses, más la condición de asociación, pero la ley no indica cual es el Estado de maternidad, lo que debería comprender las 12 semanas por la licencia con remuneración por el parto, o tomar en cuenta el estado de lactancia de 12 meses que debe dar el empleador a la trabajadora, pero esto no significa que el estado asociado sea tomando en cuenta para prohibir el despido intempestivo y considerar ineficaz, pero esto la ley debe considerarlo en la ley, para legamente conocer el tiempo de beneficio de este derecho que tienen las mujeres por su situación de inamovilidad.

El Código del Trabajo en su Art. 152 cita concretamente con respecto a la licencia por embarazo de la mujer trabajadora, *“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.”*⁷⁹

⁷⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO, corporación DE Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 152

La licencia de remuneración de doce semanas no es el tiempo que indica la ley para ser tomado en cuenta por el estado asociado de maternidad, pues este puede ser este tiempo o más, porque la maternidad abarca más de un año hasta dos años, porque el menor necesita del cuidado de la madre y deben garantizarse la estabilidad laboral, y en este sentido permite que se garantice su condición de maternidad.

MARCO DOCTRINARIO

La inserción laboral de la mujer debe ser cumplidos tanto en las instituciones públicas como privadas, siendo un derecho de todo ser humano, y ello lo indica Jorge Vásquez que *“Es un medio para la subsistencia personal y de su familia, y un deber por cuanto todo ciudadano tiene obligaciones con la sociedad, para el crecimiento de la colectividad, la misma que se logra con el trabajo fecundo y honrado, de manera quienes tienen conductas apartadas de estos conceptos están al margen de las necesidades de la colectividad, le causan perjuicios a ella y se vuelven en ciertas circunstancias en una carga.”*⁸⁰

A la mujer embarazada y después del parto está prohibido el despido por parte del empleador, y si esto ocurre de determinar el despido ineficaz, que consiste en reintegrarla al trabajo a la mujer que este en periodo de embarazo, parto y

⁸⁰ VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Primera edición, Quito – Ecuador, 2004, p.54

asociado a su condición de maternidad, estos derechos a las trabajadoras es con el fin de precautelar la protección de los hijos, y por ende su estabilidad laboral.

Si no se despide a una mujer en el trabajo en estado de gestación, embarazo y asociado a su condición de maternidad debe reintegrarla al trabajo para lo cual se dictan normas imperativas y de cumplimiento obligatorio de las partes, esto Jorge Vásquez López indica que “Esta característica conlleva la obligación forzada para que los contratantes cumplan sus disposiciones y normas fijadas legalmente, por tanto las mismas no son optativas, tienen que ser acatadas y observadas por todas las partes de la relación laboral”⁸¹

En la legislación la prohibición de despido y declaración de ineficaz, se garantiza que no se puede despedir a la trabajadora, por la razón del principio de inamovilidad que les ampare, y si se comprueba este despido tiene el empleador que pagar, aparte de las demás indemnizaciones el pago de remuneraciones pendientes con el diez por ciento de recargo, y si la persona decide retirarse comprobada la declaratoria, recibirá una indemnización correspondiente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo , además de las que señala para el despido intempestivo.

⁸¹ VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge: Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Primera Edición, Quito – Ecuador, 2004, p.55

7. MATERIALES Y METODOS

El presente trabajo en lo primordial se orienta por la metodología de la investigación por ello parte de la hipótesis, como también de sus objetivo general y específicos planteados, además de la utilización de diferentes técnicas y procedimientos que coadyuven al desarrollo y culminación del presente trabajo.

Este trabajo se dirige a la observación pormenorizada de la problemática en cuanto a que la Ley no indica el estado asociación a su condición de maternidad con la finalidad de evitar que en otras palabras el empleador espere que pase el tiempo del parto para proceder al despido y con sus consecuentes perjuicios a la trabajadora.

7.1 METODOS

La investigación científica utiliza una serie de métodos y técnicas que han permitido se tome adecuadamente la problemática de investigación y el desarrollo sistemático del conocimiento que permite la comprobación de la hipótesis propuesta así como la verificación de los objetivos planteados.

Por la naturaleza de esta investigación, principal se acoge al método científico, pues como se puede observar se parte del planteamiento de hipótesis y del objetivo general y de los específicos planteados, en torno a los cuales se desarrollará toda una base teórica, así como el estudio de campo, que han permitirán los elementos de juicio precisos para su contrastación y verificación.

Dentro de los métodos que utilizare está el método científico que ha permitirá abordar los problemas jurídicos que se obtienen de la normatividad jurídica laboral que regula los derechos y garantías para la mujer trabajadora en estado de gestación y en período postparto; así mimo en cuanto al método analítico, este se lo empleará durante la selección de la información que recopilare, su estudio y redacción para el informe final de la presente tesis.

El método descriptivo me permitirá realizar una descripción objetiva de la realidad actual del problema para enfocarlo desde el punto de vista jurídico, político y social.

El método deductivo me servirá específicamente en lo referente al análisis del problema de investigación, a partir de las disposiciones del derecho internacional y del derecho constitucional relacionadas con la problemática de investigación, método inductivo permitirá analizar la problemática de investigación desde asuntos específicos hasta categorías de carácter general.

7.2 TECNICAS

Las técnicas que emplearé para el desarrollo de este proyecto de tesis están direccionadas a en la doctrina, disposiciones legales, por lo tanto realizaré encuestas a profesionales en derecho y en libre ejercicio aprovechando de su conocimiento en la materia, y a mujeres en estado de maternidad.

El informe final de la investigación propuesta seguirá el esquema previsto en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

8. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE TRABAJO																																
ACTIVIDADES	SEMANAS Y MESES																															
	PERIODO 2015 - 2016																															
	OCT,				NOV.				DIC.				ENE.				FEB.				MAR				AB R.							
	1	2	3	4	1	3	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		
Elaboración y presentación del Proyecto de Tesis.			X	X	X	X																										
Recopilación de Información Bibliográfica.					X	X	X	X																								
Investigación de Campo.									X	X																						
Análisis de la Aplicación de Encuestas y Entrevistas.											X	X																				
Verificación de Objetivos, Hipótesis y Sub-hipótesis.											X	X																				
Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta.													X	X																		
Redacción del Informe Final																	X	X	X	X	X	X										
Correcciones																							X									
Sustentación y Defensa de la Tesis																											X	X	X	X		

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

9.1. RECURSOS HUMANOS

- ❖ Director de tesis: Dr. Mg. Darwin Quiroz Castro.
- ❖ Proponente del tema: Sonia Marlene Jiménez Cabrera
- ❖ Profesionales investigados: 15 personas entre abogados, y 15 mujeres trabajadoras en estado de maternidad.

9.2. RECURSOS MATERIALES

➤ Materiales de Escritorio	100,00
➤ Material Bibliográfico	200,00
➤ Fotocopias	80,00
➤ Transporte y Movilización	60,00
➤ Reproducción de Tesis	100,00
➤ Encuadernado de Tesis	100,00
➤ Varios	<u>90,00</u>
TOTAL	650,00

El total de los costos se los recursos materiales son de SEISCIENTOS CINCUENTA DÓLARES (\$650,00)

9.3. PRESUPUESTO

Los gastos en que incurra en el presente investigación ser'an solventados con recursos propios.

10. BIBLIOGRAFIA.

MACHICADO, Jorge. "Derecho del Trabajo". Edición New life, Bolivia

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edit., Heliasta, S.R.L. 8tomos, 27 ava edición, Buenos Aires, 2002

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá, Tratado de Política Laboral y Social, Edit., Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 2001.

CAVERO, Ricardo, Derecho Colectivo de Trabajo, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2002.

CEVALLOS, María Elena, Legislación Laboral, Edit. Gráficas Hernández Cia. Ltda., Cuenca, 1998.

CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, Derecho Laboral Aplicado, Edit. Universidad Central del Ecuador, Quito, Agosto del 2002.

CÓDIGO DEL TRABAJO, Actualizado a octubre del 2015, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Actualizada a octubre de 2008,

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE, Asamblea General de las Naciones Unidas, París, 10 de Diciembre de 1948.

EGAS PEÑA. Jorge, Temas de Derecho Laboral Edit., Edino, Guayaquil, 1998.

GUILLÉN M., Luis Eduardo, El Derecho de Asociación en el Ecuador, Folleto, Edit., Universidad Central del Ecuador, Quito, 2006.

GUZMÁN LARA, Aníbal, 1979, Jurisprudencia comentada en materia laboral, Edit. Gallo Capitán, Otavalo-Imbabura.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio, Colección Educación Obrera, No. 114-115, Ginebra, 1999.

PÉREZ BOTIJA, Rafaél, Derecho del Trabajo, Edit., Tecnos, Madrid, 1960

REVISTA EDUCACIÓN OBRERA, Oficina Internacional del Trabajo, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, 2005.

ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998.

SÁNCHEZ Z., Manuel, Sindicalismo, S.e. Ambato, 1985.

ÍNDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
DEDICATORIA.....	VI
TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
TITULO.....	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
REVISION DE LITERATURA.....	10
MATERIALES Y METODOS.....	102
RESULTADOS.....	106
DISCUSIÓN.....	116
CONCLUSIONES.....	130
RECOMENDACIONES.....	132
PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	133
BIBLIOGRAFÍA.....	141
ANEXOS.....	144
INDICE.....	173