



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

**“GARANTIAS AL EMPLEO DE LA MUJER EMBARAZADA, EN PERIODO
DE LACTANCIA, Y LA NO DISCRIMINACIÓN”**

Tesis previa a la obtención
del título de Abogada.

Autora:

MARÍA ISABEL GARZÓN HIDALGO

Director:

Dr. JUAN FRANCISCO SINCHE MG. SC.

Loja – Ecuador

2017

CERTIFICACIÓN

DR. JUAN FRANCISCO SINCHE Mg, Sc, DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA:

CERTIFICO:

Que he dirigido y revisado el trabajo de investigación de tesis intitulado: "GARANTIAS AL EMPLEO DE LA MUJER EMBARAZADA, EN PERIODO DE LACTANCIA, Y LA NO DISCRIMINACIÓN", elaborado por la postulante María Isabel Garzón Hidalgo. El presente trabajo de investigación cumple con los requisitos metodológicos, científicos y académicos por lo que autorizo su presentación para la defensa, sustentación.

Loja, Febrero de 2017



DR. JUAN FRANCISCO SINCHE Mg, Sc

DIRECTOR

AUTORIA

Yo, **MARÍA ISABEL GARZÓN HIDALGO**, declaro ser autor 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: MARÍA ISABEL GARZÓN HIDALGO

FIRMA:.....

CÉDULA: 210028823-8

FECHA: Loja, 21 de Abril 2017

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

Yo, **MARÍA ISABEL GARZÓN HIDALGO**, declaro ser la autora de la tesis Titulada: "**GARANTIAS AL EMPLEO DE LA MUJER EMBARAZADA, EN PERIODO DE LACTANCIA, Y LA NO DISCRIMINACIÓN**", como requisito para optar por del Título de **Abogada**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la 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.

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

Para constancia de esta autorización, suscribo en la ciudad de Loja, a los veinte y un días del mes de Abril del dos mil diecisiete firma la autora.

Firma:.....

Autora: MARÍA ISABEL GARZÓN HIDALGO

Número de cédula: 210028823-8

Dirección: Parroquia: Via Quito Km1 ½ barrio Unión y Progreso Lago Agrio-Nueva Loja Sucumbíos-Ecuador

Correo electrónico: isabelagarzon472@gmail.com

Teléfono: 062834777

celulares: 0996932242

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Juan Francisco Sinche Fernández, Mg. Sc.

Tribunal de Grado

Presidente: Dr. Igor Eduardo Vivanco Müller Mg.

Vocal: Dr. Darwin Romeo Quiroz Castro Mg.

Vocal: Dr. Marco Vinicio Ortega Cevallos Mg.

DEDICATORIA

**ESTE ESFUERZO DE INVESTIGACION JURIDICA VA DIRIGIDO A
TODOS QUIENES ALENTARON A LA MATERIALIZACION DE ESTA
ASPIRACION, A MIS MAESTROS, COMPAÑEROS Y FAMILIARES.**

Maria Isabel Garzón

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi eterna gratitud a la Universidad Nacional de Loja y a la Modalidad de Estudios a Distancia, Carrera de Derecho por permitirme estudiar y ser parte de la misma .muy especialmente al Dr. Juan Francisco Sinche Mg, Sc, director de Tesis.

También quiero eternizar mi profundo agradecimiento a todo el personal que contribuyó con la información requerida para la realización del trabajo de investigación.

Maria Isabel Garzón

TABLA DE CONTENIDOS

I PORTADA

II CERTIFICACIÓN

III AUTORIA

IV CARTA DE AUTORIZACIÓN.

V DEDICATORIA

VI AGRADECIMIENTO

VII TABLA DE CONTENIDOS

1 TÍTULO

2 RESUMEN

2.1 ABSTRACT

3 INTRODUCCIÓN

4 REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUA

4.1.1 MATERNIDAD

4.1.2 PERIODO DE GESTACIÓN

4.1.3 EMBARAZO O GRAVIDEZ

4.1.4 PARTO

4.1.5 POS PARTO

4.1.6 EL PUERPERIO

4.1.7 LACTANCIA

4.1.8 DERECHOS ADQUIRIDOS

4.1.9 DERECHO AL TRABAJO

4.1.10 DERECHO DE LAS MUJERES

4.1.11 DERECHO DE LOS NIÑOS

4.1.12 PERIODO DE GESTACIÓN

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

4.2.2 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

4.3 MARCO JURÍDICO

4.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

4.3.2 CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

4.3.3 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

4.3.4 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (DUDH)

4.3.5 LA CARTA AFRICANA DE DERECHOS HUMANOS Y DE LOS PUEBLOS

4.3.6 CÓDIGO DE TRABAJO

4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1 CÓDIGO DEL TRABAJO DE BOLIVIA

4.4.2 LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA

4.4.3 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 LOS MATERIALES UTILIZADOS

5.2 MÉTODOS

5.3 PROCEDIMIENTOS

5.4 TÉCNICAS

6 RESULTADOS.

6.1 RESULTADOS DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS.

6.2. RESULTADOS DE APLICACIÓN DE ENTREVISTAS

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

10 BIBLIOGRAFÍA

11 ANEXOS

11.1 CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA

11.2 PROYECTO DE TESIS

INDICE

1 TÍTULO

“GARANTIAS AL EMPLEO DE LA MUJER EMBARAZADA, EN PERIODO DE LACTANCIA, Y LA NO DISCRIMINACIÓN”

2 RESUMEN

El presente trabajo de investigación cuyo tema es: **“GARANTIAS AL EMPLEO DE LA MUJER EMBARAZADA, EN PERIODO DE LACTANCIA, Y LA NO DISCRIMINACIÓN”**, tema de importancia, ya que el régimen internacional del trabajo, determina la no discriminación por maternidad y protección del empleo y la remuneración en el Ecuador, que una mujer trabajadora en las esferas pública y privada, y por posiciones sociales, legales y políticas de la mujer trabajadora durante las diversas fases del mundo del trabajo, es poner en evidencia la desigualdad económica de la mujer y la discriminación laboral durante su función de maternidad, parto y pos parto.

Que desde un enfoque de género, el fin es comprender que las relaciones de género están influenciadas por el poder que ejerce un sistema social, económico, político y de poder que son quienes forman parte de toda una estructura económica, y que una mujer en estado de gestación, y en lo que concierne a todo ese proceso que incluye gestación, parto y pos parto, la mujer es discriminada, por su condición a de trabajadora, y de su vulnerabilidad frente a sus roles biológicos, al ser marginada por su estado gestacional, genera un problema de carácter social y humano, que produce consecuencias diversas. genera expectativas en cuanto constituye una discriminación sustancial frente a la mujer que no atraviesa por ese estado afecta, a su remuneración como a su estabilidad laboral, provocándose un problema de género, económico, familiar y social, que se evidencia en mujeres que han dejado su campo laboral con consecuencias de

inestabilidad personal, como familiar, vulnerándose principios y garantías a los Derechos Humanos, como a la condición de mujer en nuestra sociedad; y, que se evidencia en desaciertos y falencias en el sistema de aplicación de las garantías contenidas en los instrumentos internacionales y nacionales vigentes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), con sus herramientas y mecanismos legales y normativos de apoyo a la mujer, y por los instrumentos nacionales como es la Constitución de la República del Ecuador, es necesario y urgente otorgar efectividad de la aplicación del principio de la igualdad y no discriminación; y, es el Estado ecuatoriano, quien tiene la obligación de acoger estas disposiciones a fin de garantizar la igualdad ante la ley y la igualdad de oportunidades; así el instaurar medidas de acción afirmativa para la efectividad y cumplimiento de las disposiciones legales y ejecutividad al respeto y garantías a la mujer; y eliminar de todas las formas legales, de procedimiento, políticas, y en especial laborales, la discriminación laboral de la mujer en su estado de embarazo, parto y post parto. Las garantías a la mujer embarazada, el derecho lo ampara durante su período de gestación, el parto y pos parto, así lo dispone el artículo 153 del Código del Trabajo, que en su parte pertinente dice: “Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior”; por lo tanto, en caso

de discriminación y violación a los derechos fundamentales de la mujer, el Empleador no podrá dejar de cubrir y pagar su remuneración, ni despedir a la mujer embarazada, el goce de los derechos legales y reglamentarios que están previstos en su beneficio, y al violarse las normas que tienden a la protección social directa de la mujer; normas que por su propia naturaleza, son de orden público y de acatamiento obligatorio.

Que las políticas públicas, gubernamentales que emanen del Estado, tanto en el sector público como privado, sean planteadas por los diferentes organismos estatales respecto a la protección del empleo y la remuneración de la mujer embarazada en sus roles reproductivos; siendo indispensable fortalecer principios fundamentales del trabajo en el Ecuador, para viabilizar el correcto ejercicio de los derechos laborales de la mujer, y proteger su empleo; por ser parte del desarrollo económico y social en el Ecuador.

2.1 ABSTRACT

The present research paper, entitled "GUARANTEES TO THE EMPLOYMENT OF PREGNANT WOMEN IN BREASTFEEDING PERIOD AND NON-DISCRIMINATION", an important issue, since the international labor system determines non-discrimination on the basis of maternity and protection of the Employment and pay in Ecuador, that a woman worker in the public and private spheres, and social, legal and political positions of working women during the various phases of the world of work, is to highlight the economic inequality of women And labor discrimination during maternity, childbirth and postpartum.

That from a gender perspective, the aim is to understand that gender relations are influenced by the power of a social, economic, political and power system that are part of an entire economic structure, and that a woman in state Of pregnancy, childbirth and postpartum, women are discriminated against, and because of their status as working class, and their vulnerability of working women during their biological roles, being marginalized from Their remuneration as well as their work, a problem that generates expectations when substantial discrimination is instituted both for their remuneration and for their job stability, provoking a gender, economic, family and social problem that is evident in women who have left their field Work with incidences of personal stability, as a family that their reparation is indifferent to their status as a woman, violating principles and guarantees to Human Rights, as well as the status of women in our society; And, that there are evidences and shortcomings in the system of guarantees of the

measures contained in the international and national instruments in force in Ecuadorian legislation.

The International Labor Organization (ILO) and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), with their legal and normative tools and mechanisms to support women, and national instruments such as the Constitution Of the Republic of Ecuador, it is necessary and urgent to give effect to the application of the principle of equality and non-discrimination; And it is the Ecuadorian State that has the obligation to accept these provisions in order to guarantee equality before the law and equal opportunities; Thus establishing affirmative action measures for the effectiveness and compliance of legal provisions and enforce respect and guarantees to women; And eliminate all forms of legal, procedural, political, and especially labor, discrimination against women in their pregnancy, childbirth and postpartum. The guarantees to the pregnant woman, the right protects during the period of gestation, the childbirth and postpartum, as provided in article 153 of the Labor Code, which in its pertinent part says: "Art. 153. Protection of pregnant women.- The employment contract can not be terminated because of the pregnancy of the working woman and the employer can not replace it definitively within the period of twelve weeks fixed by the previous article. Therefore, in case of discrimination and violation of the fundamental rights of women, the Employer may not stop covering and pay their remuneration, or dismiss the pregnant woman, the enjoyment of the legal and regulatory rights that are provided for in her Benefit, and violating the norms that tend to the direct

social protection of the woman; Rules that by their very nature, are of public order and of obligatory compliance.

That public, governmental policies emanating from the State, in both the public and private sectors, be raised by the different state agencies regarding the protection of employment and the remuneration of pregnant women in their reproductive roles; Being essential to strengthen fundamental principles of labor in Ecuador, to enable the proper exercise of women's labor rights, and to protect their employment; For being part of the economic and social development in Ecuador.

3 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación socio jurídica, por tratarse del derecho de mujer embarazada, y en periodo de lactancia aborda una parte importante del Derecho Social en el Ecuador; y, que se justifica por razones de género al tratarse de la mujer, y más de las mujeres trabajadoras en estado de gestación, su importancia radica en que se trata de un sector importante de la sociedad, cual es el de las mujeres trabajadoras embarazadas y o en periodo de lactancia que día a día tienen que soportar la vulneración de sus garantías contractuales, en que el empleador debe garantizar el derecho de la mujer por su género y en virtud de las garantías laborales, Constitucionales que la protegen en el Ecuador.

El presente trabajo de investigación, está estructurado de la siguiente manera: parte de un Marco Conceptual en el que se realiza un análisis de carácter teórico de contenidos como el periodo de gestación, el embarazo o gravidez, el parto, el pos parto, el puerperio, la lactancia,

Luego se aborda el Marco Jurídico que comprende un análisis constitucional del derecho de la mujer de la maternidad de la lactancia, análisis del Código de la Niñez y Adolescencia, del Código del Trabajo, de la Ley Orgánica de Servicio Público, e la Ley de Maternidad gratuita.

Se analizará el Marco Doctrinario considerando aspectos doctrinarios, filosóficos, evolutivos de los derechos de la mujer, de la maternidad, de los hijos, del periodo de lactancia.

Estudio del Derecho Comparado en relación con los derechos de la mujer durante el periodo de gestación, el embarazo el parto, el pos parto, la lactancia

Dentro del ámbito Social, hay que tener en cuenta que son cada vez más las mujeres que tienen acceso a un empleo en relación de dependencia, y que forman parte del desarrollo económico, social y productivo tanto a nivel público como privado, en observancia a incrementado rápidamente la participación femenina en el mercado de trabajo; tomando en consideración que la mujer trabajadora que se

La presente investigación también comprende el estudio metodológico con sus contenidos de Materiales, Métodos, Procedimientos y Técnicas.

Dentro de la investigación también se abordará o se determinarán los resultados obtenidos de la investigación resultados que se obtendrán a través de la aplicación de técnicas como La encuesta, la entrevista, el estudio de casos; finalmente la propuesta de reforma legal con el el correspondiente proyecto.

Es fundamental garantizar el derecho de la mujer embarazada, como trabajadora goza de principios básicos como la intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos laborales, por lo tanto goza de estabilidad laboral durante el embarazo, y durante las doce semanas de licencia, así como de su remuneración, y demás beneficios laborales; más cuando es objeto de vulnerabilidad de derechos, al ser objeto de despido a la mujer embarazada, tendrá que pagar una multa equivalente a un año de sueldo

más los otros rubros que le correspondan; o que es primordial para la mujer embarazada y más el reintegro a su trabajo, por ello la importancia de analizar de forma crítica y jurídica, derechos sustanciales de la mujer embarazada en el ámbito laboral.

Sin embargo esta estabilidad laboral está garantizada únicamente hasta que la madre cumpla sus doce semanas de licencia, una vez que se reincorpore a sus labores podrá ser objeto de visto bueno, desahucio o despido intempestivo por parte del empleador; por lo tanto la mujer que esté segura de su estado, deberá inmediatamente acercarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que un facultativo avale su estado mediante un certificado y pueda comunicar a su empleador de este particular para de esta manera poder gozar de todos los derechos que le asisten. Derechos inherentes a la mujer, reconocidos por la legislación, pero ignorados por el Empleador, ante ello, es necesario que se aplique la normativa de forma imperativa, eficaz y mantener la vigencia de los derechos de las mujeres embarazadas al trabajar en relación de dependencia.

Por todo lo expuesto, sostengo que la importancia de la temática en cuanto a derechos fundamentales, por ello se justificará absolutamente la elaboración de la presente investigación socio- jurídico. Y pueda sustentarse en el informe final de la investigación de la necesidad de reformar el Código de trabajo en cuanto se garanticen los derechos sustanciales de la mujer embarazada en el ámbito laboral.

4 REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 MATERNIDAD

“La maternidad es la vivencia que tiene una mujer por el hecho biológico de ser madre. Si bien el sentimiento maternal se desarrolla a partir del nacimiento de un hijo, con anterioridad al embarazo es muy frecuente que la mujer desarrolle un instinto maternal, es decir, el anhelo de tener un hijo, cuidarlo y educarlo. En este sentido, el instinto de la madre es un concepto biológico que va más allá de la mujer como ser humano, ya que la mayoría de mamíferos también lo manifiestan”¹

De acuerdo con esta definición puedo decir que la maternidad es la vivencia que tiene una mujer por el hecho biológico de ser madre es una manifestación que completa su feminidad, con anterioridad al embarazo en forma frecuente la mujer desarrolla su espíritu maternal que lo lleva en su interior, el instinto maternal es un concepto biológico que va más allá de la mujer, que la trasciende. Los mamíferos también lo poseen a este instinto.

“Cada mujer siente la maternidad desde una perspectiva muy íntima, pues se trata de un conjunto de emociones personales que no son uniformes, sino que presentan todo tipo de matices relacionados con

¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos.-Naciones Unidas.-1944

el amor y la protección. El concepto de maternidad está generalmente asociado al vínculo entre una mujer y un bebé”² Esta idea sería como un aspecto parcial de la maternidad en conjunto, pues en realidad se trata de una experiencia vital más amplia en el tiempo y que no depende de la edad del hijo. Al margen de la vivencia individual, la maternidad puede concebirse desde otros enfoques. En el ámbito de la medicina existe una especialidad orientada a la salud de las madres durante el embarazo (la obstetricia), así como secciones hospitalarias destinadas a la atención y el cuidado de las mujeres embarazadas.

El concepto de maternidad Desde un punto de vista social establece leyes que protegen y amparan la maternidad. Este tipo de regulación se realiza con permisos para la atención de los recién nacidos, reducción de la jornada laboral o la autorización legal para la lactancia materna durante la jornada de trabajo. La dimensión social de la maternidad es igualmente una cuestión de cierta importancia colectiva, ya que el índice de nacimientos es uno de los parámetros esenciales para el correcto equilibrio de la población.

El concepto de maternidad está generalmente asociado al vínculo entre una mujer y su bebe, se trata de un experiencia vital muy amplia, a la maternidad se la puede concebir desde distintos ángulos, así en el ámbito la medicina orientada al cuidado de la madre, es la

² Declaración Universal de los Derechos Humanos.-Costa Rica.- 1980.

obstetricia; desde un punto de vista social las legislaciones crean leyes que protegen la maternidad, contiene aspectos como reducción de la jornada laboral, la autorización para la lactancia materna durante la jornada de trabajo.

“En los últimos años los avances médicos relacionados con la maternidad han permitido que las fronteras de lo que significa ser madre se alteren significativamente. Un claro ejemplo, es el de los vientres de alquiler, denominada legalmente como maternidad subrogada. Por último, la maternidad tiene un sentido comercial. De hecho, hay toda una serie de establecimientos, productos y servicios destinados a satisfacer las necesidades de las madres. Incluso se podría hablar de todo un mundo literario relacionado con esta vivencia (blogs y publicaciones con consejos, reflexiones y testimonios diversos).”³

La maternidad también tiene un significado comercial, hay relacionado una serie de establecimientos, productos y servicios destinados a satisfacer las necesidades de las madres, incluso se podría hablar de un mundo literario relacionado con la maternidad y las madres.

La maternidad es la vivencia que tiene una mujer por el hecho biológico de ser madre. Si bien el sentimiento maternal se desarrolla a partir del nacimiento de un hijo. Por lo tanto la mujer nunca puede ser

³ <https://definición.mx/maternidad>.

despedida como consecuencia de su embarazo o maternidad o en periodo de lactancia.

Avisando previamente, se tiene derecho a ausentarse del trabajo para los exámenes médicos y para seguir la preparación al parto, y este tiempo de ausencia, le será igualmente remunerado.

Si el trabajo que se desempeña conlleva un riesgo durante el embarazo o la lactancia, el empresario debe dar otro tipo de trabajo que no presente riesgos. Se tendrá derecho a no trabajar en turno de noche y a no cargar ningún tipo de peso (MX, 2017).

4.1.2 PERIODO DE GESTACIÓN

“La gestación es el período de tiempo comprendido entre la concepción y el nacimiento. Durante este tiempo, el bebé crece y se desarrolla dentro del útero de la madre”⁴

La edad gestacional es el término común usado durante el embarazo para describir qué tan avanzado está éste. Se mide en semanas, desde el primer día del último ciclo menstrual de la mujer hasta la fecha actual. Un embarazo normal puede ir desde 38 a 42 semanas.

⁴ IBIDEM. Página de Google.

4.1.3 EMBARAZO O GRAVIDEZ

“Es el período que transcurre entre la implantación del cigoto en el útero, hasta el momento del parto, en cuanto a los significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer 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. En teoría, la gestación es del feto y el embarazo es de la mujer, aunque en la práctica muchas personas utilizan ambos términos como sinónimos.”⁵

4.1.4 PARTO

El parto humano, también llamado nacimiento, es la culminación del embarazo humano, hasta el periodo de salida del bebé del útero. La edad de un individuo se define por este suceso en muchas culturas. Se considera que una mujer inicia el parto con la aparición de contracciones uterinas regulares, que aumentan en intensidad y frecuencia, acompañadas de cambios fisiológicos en el cuello uterino.

“El proceso del parto natural se categoriza en tres fases: el borramiento y dilatación del cuello uterino, el descenso y nacimiento

⁵ IBIDEM.- Página de Google.

del bebé y el alumbramiento de la placenta. El parto puede verse asistido con medicamentos como anestésicos o la oxitócica, utilizada ante complicaciones de retraso grave de alumbramiento. Junto con la episiotomía (incisión quirúrgica en la zona del perineo), todo esto no debe hacerse nunca de manera rutinaria, ya que el parto más seguro es el que evoluciona espontáneamente y en el que no se interviene innecesariamente”⁶ En algunos embarazos catalogados como de riesgo elevado para la madre o el feto, el nacimiento ocurre por cesárea la extracción del bebé a través de una incisión quirúrgica en el abdomen.

La tasa de mortalidad materna sin asistencia médica (que incluye el embarazo, parto y puerperio siendo el parto el momento de mayor riesgo) es de alrededor de 1 en 150. Por su parte, la tasa de mortalidad neonatal sin asistencia médica es mucho mayor y a tasa de morbilidad para ambos, es decir, enfermedad y secuelas, es evidentemente aún más elevada. Esto se constata observando las estadísticas históricas previas a la introducción de las técnicas de asepsia y antisepsia, así como el uso de líquidos intravenosos, transfusiones, antibióticos, oxitócica, antihipertensivos, cirugía y muchos otros procedimientos médicos.

Desafortunadamente estas elevadísimas tasas de mortalidad persisten en los partos naturales sin ninguna asistencia médica que

⁶ IBIDEM.-Página Google.

siguen sucediendo en numerosos países debido a la falta de acceso a los recursos sanitarios o por razones ideológicas.

4.1.5 POS PARTO

Si está dando el pecho, lo más probable es que no tenga la regla hasta que no finalice la lactancia, pudiendo tardar un par de meses en presentarla tras finalizar la misma; si se ha optado por la lactancia artificial puede presentar la regla a los 30 o 40 días desde el parto.

“Los músculos de la pelvis y el abdomen volverán poco a poco a su tono normal, a veces dificultado por la sobre distensión y los desgarros musculares que se pueden producir durante el embarazo y parto. Por ello debe realizar ejercicios de rehabilitación abdominales y pélvicos para prevenir prolapsos y hernias; pero no es adecuado iniciarlos demasiado pronto y siempre es mejor si tiene una cierta orientación, que le pueden proporcionar en centros especializados”⁷

También puede presentar en las primeras horas dificultad para la micción espontánea, debido a la disminución del tono de la vejiga en partos muy prolongados o instrumentados y a la anestesia peridural. Es importante en las primeras horas obligarse a una micción frecuente pues un vaciamiento correcto de la vejiga permite una mejor involución uterina. Más adelante puede presentar cierta incontinencia

⁷ IBIDEM.Página Google.

de orina, debe procurar realizar ejercicios de rehabilitación miccional (Ejercicios de Kegel) para prevenir las incontinencias prolongadas y que se pueden agravar con el tiempo.

Es habitual un cierto estreñimiento tras el parto, debido a los enemas, a la falta de ingesta, a la disminución de la actividad física, a la presencia de hemorroides...

Aproximadamente en dos semanas se normalizarán el tono y la motilidad de sus intestinos, intente seguir una dieta rica en frutas y fibra o incluso se puede ayudar de laxantes suaves que no se absorban a nivel intestinal. Para las hemorroides existen diferentes cremas que le mejorarán las molestias. Solicítelas a su médico⁸.

4.1.6 El Puerperio

El puerperio o posparto es el periodo después del parto en el que el organismo recupera la situación previa al embarazo; comprende las seis semanas siguientes al parto.

En este momento es muy importante cuidarse y seguir una dieta sana; sobre todo si está dando el pecho a su hijo necesita un aporte calórico correcto y con todos los nutrientes necesarios; recuerde que no es el momento de hacer dietas estrictas.

⁸ <http://institutomarques.com/obstetricia/embarazo-y-parto/posparto/>

Durante el puerperio (“la cuarentena”) va a tener pérdidas de sangre (loquios), que son las diferentes secreciones uterinas que debe expulsar, pueden durar unos 30-40 días, durante los cuales irán cambiando de aspecto. Si en algún momento cree que presentan muy mal olor póngase en contacto con nosotros.

Si ha tenido un parto vaginal, a las pocas horas y asegurándose de que no se maree, ya puede darse una ducha completa. Si le han practicado episiotomía la debe lavar sin miedo con agua y jabón y luego secar bien la herida, no es imprescindible ninguna otra medida. Se puede lavar el cabello tan pronto como lo desee.

Si le han practicado una cesárea deberá esperar un poco más a darse una ducha, hasta que su médico le permita levantarse. Debe evitar los baños y el coito hasta finalizado la cuarentena.

4.1.7 LACTANCIA

La mejor opción para la lactancia de su bebé es la que usted decida. La lactancia artificial no es mala. La lactancia materna es una buena opción si usted está convencida, le ilusiona y va a poder dedicarle el tiempo necesario.

“Si ha optado por la lactancia artificial o por cualquier motivo en su caso no está indicada la lactancia materna, se lo debe comunicar a su

ginecólogo para que le recete la medicación adecuada para suprimir la “subida de la leche”⁹

Si quiere intentar una lactancia materna es bueno que se ponga al recién nacido al pecho cuanto antes, la succión es un estímulo para la subida de la leche. Normalmente sucede entre el tercer y cuarto día postparto. ¡No desespere!. Se acompaña de un aumento del volumen de las mamas, de una cierta retención de líquidos y de un aumento normal de la temperatura, que no dura más de 24 horas.

La primera secreción del pecho es el calostro (los cinco primeros días postparto) con un alto contenido en inmunoglobulinas (“defensas”) que protegerán al recién nacido de las infecciones.

Debe seguir evitando fumar, las bebidas alcohólicas y cualquier medicamento que no le haya sido indicado por su médico; casi todos pasan a través de la leche materna.

4.1.8 DERECHOS ADQUIRIDOS

Los trabajadores al momento de establecer la posibilidad de que algunas de sus conquistas económicas pueda ser disminuida o simplemente “no ampliada o no mejorada” no mencionan el principio

⁹ Derecho a la Lactancia.-Declaración de la ONU.-2017.

constitucional de intangibilidad de los derechos laborales, reclaman el respeto a "sus derechos adquiridos". Sin ir en contra de los derechos laborales, hay que decir que, la teoría de los derechos adquiridos que tiene que ver con ese principio de intangibilidad de los derechos laborales, ha sido a mi modo de ver, tergiversada por los trabajadores.

Es legítimo hablar de derechos adquiridos cuando realmente son derechos adquiridos, es decir, cuando se han dado los presupuestos para acceder a determinado beneficio y se está gozando de ese beneficio. Por ejemplo, si una persona cumple con los requisitos para ganar un bono adicional que se paga por haber trabajado más de seis años para un mismo empleador; aquel trabajador que cumplió siete años de trabajo debe percibir ese bono. Eso es una realidad para él. Si el bono mencionado se obtiene como derecho previsto en un contrato colectivo, en la siguiente negociación de ese contrato puede ser modificado, por ejemplo, se podría variar las cantidades dependiendo de los años trabajados, y fijar montos mayores para quienes tengan más de siete años de labor.

A un trabajador, que ya estaba percibiendo el bono, y que de acuerdo a la nueva norma debería tener un monto menor, no se le podría rebajar lo que estaba percibiendo, eso es un "derecho adquirido", pero aquel que todavía no cumplía el requisito para percibir el bono, no podría pedir el monto vigente bajo el anterior contrato, porque su derecho a percibir ese bono era una mera expectativa, no constituía

un derecho adquirido todavía. Por lo tanto no se puede, a título de `derechos adquiridos`, pretender que ciertos derechos económicos se mantengan indefinidamente, pues su existencia depende de la situación económica de la empresa, del empleador, o en su caso, del país mismo.

Por estas razones, considero que es justo que los trabajadores luchen porque sus derechos se respeten, se mejoren y se amplíen, pero no sería legítimo ni justo, en determinadas circunstancias por las que pueda atravesar el país, que pretendan que las normas legales no cambien en materia de beneficios económicos, sobre todo si eso es necesario para la modernización del Estado, y principalmente si a título de que se respeten derechos adquiridos, se pretende que se beneficien ciertos grupos en perjuicio de otros o de la comunidad.

4.1.9 DERECHO AL TRABAJO

Es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicalización (Pacto Internacional de Derechos Económicos).

“El derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos como son la , el Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales así como en textos internacionales como la *Carta social europea*, el *Protocolo de San Salvador*, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y en textos nacionales como son las Constituciones de numerosos países”¹⁰

4.1.10 DERECHO DE LAS MUJERES

Los estudios específicamente centrados en la mujer han recibido el nombre de: estudios de género (del anglosajón: "*gender studies*") con la adición de un nuevo uso, no reconocido por la Academia, a la palabra castellana género)”¹¹

La emancipación de la mujer, o emancipación femenina, o liberación femenina, o liberación de la mujer, es un concepto propio de la historiografía, la sociología, la antropología y otras ciencias sociales, referido al proceso histórico por el cual las mujeres han reivindicado y conseguido, en numerosos casos, la igualdad legal, política, profesional, social, familiar y personal que tradicionalmente se les había negado, mediante su liberación de la opresión que el heteropatriarcado ejercía sobre ellas por su condición de mujeres..

4.1.11 DERECHO DE LOS NIÑOS.

Los derechos del niño son un conjunto de normas jurídicas que protegen a las personas hasta cierta edad. “Todos y cada uno de los

¹⁰ Página Google.-2017

¹¹ (https://es.wikipedia.org/wiki/Emancipaci%C3%B3n_de_la_mujer, 2017)

derechos de la infancia son inalienables e irrenunciables, por lo que ninguna persona puede vulnerarlos o desconocerlos bajo ninguna circunstancia”¹² Varios documentos consagran los derechos de la infancia en el ámbito internacional, entre ellos la Declaración de los Derechos del Niño y la Convención sobre los Derechos del Niño.

4.1.12 PERIODO DE GESTACIÓN

La gestación es el período de tiempo comprendido entre la concepción y el nacimiento. Durante este tiempo, el bebé crece y se desarrolla dentro del útero de la madre.

“La edad gestacional es el término común usado durante el embarazo para describir qué tan avanzado está éste. Se mide en semanas, desde el primer día del último ciclo menstrual de la mujer hasta la fecha actual. Un embarazo normal puede ir desde 38 a 42 semanas”¹³

Los bebés nacidos antes de la semana 37 se consideran prematuros y después de la semana 42 se consideran posmaduros. La edad gestacional se puede determinar antes o después del nacimiento.

Antes del nacimiento, su proveedor de atención médica empleará una ecografía para medir el tamaño de la cabeza, el abdomen y el fémur del bebé. Esto ayuda a determinar qué tan bien está creciendo el bebé dentro del útero.

¹² (https://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_del_ni%C3%B1o)

¹³ Página.-Google.-2017

Después del nacimiento, la edad gestacional se puede medir observando al bebé. El peso, la talla, el perímetro cefálico signos vitales, reflejos, tono muscular, postura, y el estado de la piel y del cabello.

Si las conclusiones de la edad gestacional después del nacimiento corresponden a la edad calendario, se dice que el bebé es apropiado para la edad gestacional (AEG). Los bebés AEG tienen tasas más bajas de problemas y muerte que los bebés que son pequeños o grandes para su edad gestacional.

4.1.13 BAJA POR MATERNIDAD

La baja es de 16 semanas después del parto, siempre con retribución y reserva del puesto de trabajo. Si es un parto múltiple se amplía 2 semanas por cada hijo a partir del segundo. Si los dos trabajan, el padre también podrá coger parte de la baja, simultánea o sucesivamente, pero entre los dos deben sumar las 16 semanas y las 6 semanas inmediatas al parto serán exclusivas para la madre.

En caso de adopción de niños menores de 6 años, se dispondrá también de 16 semanas, ampliables si la adopción es múltiple. Si el niño es mayor, procede del extranjero o tiene una discapacidad de algún tipo, los servicios sociales estudiarían el caso para determinar el tiempo necesario (MX, 2017).

4.1.14 LACTANCIA

“Las/os trabajadoras/es pueden ausentarse una hora del trabajo por la lactancia de un hijo menor de 9 meses. La lactancia materna es la alimentación con leche del seno materno. La OMS y el UNICEF señalan asimismo que la lactancia "es una forma inigualable de facilitar el alimento ideal para el crecimiento y desarrollo correcto de los niños" ¹⁴

La OMS y el Unicef recomiendan como imprescindible la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses del recién nacido. También recomiendan seguir amamantando a partir de los seis meses, al mismo tiempo que se va ofreciendo al bebé otros alimentos propios para su edad complementarios, hasta un mínimo de dos años. La Academia Americana de Pediatría recomienda mantener la lactancia al menos durante el primer año.

4.1.15 LICENCIAS

Se conceden diez días para cuidar de familiares enfermos a su cargo, cuatro si se necesita desplazamiento. A los padres se les concede diez días por nacimiento de hijo.

Se puede pedir la excedencia del puesto de trabajo para cuidar de los hijos tanto naturales como adoptivos. Se puede disfrutar de esta

¹⁴ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD DE LOS NIÑOS.-UNICEF.-2016.

excedencia hasta que el niño tenga tres años. Durante el primer año, el trabajador tiene derecho a que se le reserve su puesto de trabajo. Durante los dos últimos, si no es posible conservar el puesto, le corresponderá otro de igual categoría profesional. Durante el periodo de excedencia se tiene derecho a seguridad social, cuenta para antigüedad y también puede asistir a los cursos de formación profesional.

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

El principio constitucional que garantiza la intangibilidad de los derechos laborales, nace en virtud de la necesidad de proteger las conquistas que los trabajadores han logrado a través de los tiempos. Esas conquistas han repercutido muchas veces en reformas legales.

“La Constitución establece que el Estado deberá propender a la ampliación y mejoramiento de esos derechos, lo cual no puede ni debe ser un obstáculo para el mismo Estado busque una mayor transparencia normativa en cuanto al establecimiento de ciertos beneficios económicos, que han nacido en consideración a las necesidades económicas que se presentan en determinadas épocas, y que, en nuestro país, se han establecido dentro de un contexto normativo, creado para una época determinada”¹⁵ Es así como por ejemplo, en materia de remuneraciones adicionales, se han creado rubros (como la bonificación complementaria) que en la época en que fueron creados eran montos suficientes para los fines perseguidos, pero con el pasar de los tiempos, y la evolución de la economía, se volvieron ínfimos, y se hizo necesario reglamentarlos de tal forma que llegaron a convertirse en ingresos mayores al mismo sueldo básico, lo cual, unido a disposiciones absurdas establecidas para precautelar los

¹⁵ CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.-CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- 2008

intereses de una de las partes (como la imputabilidad establecida para la bonificación complementaria) hicieron que el manejo del tema remuneraciones se volviera extremadamente complicado. Situaciones que se han subsanado de alguna manera con la unificación salarial que rige para el sector privado.

Lo que ocurre en el sector público es todavía peor, las remuneraciones y los bonos adicionales difieren enormemente entre unas y otras instituciones, dependiendo el tema no solamente de las leyes vigentes, sino de las reglamentaciones de cada institución, y más aún dependiendo de los contratos colectivos que existen en determinadas entidades. Para unificar las normas que en materia de remuneraciones de los servicios públicos están vigentes, el esfuerzo a realizar es realmente enorme.

4.2.2 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

“Principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo”¹⁶

Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado

¹⁶ CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- 2008.

de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento.

Al analizar la importancia del desarrollo productivo, económico social de una nación, es importante rescatar el trabajo que realizan las mujeres en sus distintas y diferentes actividades en el sector público como privado, y considerar los precedentes y normas constitucionales y legales, con un verdadero enfoque garantista, en especial cuando se dan casos de despidos intempestivos a la mujer embarazada, cuando en muchos casos el empleador o incluso cuando la madre desconocía de su estado, en este caso no se aplica dicha indemnización, ya que el estado de la madre era desconocido por el empleador y sobre todo por el facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social quien avala el estado de la madre; y que asevera una condición sustancial de la mujer, como parte inherente a su ser, como persona e individuo revestida de derechos sustanciales; y que hoy en la actualidad son reconocidos por su condición de género.

De acuerdo a los fines del Derecho del Trabajo, Trueba Urbina nos dice: "*Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos*

los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"¹⁷ (ROBALINO BOLE).

El Trabajo se considera a que toda persona tiene derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas, este es intrínseco a la condición humana, el hombre y la mujer tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, que permita el logro de las oportunidades en condiciones de llegar a constituir el propósito central de la política nacional e internacional.

“La Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. “*El Art. 23 de dicha declaración señala:*

1.- Que Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2.- Prohíbe toda discriminación en el empleo y señala que a trabajo igual se ha de pagar igual salario.

¹⁷ BOLE Robalino.- DERECHO AL TRABAJO-.

3.- *Toda persona tiene derecho a asociarse en un sindicato en defensa de sus intereses*¹⁸

En esta interpretación el trabajo y su protección, es la manifestación de toda intervención protectoria que importará necesariamente una injerencia dentro de la libertad y toda ampliación de la autonomía de la voluntad en un hecho de trascendental importancia como es la protección al trabajo, y que se considere que el desarrollo social al que todos aspiramos exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente; por lo tanto la protección del trabajo como un deber autónomo respecto de la libertad de trabajo, la Constitución no prejuzga acerca de cómo debe el Estado proteger necesariamente de un modo conflictivo con la libertad y el derecho al trabajo.

Los esfuerzos del Ecuador por legislar de manera equitativa en términos de género, buscando igualdad entre hombres y mujeres, y equilibrar dichas relaciones, son evidentes en los últimos años. “Vale la pena mencionar que ya en 1981 se dio un paso importante con la ratificación de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)*, (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). 2010”¹⁹

¹⁸ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.-ONU.-

¹⁹ http://www.unicef.org/panama/spanish/Mujeres-Co_web.pdf.

Esta Convención de las Naciones Unidas busca la protección de las trabajadoras frente a la discriminación que tenga origen en la maternidad y/o el matrimonio, e insta a los Estados firmantes a tomar todas las medidas necesarias en ese sentido, como la prohibición de despedir a una mujer por su embarazo o permiso de maternidad; los permisos de maternidad pagados; la no realización de trabajos que puedan perjudicar a las trabajadoras durante el embarazo; y la toma de disposiciones que permitan combinar las responsabilidades familiares y laborales de padres y madres.

El embarazo, también llamado gestación, “Es el tiempo en que el embrión o feto se desarrolla dentro del útero materno (usualmente nueve meses del calendario o nueve lunas, desde la fecundación hasta el parto. El embarazo humano es posible en la mujer a partir de la aparición del ciclo menstrual, hasta la menopausia, aunque se recomienda que las futuras madres no sean mujeres de muy corta edad (embarazo precoz), o mujeres mayores, pues en ambos casos, podría perjudicar a la formación adecuada del bebé”²⁰.

La mujer, en cuanto a su forma de ser como estructura y como ser humano, conlleva a determinar el enfoque de las relaciones de género, parte esencial para entender el tema de la mujeres y el trabajo, debido a que son éstas las que se han encontrado históricamente en una posición subordinada, y por ello a través del tiempo a diferencia del hombre, en mayor proporción de

²⁰ (<http://sobreconceptos.com/embarazo#ixzz2WRHsXn1I>)

vulnerabilidad, principalmente en el ámbito laboral, sin dejar de lado las relaciones de clase, y las vividas por el racismo, que muchas luchas han generado en el tiempo el reconocimiento del trabajo por las mujeres, dotadas de todo esfuerzo, valentía y decisión de ser reconocidas como mujeres de trabajo, en cualesquier labor y desempeño.

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, refiriéndose a los principios laborales, en su numeral 2, establece: *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”*²¹; normativa constitucional que trae importantes efectos jurídicos: primero, se constituye en una norma garantista para el trabajador porque le imposibilita de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio; y, segundo, proscribela posibilidad de que el Estado para el caso de trabajadores del sector público, o los empleadores particulares dispongan libremente de las ocupaciones de sus trabajadores.

La discriminación laboral es una característica vigente en los distintos mercados de trabajo y una fisonomía de la inserción laboral de las mujeres en las sociedades desarrolladas, la segregación laboral es aplicado en los colectivos de individuos, y hoy se pretende comparar si hay igualdad de oportunidades a la hora de formar parte del

²¹ CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.-CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- 2008.

mercado de trabajo a la mujer, esta diferenciación perjudica de forma importante a las mujeres, al reducir sus oportunidades laborales y generando diferencias de ingresos con respecto a los hombres.

El artículo 43 de la Constitución de la República al prescribir que la mujer embarazada tiene derecho a no ser discriminada, dispone la norma: *“Art. 43.- 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”²².

4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia”²³

Considero que en el ámbito laboral; el hecho de que el constituyente haya situado a la mujer embarazada dentro de los grupos de atención prioritaria, hace entender que la intención es conferir a la sociedad, y en especial a las mujeres de una mayor protección dada su situación de vulnerabilidad, en el caso de una trabajadora en estado de gestación, cuando la situación del embarazo provoca cambio de

²² *Ibíd.* Art. 326.

²³ *IBIDEM.*-Art.-43.

trabajo, y la consecuente terminación de la relación laboral, pues esta normativa superior que se sitúa la mujer embarazada, goza de una protección reforzada e incluso se ha establecido la procedencia de la tutela para proteger los derechos de estas personas.

En ese contexto, *“El Derecho Laboral no parte de la premisa de igualdad entre los contratantes sino, por el contrario, la igualdad sustancial constituye su meta o aspiración y, para ello, brinda protección especial a la parte que se considera débil en el marco de la relación laboral”* (Pautassi, Laura, Eleonor Faur y Natalia Gherardi. 2006. “El trabajo como derecho un análisis y género”. En La persistencia de la desigualdad - Género, trabajo y pobreza en América Latina”²⁴

La importancia del sector laboral, en el Ecuador, ha determinado que en la vigencia de los derechos y garantías del trabajo, ha evolucionado sustancialmente, en cuanto se ha determinado la igualdad al trabajo en el caso de las mujeres; pero, hay que tomar en cuenta que la integración al mercado del trabajo no se ha visto acompañado de una redistribución de la carga de trabajo de forma equitativa, por lo que las mujeres en su mayoría de las labores siguen siendo desvalorizadas y consideradas como secundarias y de menos valor económico, sobre todo en grandes empresas y por la

²⁴ Gioconda Herrera (Ed.): 49-90. Quito: FLACSO.

importancia de los roles productivos y económicos, lo que evidencia que aún existe discriminación por su condición de género.

La situación laboral de la mujer en el Ecuador, caracterizado por una economía capitalista en un mundo globalizado, con tendencia al desarrollo industrial y comercial, continúa siendo subordinada y explotada, aunque en teoría el Código del Trabajo se dirige a garantizar los derechos de la clase trabajadora y a eliminar toda forma desleal de explotación, lo que deja entrever que debe tomarse acciones en las relaciones laborales para con las mujeres, y eliminar toda forma de explotación y violación de derechos de las trabajadoras en el ámbito laboral.

En 1998, como resultado del informe "La protección de la maternidad en el trabajo", la Organización Internacional del Trabajo afirmó que pese a que el trabajo femenino constituía la principal fuente de ingresos para el 30% de los hogares a nivel mundial" ²⁵las trabajadoras embarazadas estaban expuestas a perder su puesto de trabajo y sus ingresos, y corren mayores riesgos sanitarios debido a la falta de garantías suficientes en materia de empleo.

²⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT, Protección de la Maternidad en el Trabajo, 1998, Pág. 8

4.3 MARCO JURÍDICO

4.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

El artículo 43 de la Constitución de la República al prescribir que la mujer embarazada tiene derecho a no ser discriminada, dispone la norma: *“Art. 43.- 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”²⁶*

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, refiriéndose a los principios laborales, en su numeral 2, establece: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”²⁷ normativa constitucional que trae importantes efectos jurídicos: primero, se constituye en una norma garantista para el trabajador porque le imposibilita de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho

²⁶ Constitución de la República del Ecuador, Ediciones Legales, 2008, Art. 43. Ecuador.

²⁷ Constitución de la República del Ecuador, Ediciones Legales, 2008, Art. 326, numeral 2. Ecuador.

laboral en beneficio propio; y, segundo, proscribire la posibilidad de que el Estado para el caso de trabajadores del sector público, o los empleadores particulares dispongan libremente de las ocupaciones de sus trabajadores.

4.3.2 CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Artículo 1.- A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2.-Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adaptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3.- Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas

las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4.- 1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo 5.- Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 6.- Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

PARTE II

Artículo 7.- Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a:

a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;

c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Artículo 8.- Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Artículo 9.- 1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

PARTE III

Artículo 10.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza.
- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes

posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia.

Artículo 11.- 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la

- formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
 - e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
 - f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. 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 de estado civil;
 - b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o 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.
3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12.- 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 *supra*, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 13.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho a prestaciones familiares;
- b. El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c. El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Artículo 14.- 1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a. Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b. Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c. Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d. Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e. Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f. Participar en todas las actividades comunitarias;
- g. Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h. Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Parte IV

Artículo 15.-1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

2. Los Estado Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

Artículo 16.-1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a. El mismo derecho para contraer matrimonio;
- b. El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
- c. Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
- d. Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- e. Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;
- f. Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- g. Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
- h. Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

4.3.3 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

(ICESCR, por sus siglas en inglés es un tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 19 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. Se compromete a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado. A fecha del mes diciembre de 2008, el Pacto tiene 160 partes.¹² Otros seis países habían firmado, pero aún no han ratificado el Pacto.

El Pacto es parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, incluida la última del Primer y Segundo Protocolos Facultativos.

El Pacto es supervisado por el Comité de Derechos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas.

4.3.4 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (DUDH)

Es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de la Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en esta se recogen en sus 30 artículos los Derechos Humanos considerados básicos, a partir de la carta de San Francisco (26 de junio de 1945).

La unión de esta declaración y los Pactos 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 documento orientativo, los Pactos son tratados internacionales que obligan a los Estados firmantes a cumplirlos.

4.3.5 LA CARTA AFRICANA DE DERECHOS HUMANOS Y DE LOS PUEBLOS

También conocida como la Carta de Banjul, es un instrumento internacional cuyo objetivo es promover y proteger los derechos humanos y libertades básicas en el continente africano.

El convenio fue auspiciado por la Organización para la Unidad Africana, en la actualidad reemplazada por la Unión Africana. En su

Asamblea de Jefes de Estado y de Gobierno de 1979, la O.U.A adoptó una resolución en favor de la creación de un comité de expertos que redactara el borrador de un instrumento de derechos humanos de ámbito continental. Éste sería similar a los que ya existían en Europa, el Convenio Europeo de Derechos Humanos y América, la Convención Americana de Derechos Humanos. El comité se constituyó debidamente y redactó un borrador que obtuvo la aprobación unánime de la Asamblea de 27 de julio de 1981 Según lo recogido en su artículo 63, por el que entraría en vigor pasados tres meses desde la recepción por el Secretario General de los instrumentos de ratificación de la mayoría simple de los miembros de la O.U.A, la Carta entró en vigor el 21 de octubre de 1986, en honor de lo cual el 21 de octubre se declaró *Día de los Derechos Humanos en África*.

La Comisión Americana de los Derechos de los Pueblos es el órgano competente para interpretar la Carta y supervisar su cumplimiento. Fue constituida en 1987 y tiene su sede en Banjul la capital de Gambia.

En 1988 se adoptó un protocolo a la Carta por el que se acordaba la creación de una Corte Africana de los Derecho Humanos y de los Pueblos (CADHP): el protocolo entró en vigor el 25 de enero de 2004. En julio de ese mismo año, la Asamblea de la Unión Africana decidió que la C.A.D.H.P se fusionaría con la Corte Africana de Justicia que

había sido proyectada como un órgano de la Unión; pero en julio de 2005, cuando aún no había entrado en vigor el protocolo que constituía la Corte Africana de Justicia, se acordó constituir de todas formas la C.A.D.H.P. En la Octava Sesión Ordinaria del Consejo Ejecutivo de la Unión Africana, que tuvo lugar en Jartum, Sudán, el 22 de enero de 2006, se eligieron los primeros jueces de la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos. La relación entre la Corte y la Comisión debe ser concretada en un futuro.

4.3.6 CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del periodo de 12 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.

“Art. 154.- 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 12 semanas fijadas en el artículo precedente sin

perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un periodo mayor. Lo impuesto en el inciso anterior no comprende a las exacciones puntualizadas en el Art. 14 de este Código”²⁸

Salvo en los casos determinados en el Art. 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio desde la fecha que se inicie el embarazo particular que justificara con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto de Seguridad Social, y a falta de este por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenara 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.

A más de ello la mujer trabajadora en el Ecuador, tiene derecho al servicio de guardería infantil (Art. 155 del Código del Trabajo), que deberá establecer el empleador que tuviere a su cargo cincuenta o más trabajadores en los lugares anexos o próximos a la empresa, debiendo suministrar gratuitamente alimentación e implementos para este servicio; en el caso de las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, se establecerá para la madre, una jornada de seis horas diarias de trabajo, durante los nueve meses posteriores al parto, pudiendo acordarse los correspondientes

²⁸ Codicio de Trabajo Art 153 Y 154, Editorial Corporación De Estudio Y Corporaciones 2012

horarios en relación con el contrato colectivo, el reglamento interno o por acuerdo entre las partes.

Además, debo sostener que aún existe insuficiencia normativa en cuanto a determinar la estabilidad y su remuneración parte esencial de los derechos laborales en cuanto a la irrenunciabilidad e intangibilidad como principios rectores de garantías a la clase trabajadora, y por los derechos que claramente determina el Código del Trabajo para la mujer obrera embarazada o en período de lactancia; es más la Organización Internacional del Trabajo, defiende a la mujer trabajadora de todas las formas de discriminación y establece garantías que reconocen los derechos especiales que asisten a la mujer trabajadora en estado de gestación, en el parto y durante el período de lactancia, las que corren de cuenta del Estado, del empleador y del sistema de seguridad social, estos derechos especiales de la mujer trabajadora en estado de gestación se encuentran plenamente reconocidos en el ordenamiento constitucional Ecuatoriano, y en la legislación secundaria del trabajo.

4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1 CÓDIGO DEL TRABAJO DE BOLIVIA

Es preciso reconocer, que el Código del Trabajo instaure algunas ventajas en cuanto a derechos de la mujer embarazada, en el parto y después del parto, con respecto a algunas legislaciones sudamericanas, como lo dispone la legislación de Bolivia, especialmente al tiempo de descanso remunerado que se confiere a la mujer trabajadora embarazada que es de doce semanas que suelen tomarse de la siguiente manera: dos semanas antes de la fecha probable del parto, y de diez semanas después del parto.

Por lo tanto la mujer que labora bajo dependencia tiene derecho a la protección desde el momento en que se notifica el estado de gestación, en el caso de no realizar la notificación al empleador, no existe responsabilidad, por ello es que la legislación laboral boliviana contempla en un capítulo especial sobre el trabajo de las mujeres, que en principio tenemos los mismos derechos y obligaciones, y las especificaciones tienen que ver con la maternidad, donde se prohíbe, en caso de una gestación de riesgo o durante el amamantamiento, que la mujer realice trabajo que traiga aparejados peligrosidad o insalubridad, trabajo nocturno industrial y trabajo fuera de horario; para ello la normativa considera cierto tiempo de descanso antes, durante y después del parto.

La legislación citada se puede decir que toda discriminación es ilegal, viola la Constitución y el principio de igualdad, pero la discriminación es usual como el calor de verano, los avisos en los diarios están llenos de “Se busca mujer joven de 20 a 25 años, de buena presencia, sin hijos, dicen algunas personas mal habladas que algunos de los mejores profesionales del derecho asesoran a grandes empresas para prevenir las denuncias, renuncias firmadas sin fecha son usuales en el mundo del trabajo formalizado, este tipo de discriminación existe en nuestro país en especial en los sistemas bancarios y grandes empresas en donde el mayor número de empleados son mujeres, las cuales son sometidas a los tipos de discriminación señalados.

ANALISIS

En la legislación laboral de Bolivia en cuanto a la licencia por maternidad de la mujer reconoce doce semanas; en cambio la legislación laboral ecuatoriana en el Art. 152 señala: que toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración por parto de 12 semanas, si es múltiple el parto se extiende por diez días adicionales, también se estipula que el padre tiene derecho a una licencia por diez días, lo que no está establecido en la legislación de Bolivia, en cuanto al tiempo de la licencia ambas son coincidentes.

4.4.2 LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA

En la Ley General del Trabajo de Bolivia, el Art. 3 dispone: “El personal femenino no podrá pasar del 45% en las empresas o

establecimientos que, por su índole, no requieren usar del trabajo de éstas en una mayor proporción; y al referirse el trabajo de mujeres y menores prohíbe para estas la ocupación en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en las que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres; además el artículo 68 dispone: “El tiempo de descanso por el parto es 30 días antes y treinta días después del mismo, con pago del 100% del salario y garantía de estabilidad. El tiempo de descanso se prolonga con remuneración del 100% en caso de enfermedad”²⁹

Podemos observar que la legislación Boliviana, contempla algunas disposiciones orientadas a la protección de las mujeres trabajadoras, en cuanto a los períodos de reposo, su estabilidad y remuneración, no de forma tan precisa e imperativa de la norma, porque en este país, no se determinan en forma clara sanciones administrativas, corporativas y personales en contra de las personas naturales o jurídicas que incumplan con los derechos de la mujer gestante o de aquella que se encuentre en período de lactancia; tomando en consideración cierto grado de garantías, que la mujer tiene pleno derecho a que se cumplan en defensa de sus derechos, lo que implica que a nivel latinoamericano, existe preferencia al sistema capitalista en cuanto a dar mayor importancia al empleador, por generar

²⁹ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Edit. Legis, La Paz, 2009, Art. 68.

desarrollo productivo y económico, dejando a un lado principios fundamentales a nivel internacional.

ANALISIS

Si bien en el Código del trabajo boliviano, establece una licencia de doce semanas, una ley especial en cambio establece ocho semanas de licencia por parto lo cual genera una contradicción y en este caso es muy diferente a nuestra legislación que tiene hasta el hombre este derecho.

4.4.3 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo, hace referencia a la protección de la maternidad que se establece la licencia de ocho semanas en la época del parto con el pago del salario, no se puede despedir a la trabajadora por motivo del embarazo o lactancia, sino en los casos en que el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo con autorización del inspector del trabajo; y al referir a la no discriminación de la mujer en el trabajo, el artículo 10 de la mencionada ley, dispone: “Todos los trabajadores son iguales ante la Ley, tienen las mismas protección y garantías, y en consecuencia queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores”³⁰

³⁰ CODIGO DE TRABAJO, REPUBLICA DE COLOMBIA, Publicaciones Nacionales, Bogotá, Colombia, 2007, Art. 10.

La legislación laboral colombiana pondera las normas nacionales sobre el derecho internacional, a fin de promover la aplicación irrestricta de las normas explotadoras que rigen en dicho país, y que en realidad no protegen de forma efectiva a la mujer trabajadora en estado de embarazo o de lactancia, pues a diferencia de nuestra legislación los períodos de descanso por causa de embarazo o de puerperio son reducidos, y el período de lactancia no se acopla a las circunstancias propias de la trabajadora; en este país se propugna un criterio de explotación laboral, que en realidad no garantiza como debe ser los derechos especiales que asisten a la trabajadora gestante o en período de lactancia.

Considero, que con el paso del tiempo, las leyes son protectoras y se fortalecen con la norma a nivel internacional, en especial al amparo de las mujeres obreras, que les da más protección en cuanto a su derecho, y a conservar su empleo, sin temor a ser despedidas; pues todas las mujeres tienen derecho a que se garantice su maternidad, y a ser consideradas en igual de condiciones, y no ser objeto de discriminación y vulneración a un derecho fundamental, como es el derecho al trabajo, como el acceso y la continuidad al mundo laboral deben garantizarse a toda mujer sin que suponga una discriminación a causa de un embarazo, como derecho sustancial a la maternidad, que debe ser protegido por las leyes laborales de los gobiernos, de manera que no es admisible menoscabar ni anular la igualdad de oportunidades por razón de su estado; además, considero de

importancia hacer referencia a la estabilidad laboral, como derecho primordial que ampara a la mujer embarazada, es el garantizar su estabilidad laboral durante su período de gestación y durante las doce semanas de licencia a que tienen derecho según lo manifiesta el Código del Trabajo.

“El principio de la continuidad en la relación laboral también denominado estabilidad laboral, se podría definir como el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto, la legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores”³¹ Como he analizado, y se ha observado, la importancia de ratificación a nivel internacional, como nacional de principios sustanciales en cuanto al trabajo, y más al amparo, reconocimiento y el ejercicio de los derechos de las mujeres embarazadas en el Ecuador, debe entenderse de la premisa de que la relaciones contractuales laborales, es de tracto sucesivo, por el cual sus efectos se prolongan en el tiempo, y más en garantía duramente combatida por la flexibilidad laboral.

³¹ Trujillo, Julio César, Derecho del Trabajo, PUCE, 2da. ed., Quito, Ecuador, 1986, p. 207.

ANALISIS

A legislación colombiana en cuanto a la licencia por parto de la mujer trabajadora reconoce ocho semanas, lo cual existe una diferencia con la legislación ecuatoriana de cuatro semanas, y además en Colombia no existe la licencia para el marido, como si ocurre en Ecuador

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 LOS MATERIALES UTILIZADOS

Los materiales utilizados coadyuvaron a la estructura misma del informe de la tesis, como son la computadora, los libros y leyes enunciadas de la siguiente manera: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Código Civil, Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, Ley Orgánica del Servicio Público y varios libros de doctrina relacionado con el tema, material didáctico de oficina como hojas de papel bond, esferográficos, computadora, impresora, Internet los mismos que sirvieron como elementos para la elaboración y desarrollo del marco conceptual, jurídico y doctrinario; además para el estudio de la legislación comparada, finalmente me ha servido para entender mucho más a fondo la problemática investigada y para estructurar el informe final de tesis.

5.2 MÉTODOS

La aplicación de un método, es para obtener aplicaciones similares pero no siempre ocurre que la aplicación metodológica obtenga los resultados apetecibles, sin embargo se posibilita tener el orden y la lógica interna, para poder detectar los errores del proceso o resultado requerido, pero no siempre se procediera con una progresión lógica disponiendo los elementos de cierto modo, no sabríamos con certeza si los resultados obtenidos procedían de nuestra aplicación o del azar.

Durante el proceso del presente trabajo de investigación utilice el método científico que ha sido el instrumento más adecuado que me permitió llegar al conocimiento desarrollo, ejecución y dar posibles soluciones a la problemática planteada, mediante la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva; a través de procesos lógicos requeridos, es por ello que en la presente investigación hice uso de algunos métodos y técnicas del método científico como el método inductivo, deductivo, descriptivo, la observación, el análisis y la síntesis.

Utilice el método inductivo desde la recolección de la información partiendo de los principios particulares, en virtud de la necesidad del planteamiento del problema, descomponiéndolo en sus elementos principales y a través de la síntesis llegué a conclusiones generales, el método deductivo que me permitió obtener información general para llegar a casos específicos los mismos que me ayudaron a la elaboración de la propuesta jurídica; por otra parte utilicé el método descriptivo, para presentar mediante cuadros y gráficos el problema tal y como se presenta en la realidad objetiva.

5.3 PROCEDIMIENTOS

Para la recolección de datos, fue necesario recurrir a fuentes bibliográficas que me permitan manipular de mejor manera la presentación; además hice uso de bibliotecas, personales, particulares y de diferentes instituciones, además del internet para recopilar y clasificar la información de acuerdo al contenido e importancia.

Durante la recolección de la información de campo, por la naturaleza de la investigación utilicé la encuesta, la misma que fue aplicada a treinta profesionales del Derecho, quienes manifiestan sus opiniones sobre la necesidad que exista la indemnización por mala praxis médica, además utilice la entrevista, que la realice a tres profesionales de la Unidad Judicial y reconocidos juristas de ciudad de Lago Agrio, quienes expusieron sus opiniones respecto del problema planteado.

Para concretar los resultados obtenidos, los mismos que están representados en cuadros estadísticos y a través del método hipotético-deductivo me sirvió para contrastar la hipótesis y verificar los objetivos planteados; posteriormente me sirvieron de sustento para elaborar las conclusiones y recomendaciones, así como de la propuesta jurídica en pos de dar solución al problema planteado.

Luego de concluido el sustento y fundamento teórico del trabajo de investigación, seguidamente presento el desarrollo del trabajo de campo en todas sus dimensiones, de análisis, síntesis y representación de resultados, que reflejan la opinión de profesionales del Derecho, posiciones que fundamentan el vacío legal para la solución del problema de la mala práctica médica por la trascendencia jurídica y social, del tema desarrollado.

5.4 TÉCNICAS

Para la elaboración de la parte teórica me auxilié principalmente de la técnica del fichaje, que consistió en la elaboración de fichas nemotécnicas y

bibliográficas, las mismas que me permitieron recopilar la información apropiada para fundamentar adecuadamente la parte teórica del presente trabajo investigativo.

En lo que se refiere a las técnicas utilizadas en el trabajo de investigación de campo, emplee la técnica de la encuesta, la entrevista y fueron aplicadas de manera directa es decir acudí a la Unidad Judicial, los consultorios jurídicos y Empleadas de las entidades públicas, el formulario aplicado constó de cinco preguntas; y la entrevista la realice con la colaboración de prestigiosos Juristas, todos los profesionales y empleadas que desarrollan sus labores en la Unidad Judicial y oficinas públicas de la ciudad de Lago Agrio.

Los criterios y sugerencias de los profesionales requeridos, sustentan la importancia y trascendencia jurídica y social del tema planteado, y obtenidos los resultados, realicé la comparación con los referentes teóricos y empíricos, así como la bibliográfica que fue realizada con el propósito de elaborar las conclusiones, recomendaciones y principalmente en la culminación del trabajo de investigación a formular la propuesta de reforma; y de esta manera desarrollar lo planificado en el proyecto de investigación y además cumplir con la guía que para el efecto consta en la página virtual de la Universidad Nacional de Loja, en la Modalidad de Estudios a Distancia.

6 RESULTADOS.

6.1 RESULTADOS DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS.

PRIMERA PREGUNTA:

¿Conoce Ud. sobre los derechos que tienen las mujeres en estado de gestación dentro de un trabajo?

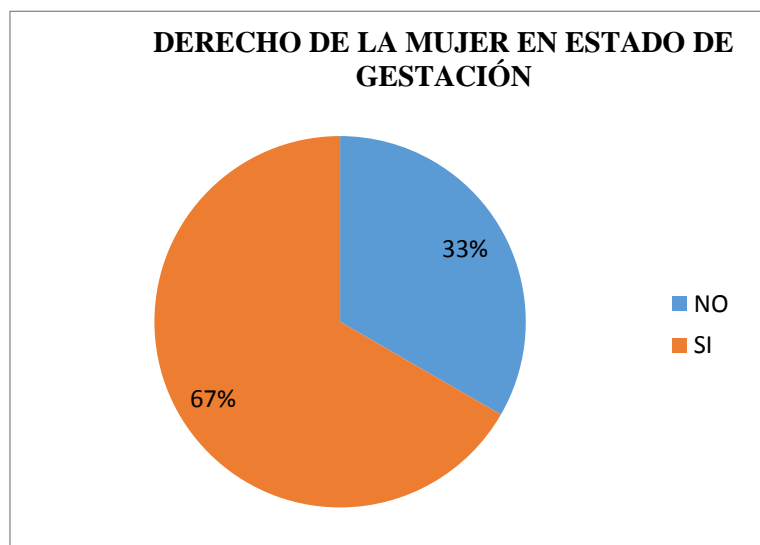
SI () NO ()

CUADRO Nro. 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	5	16,7%
SI	25	83.3%
Total	15	100%

FUENTE : Jueces, Abogados y Empleadas Públicas
ELABORADA : Maria Isabel Garzón Hidalgo

GRAFICO Nro.1



ANALISIS

Después de haber encuestado a 25 personas para ver si conocen los derechos que tienen las mujeres en esto de gestación dentro de un trabajo, por lo tanto el 83.3% de las personas nos dieron a conocer que si tienen conocimiento sobre esa problemática. Y mientras el 16.7% nos dieron a manifestar que no conocen sobre los derechos que tienen las mujeres en esto de gestación dentro de un trabajo.

INTERPRETACION

Como podemos ver y relacionar los resultados del **SI** y el **NO**, vemos que la totalidad de los encuestados ha contestado SI a la pregunta consultada, lo que da a notar que si tiene conocimiento sobre los derechos que tienen las mujeres en esto de gestación dentro de un trabajo.

SEGUNDA PREGUNTA:

¿Usted sabe cómo se puede hacer respetar los derechos de las mujeres en periodo de gestación y lactancia?

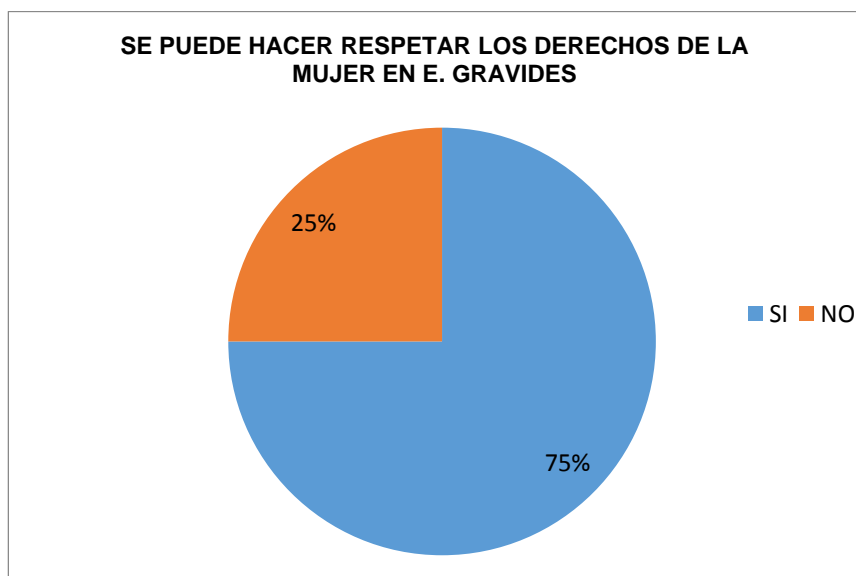
SI () NO ()

CUADRO Nro. 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83.3%
NO	5	16.7%
Total	30	100%

FUENTE : Jueces, Abogados y Empleadas Públicas
ELABORADA : Maria Isabel Garzón Hidalgo

GRAFICO Nro.2



ANALISIS

En esta pregunta hemos encuestado a 15 personas profesionales de derecho, que nos han manifestado con el 75% de sus respuestas, saben cómo se puede hacer respetar los derechos de las mujeres en periodo de gestación y lactancia, y mientras el 25% de los profesionales encuestados no saben cómo hacer respetar los derechos de las mujeres en periodo de gestación.

INTERPRETACION

Como podemos ver y relacionar los resultados del **SI** y el **NO**, vemos que la totalidad de los encuestados han contestado Si a la pregunta consultada, lo que da a notar que la mayoría de las personas encuestadas saben cómo hacer respetar los derechos de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia y mientras 5 personas nos manifestaron que no saben.

TERCERA PREGUNTA:

¿Cree usted que la forma de hacer respetar los derechos de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia, es reformando el Código de trabajo?

SIN () NO ()

CUADRO Nro. 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	66.6%
NO	10	33.4%
Total	30	100%

FUENTE : Jueces, Abogados y Empleadas Públicas
ELABORADA : María Isabel Garzón Hidalgo

GRAFICO Nro. 3



ANÁLISIS

En esta pregunta hemos encuestado a 30 personas profesionales de derecho, que nos han manifestado con el 66.6% de sus respuestas, saben cómo se puede hacer respetar los derechos de las mujeres en periodo de gestación y lactancia, y mientras el 25% de los profesionales encuestados no saben cómo hacer respetar los derechos de las mujeres en periodo de gestación.

INTERPRETACION.

Como podemos ver y relacionar los resultados del **SI** y el **NO**, vemos que la totalidad de los encuestados han contestado Si a la pregunta consultada, están de acuerdo en que se debe reformar el Código de Trabajo para salvaguardar el la estabilidad laboral de las madres.

CUARTA PREGUNTA:

¿Cree usted, que se debe sancionar con una multa mayor a los empleadores al despedir a las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia?

SI () NO ()

CUADRO Nro. 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	66.7%
NO	10	33.4%
Total	30	100%

FUENTE : Jueces, Abogados y Empleadas Públicas
ELABORADA : Maria Isabel Garzón Hidalgo

GRAFICO Nro. 4



ANALISIS

Se encuestó a una muestra de 20 personas las mismas que un 66.7% están de acuerdo con que se debe sancionar con una multa mayor a la actual a los empleadores que despidan a las mujeres embarazadas o en periodos de lactancia, pero el 33.4% que son 10 personas no están de acuerdo esta sanción en razón que manifiestan que en el contrato de trabajo esta manifestados que solo después de un tiempo prudencial de trabajo están en condiciones de procrear.

INTERPRETACION.

Como podemos ver y relacionar los resultados del **SI** y el **NO**, vemos que la totalidad de los encuestados han contestado Si a la pregunta consultada están de acuerdo que exista la sanción a los empleadores y en estado de gestación y lactancia, que son el 67% de la muestra encuestada, consideran que no se debe reformar la citada ley.

QUINTA PREGUNTA.

¿Cree usted que al despedir a una mujer en estado de gestación o en periodo de lactancia se constituye un despido intempestivo?

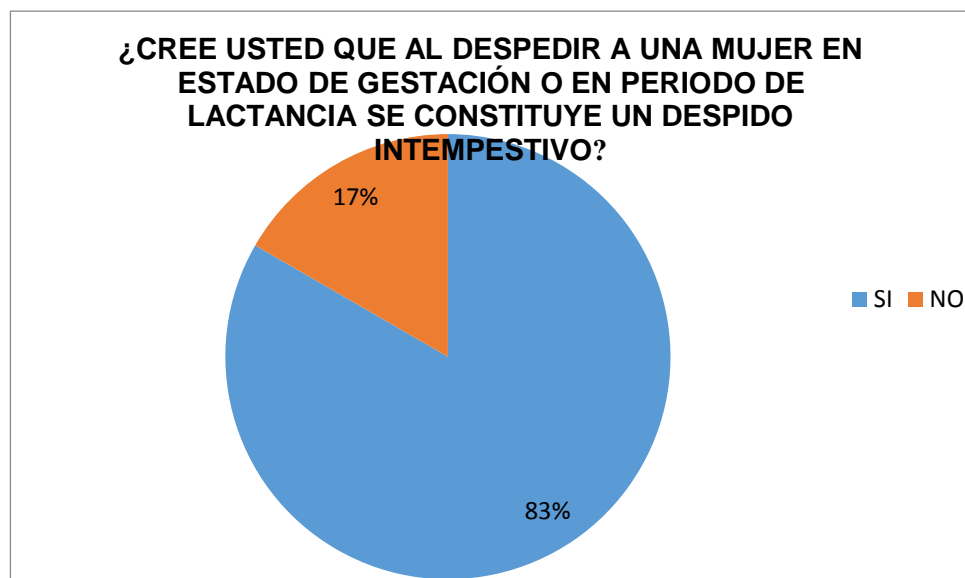
SI () NO ()

GUADRO Nro. 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
Total	30	100%

FUENTE : Jueces, Abogados y Empleadas Públicas
ELABORADA : Maria Isabel Garzón Hidalgo

GRAFICO Nro. 5



ANALISIS:

La muestra de 30 personas encuestadas están de acuerdo que se tome como despido intempestivo la cesantía del trabajo de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia dándonos un 83% que está de acuerdo.

INTERPRETACION.

Como podemos ver y relacionar los resultados del **SI** y el **NO**, vemos que la totalidad de los encuestados han contestado Si a la pregunta consultada están convencida que al despedir a una mujer en estado de gestación o en periodo de lactancia se constituye un despido por lo tanto se debe reformar el código de Trabajo para garantizar la estabilidad laboral a las madres del Ecuador

6.2. RESULTADOS DE APLICACIÓN DE ENTREVISTAS.

PRIMERA PREGUNTA

LAS “GARANTIAS AL EMPLEO DE LA MUJER EMBARAZADA, EN PERIODO DE LACTANCIA, Y LA NO DISCRIMINACIÓN”.

Por lo cual es necesario endurecer las sanciones a los despidos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, reformar el Código de Trabajo, para así poder dar soluciones a aquellas mujeres que son despedidas violentando su derecho de trabajar, siendo discriminadas por su condición de madres.

Se pide reformar el Código de Trabajo a fin de que no se violente el derecho al trabajo por la condición de mujer en su estado de maternidad y periodo de lactancia.

Ya que las políticas Públicas de Estado, no han dado posible soluciones sobre los despidos de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia, se pide reformar el Código de Trabajo, para dar soluciones a las mujeres que han sido vulnerados sus derechos al trabajo por la condición de ser madres.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Para el desarrollo de la presente investigación formulé un objetivo general y tres objetivos específicos con la finalidad de demostrar que la figura jurídica falta de garantías al empleo de la mujer embarazada que causa graves daños y perjuicios, derechos que no están reconocidos en la normativa pertinente.

Objetivo General.

"Realizar un estudio crítico, doctrinario y jurídico de la legislación Laboral; los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia establecidos en el Código Laboral y sus limitaciones que tiene la normatividad; y formular soluciones al problema planteado"

El objetivo general plantado se ha cumplido en todo el desarrollo de la tesis, en especial en la parte la revisión de la literatura para ello se realizó el acopio una amplia información teórica, detallada en el Marco Teórico Conceptual, y a la vez se realizó un análisis jurídico, crítico y doctrinario referente al Código del Trabajo en lo relacionado al vacío legal que existe sobre la falta de reconocimiento de las garantías al empleo de la mujer embarazada y la falta de sanción por la discriminación de las que son objeto cuando están en el período de lactancia.

Objetivos específicos.

" Realizar un estudio crítico, doctrinario y jurídico de la legislación Laboral Ecuatoriana".

El presente objetivo se verifica con los resultados obtenidos en cada una de las preguntas de la encuesta en la cual la mayoría de los encuestados consideran que es imposible que la empleada o trabajadora en estado de embarazo y lactancia pueda reclamar pueda recamar el derecho que tiene porque no están regulados en el Código del Trabajo en especial en el trabajo privado, en muchas de las empresas en especial bancarias los contratos de trabajo se encuentra tácitamente que no pueden procrear, de hacerlo serán extrañadas dsu trabajo por incumplimiento de contrato, con lo cual se está configurando la discriminación que perjudica en el bienestar de la mujer trabajadora.

"Efectuar un estudio sistematizado los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, establecidas en el Código Laboral y sus limitaciones"

Este objetivo se verifica por medio de los resultados obtenidos en las encuestas porque existe esta figura jurídica de la discriminación por el hecho de la esté embarazada y tenga que abandonar el trabajo por cierto, el empleador considera que la mujer en este estado no es productiva y optan por cancelarla del trabajo y dejarla en la desocupación, aunque de alguna forma la constitución líricamente garantiza el trabajo, pero la ley secundaria

que es el Código del Trabajo, no contiene dentro de su normativa regulación alguna al respecto.

“Formular soluciones al problema que tienen las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Este objetivo se cumple porque la mayoría de los encuestadas y entrevistados, están de acuerdo que se debe reformar el Código del trabajo, incorporando en su normativa la nueva figura jurídica la falta de garantías al empleo de la mujer embarazada en el período de lactancia, que causa daños y perjuicios a la mujer trabajadora, cuando éste se convierte en madre y víctima de su empleador que deja de cumplir las labores que se compromete en forma verbal o por escrito y que según el empleador causa graves daños económicos a su empleador.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Con el propósito de la contratación de las hipótesis, procederé a transcribirlas:

“No está garantizado plenamente en derecho al embarazo y a la lactancia en el Código del Trabajo, por falta de normas claras al respecto”

Dentro de la presente tesis, he realizado un amplio estudio relacionado a la carencia de un organismo externo que regule las actividades de las

empresas unipersonales de responsabilidad limitada y otras además las estatales del Ecuador, tienen el mismo perjuicio en lo relacionado a la baja de producción de sus trabajadoras cuando están en estado de gravidez y de lactancia, siempre aducen que su rendimiento laboral disminuye, lo que constituye una pérdida para la empresa, por ello es que las empresas siempre condicionan a la mujer para que ingrese al trabajo que no puede embarazarse, lo cual constituye una discriminación que por la necesidad tiene que someterse a ese tipo de convenio, se puede decir que renunciado a su derecho como persona, solo porque no existe una regulación en la legislación laboral para estos casos.

7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

En el presente trabajo de investigación, al realizar un análisis jurídico doctrinario sobre la forma de sancionar la vulneración de derechos de las mujeres embarazadas y periodo de lactancia, no se ha encontrado norma sancionadora en ningún cuerpo normativo de lo que compone las leyes ecuatorianas.

Tal cual como ya se ha manifestado en líneas anteriores, no existen ningún tipo de sanción económica al empleador, que no respeta la garantía constitucional de protección de la maternidad y lactancia, razón por la cual es necesario realizar una reforma al Código de Trabajo que conlleve a garantizar el derecho que tienen las mujeres en periodo de lactancia, para brindar el alimento primordial, que es la leche materna, indispensable para el desarrollo nutricional del pequeño ser que acaba de nacer.

De tal manera que el objetivo de la presente investigación es presentar un soporte jurídico que coadyuve a solucionar la problemática planteada dentro de un marco legal. Dado que es necesario reformar el Código de Trabajo, a fin de lograr que las mujeres sean reintegradas a sus puestos de trabajo sin ninguna clase de discriminación por su condición de madre en su periodo de gestación y lactancia.

En cuanto a la Fundamentación empírica de mi propuesta, basándome en los resultados de la investigación de campo realizados; se determinó que la mayoría de las personas encuestadas y entrevistadas, sostienen que es necesario la reforma del Código de Trabajo; y, adecuar la normativa de los problemas reales de la sociedad ecuatoriana en lo que se refiere a la lactancia materna, resolviendo la problemática, sobre la estabilidad laboral de la mujer que se encuentra en maternidad y periodo de lactancia.

8. CONCLUSIONES

- Que la mayoría de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancias son discriminadas por su condición de madre, tomado en cuenta que la leche materna es el alimento primordial para el recién nacido hasta los doce meses de vida.
- Que el 80% de los encuestados están de acuerdo en que se haga respetar los derechos de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia.
- Que existe un elevado porcentaje de mujeres en estado de gestación discriminadas por su condición de madres.
- Se debe reformar el Código de Trabajo.

9. RECOMENDACIONES

- Las mujeres deben ser reinsertadas a sus puestos de trabajo, una vez que hayan alumbrado, al igual que tienen que tener su horas a decusadas para la lactancia materna para sus hijos, y no ser discriminadas, por su condición de madres.
- El Ministerio de Trabajo, debe realizar campañas de concientización sobre la temática de lo que realmente consiste la lactancia materna en el desarrollo y protección de los menores lactantes.
- La Asamblea Nacional debe realizar una reforma al Código de Trabajo, para granizar la estabilidad laboral de la mujer que se encuentre en estado de gestación, maternidad y parido de lactancia.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

Considerando que la investigación realizada debe establecer tres puntos básicos que son: la tesis, la antítesis y la síntesis, del tema desarrollado, luego de un análisis de todo lo realizado, se llega como conclusión final que a fin de garantizar el empleo de la mujer embarazada, maternidad y en periodo de lactancia, y en la no discriminación por su condición de madre, se debe realizar y presentar una propuesta de reforma al Código de Trabajo en estos aspectos analizados en la propuesta planteada.

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

C O N S I D E R A N D O

Que, la comisión de Derechos Laborales emita el informe favorable respecto a la Reforma al Código de Trabajo, en relación al lo que establece los artículos.

Que, en el artículo 33 de la Constitución de la República prescribe que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía y que el Estado garantizará a todas las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que, en el numeral 1 del artículo 43 de nuestra Carta Magna, se establece que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia el derecho a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República prescribe que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y, como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;

Que, en el artículo 326 de nuestra Constitución se hallan plenamente reconocidos los principios del derecho al trabajo, siendo necesario que el Estado plasme los mismos en un cuerpo orgánico legal;

Que, el artículo 327 de la Constitución de la República manda que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la Ley;

Que, el artículo 328 de la Constitución de la República señala que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por

alimentos, siendo el Estado el que fije y revise anualmente la remuneración básica establecida en la Ley, de aplicación general y obligatoria;

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República garantiza 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 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;

Que, el artículo 332 de nuestra Carta Magna señala que 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 o hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad;

Que, el artículo 333 de la Constitución de la República establece que el Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; y, de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales;

Que, el numeral 2 del artículo 133 de nuestra Constitución de la República, prescribe que las leyes orgánicas deben regular el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, como los mencionados en los considerandos anteriores;

Que, se ha cumplido lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador mediante Decreto Supremo 3368, publicado en el Registro Oficial No. 811 de 11 de abril de 1979;

Que, el numeral 6.1 literal b) de la Política y Lineamiento del Plan Nacional para el Buen Vivir, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 144 de 05 de marzo de 2010, señala que es necesario valorar todas las formas de trabajo, generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales, para lo cual se requiere reformar la legislación laboral y fortalecer los mecanismos de control sensibles a las diversidades, para eliminar el trabajo precario, la tercerización laboral y asegurar relaciones laborales directas y bilaterales; y,

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

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Agréguese a continuación del Art 153 del Código de Trabajo los siguientes artículos:

Art 153.1.- “Protección a la mujer en periodo de lactancia”.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del periodo de lactancia, hasta que el recién nacido cumpla su primer año de existencia; en este tiempo el empleador no podrá despedirla mientras se encuentre en este periodo de lactancia.

Art 153.2.- “Tiempo del periodo de Lactancia”.- El periodo de lactancia que se refiere el Artículo anterior, se lo computara a partir de la terminación del periodo de maternidad, esto es, después de las 12 semanas señaladas en el Art 152, del presente Código.

Se fija como tiempo de lactancia un horario de tres horas diarias, mientras se encuentre en el goce de ese derecho la madre lactante. El horario referido podrá escogerse previo acuerdo con el empleador, pudiendo hacerlo en una o dos jornadas como convengan las partes.

Art 153.3.- “Remuneración en el periodo de Lactancia”.- La trabajadora percibirá su remuneración completa sin descuento de ninguna especie mientras se encuentre en el goce y beneficio del periodo de la lactancia materna. En el supuesto caso de que se le realizara algún descuento no justificado el empleador será sancionado con una multa equivalente de tres salarios básicos unificados a diez salarios.

Art 153.3.- “Sanción por incumplimiento del periodo de Lactancia”.- En caso de que el empleador terminara unilateralmente la relación de trabajo con la persona beneficiada del periodo de lactancia materna, será sancionado con el pago de un año de remuneración que perciba la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos y beneficios que la protegen en su calidad de trabajadora, conforme a las disposiciones establecidas en este Código.

Dado, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional del Ecuador, a el 24 de febrero del 2017.

f).....

PRESIDENTE

f).....

SECRETARIO GENERAL

10 BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR, Mariano. Nueva Enciclopedia Jurídica. Editorial Francisco Seix S.A.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edición, 1997, Editorial Heliasta S.R.L.

CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones legales, Quito-Ecuador, 2015.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR; El Fórum Editores; Quito - Ecuador; 2014.

CHÁVEZ Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial Casa de la Cultura, primera edición, Quito – Ecuador (2006).

LARREA HOLGUÍN, Juan: Derecho Laboral del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Guayaquil – Ecuador, 2008

ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Edilexa S.A., Guayaquil – Ecuador, 2010.

LÓPEZ Murillo Francisco “Derechos Laborales Inherentes a la Maternidad” Editor Revista Judicial Quito – Ecuador 2010.

MAYORGA Julio, “Doctrina Teoría y Práctica en materia Laboral”, Editorial CARPOL, primera edición, Cuenca – Ecuador (2010).

OCHOA Guillermo, “Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador”, Imprenta de la Universidad del Azuay, Cuenca – Ecuador (2007).

Código del Trabajo, colombiano de 2011 actualizado (2014 - 2015).

Código del Trabajo, Bolivia, de 1942 actualizado (1992 – 2015).

Registro oficial N° 330 del 2 de junio de 1998 (Sentencia dictada 26 de marzo de 1998 por la segunda sala de lo laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia)

Registro oficial N° 323 del 10 de mayo de 2001 (Sentencia dictada 17 de enero de 2001 por la segunda sala de lo laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia)

LINKS

http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_comparado

<http://www.diccionariobiograficoecuador.com>

<http://www.oit.org>

<http://www.lahora.com.ec>

<http://www.leycolombia.cl>

<http://www.legislacionbolivia.cl>

<http://www.revistajuridicaonline.com>

11 ANEXOS

11.1 CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

Con la finalidad de sustentar el trabajo de investigación de la tesis intitulada **“GARANTIAS AL EMPLEO DE LA MUJER EMBARAZADA, EN PERIODO DE LACTANCIA, Y LA NO DISCRIMINACIÓN”** para lo cual solicito muy comedidamente se digne colaborar contestando las preguntas de la siguiente **ENCUESTA**, por lo que le antelo mis debidos agradecimientos de consideración y estima.

PRIMERA PREGUNTA:

¿Conoce Ud. sobre los derechos que tienen las mujeres en esto de gestación dentro de un trabajo?

SI () NO ()

SEGUNDA PREGUNTA:

¿Usted sabe cómo se puede hacer respetar los derechos de las mujeres en periodo de gestación y lactancia?

SI () NO ()

TERCERA PREGUNTA:

¿Cree usted que la forma de hacer respetar los derechos de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia, es reformando el Código de trabajo?

SI () NO ()

CUARTA PREGUNTA:

¿Cree usted, que se debe sancionar con una multa mayor a los empleadores al despedir a las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia?

SI () NO ()

QUINTA PREGUNTA.

¿Cree usted que al despedir a una mujer en estado de gestación o en periodo de lactancia se constituye un despido intempestivo?

“

11.2 PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“GARANTIAS AL EMPLEO DE LA MUJER EMBARAZADA, EN PERIODO DE LACTANCIA, Y LA NO DISCRIMINACIÓN”

ALUMNA:

María Isabel Garzón Hidalgo

DOCENTE DE CARRERA:

DR. MG. SC. JUAN FRANCISCO SINCHE

PERIODO ACADÉMICO

SEPTIEMBRE 2016 – FEBRERO 2017

Proyecto de tesis previo a la obtención del título de Abogada.

Loja – Ecuador

1. TEMA:

“GARANTIAS AL EMPLEO DE LA MUJER EMBARAZADA, EN PERIODO DE LACTANCIA, Y LA NO DISCRIMINACIÓN”

2.- PROBLEMÁTICA

El presente trabajo de investigación cuyo tema es: **“GARANTIAS AL EMPLEO DE LA MUJER EMBARAZADA, EN PERIODO DE LACTANCIA, Y LA NO DISCRIMINACIÓN”**, es de vital importancia para las relaciones obrero patronales, ya que el régimen internacional del trabajo, determina la no discriminación por maternidad y protección del empleo y la remuneración en el Ecuador; contrario al régimen de protección laboral a nivel internacional, es evidente en nuestro país la desigualdad económica que sufre la mujer en su historia laboral y la discriminación durante su función de maternidad parto y posparto.

En nuestra legislación las garantías a la mujer embarazada, el derecho lo ampara durante su período de gestación, el parto y pos parto, así lo dispone el artículo 153 del Código del Trabajo, que en su parte pertinente dice: “Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior”, en relación con el Art. 152 del mismo cuerpo legal que dispone en su parte pertinente “ Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración

ón de doce (12) semanas por el nacimiento de suhija 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”; por consiguiente la mujer trabajadora en nuestra legislación únicamente se encuentra amparada durante su tiempo de embarazo y maternidad, por el espacio de 12 semanas posterior al parto, lo que atenta a los derechos de la mujer y del infante, poniendo en riesgo la supervivencia del menor y dejándoles en la indefensión, por lo que se requiere reformar el Código De trabajo, tendiente a darle la protección a la madre y al menor, por un periodo mayor de tiempo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), con sus herramientas y mecanismos legales y normativos de apoyo a la mujer, y por los instrumentos nacionales como es la Constitución de la República del Ecuador, es necesario y urgente otorgar efectividad de la aplicación del principio de la igualdad y no discriminación; y, es el Estado ecuatoriano, quien tiene la obligación de acoger estas disposiciones a fin de garantizar la igualdad ante la ley y la igualdad de oportunidades; así el instaurar medidas de acción afirmativa para la efectividad y cumplimiento de las disposiciones legales y ejecutividad al respeto y garantías a la mujer; y eliminar de todas las formas legales, de procedimiento, políticas, y en

especial laborales, la discriminación laboral de la mujer en su estado de embarazo, parto y post parto.

Que las políticas públicas, gubernamentales que emanen del Estado, tanto en el sector público como privado, sean planteadas por los diferentes organismos estatales respecto a la protección del empleo y la remuneración de la mujer embarazada en sus roles reproductivos; siendo indispensable fortalecer principios fundamentales del trabajo en el Ecuador, para viabilizar el correcto ejercicio de los derechos laborales de la mujer, y proteger su empleo; por ser parte del desarrollo económico y social en el Ecuador.

3.- JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación jurídica se encuentra dentro del Derecho Laboral, se justifica su investigación, por un sinnúmero de razones dada la importancia y trascendencia del mismo, además por que se refiere a un problema social y jurídico que se vive a diario, por lo que es necesario la reforma de la normativa referente a las **garantías al empleo de la mujer embarazada, en periodo de lactancia, y la no discriminación**, por tratarse del derecho irrenunciable y que es parte del Derecho Social en el Ecuador.

Al considerar el ámbito Social, hay que tener en cuenta que son cada vez más las mujeres que tienen acceso a un empleo en relación de dependencia, y que formar parte del desarrollo económico, social y productivo tanto a nivel público como privado en observancia al incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo; tomando a demás en

consideración que la mujer trabajadora que se encuentra embarazada se enfrenta a una multitud de problemas, por lo que el Empleador debe garantizarle todos sus derechos.

El derecho de la mujer embarazada y en periodo de lactancia, tiene a su haber los derechos establecido en el Código Laboral y a los principios básicos de todo trabajador como la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, por lo tanto goza de estabilidad laboral durante el embarazo, y en el periodo de licencia, que para mi criterio es un periodo muy corto de estabilidad laboral.

Por todo lo expuesto, el presente trabajo cumple con la exigencia del régimen académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia de los trabajo de investigación, en aspectos inherentes a las materias de derecho positivo, para optar el grado y título de abogada en mi caso.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio crítico, doctrinario y jurídico de la legislación Laboral; los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia establecidos en el Código Laboral y sus limitaciones que tiene la normatividad; y formular soluciones al problema planteado.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un estudio crítico, doctrinario y jurídico de la legislación Laboral Ecuatoriana.
- Efectuar un estudio sistematizado los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, establecidas en el Código Laboral y sus limitaciones; y,
- Formular soluciones al problema que tienen las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

5.- MARCO TEÓRICO

El desarrollo del presente trabajo debe fundamentar su contenido y aplicación, y porque no de la mejor forma que con la definición de un marco conceptual donde se prevé las teorías que nos ayudaran al desarrollo del mismo.

Teoría de los Derechos Adquiridos

Los trabajadores al momento de establecer la posibilidad de que algunas de sus conquistas económicas pueda ser disminuida o simplemente "no ampliada o no mejorada" no mencionan el principio constitucional de intangibilidad de los derechos laborales, reclaman el respeto a "sus derechos adquiridos". Sin ir en contra de los derechos laborales, hay que decir que, la teoría de los derechos adquiridos que tiene que ver con ese principio de

intangibilidad de los derechos laborales, ha sido a mi modo de ver, tergiversada por los trabajadores.

Es legítimo hablar de derechos adquiridos cuando realmente son derechos adquiridos, es decir, cuando se han dado los presupuestos para acceder a determinado beneficio y se está gozando de ese beneficio. Por ejemplo, si una persona cumple con los requisitos para ganar un bono adicional que se paga por haber trabajado más de seis años para un mismo empleador; aquel trabajador que cumplió siete años de trabajo debe percibir ese bono. Eso es una realidad para él. Si el bono mencionado se obtiene como derecho previsto en un contrato colectivo, en las siguientes negociaciones de ese contrato puede ser modificado, por ejemplo, se podría variar las cantidades dependiendo de los años trabajados, y fijar montos mayores para quienes tengan más de siete años de labor.

A un trabajador, que ya estaba percibiendo el bono, y que de acuerdo a la nueva norma debería tener un monto menor, no se le podría rebajar lo que estaba percibiendo, eso es un "derecho adquirido", pero aquel que todavía no cumplía el requisito para percibir el bono, no podría pedir el monto vigente bajo el anterior contrato, porque su derecho a percibir ese bono era una mera expectativa, no constituía un derecho adquirido todavía. Por lo tanto no se puede, a título de "derechos adquiridos", pretender que ciertos derechos económicos se mantengan indefinidamente, pues su existencia depende de la situación económica de la empresa, del empleador, o en su caso, del país mismo.

Por estas razones, considero que es justo que los trabajadores luchen porque sus derechos se respeten, se mejoren y se amplíen, pero no sería legítimo ni justo, en determinadas circunstancias por las que pueda atravesar el país, que pretendan que las normas legales no cambien en materia de beneficios económicos, sobre todo si eso es necesario para la modernización del Estado, y principalmente si a título de que se respeten derechos adquiridos, se pretende que se beneficien ciertos grupos en perjuicio de otros o de la comunidad.

Principio de Intangibilidad de los Derechos Laborales

El principio constitucional que garantiza la intangibilidad de los derechos laborales, nace en virtud de la necesidad de proteger las conquistas que los trabajadores han logrado a través de los tiempos. Esas conquistas han repercutido muchas veces en reformas legales.

La Constitución establece que el Estado deberá propender a la ampliación y mejoramiento de esos derechos, lo cual no puede ni debe ser un obstáculo para el mismo Estado busque una mayor transparencia normativa en cuanto al establecimiento de ciertos beneficios económicos, que han nacido en consideración a las necesidades económicas que se presentan en determinadas épocas, y que, en nuestro país, se han establecido dentro de un contexto normativo, creado para una época determinada. Es así como por ejemplo, en materia de remuneraciones adicionales, se han creado rubros (como la bonificación complementaria) que en la época en que fueron creados eran montos suficientes para los fines perseguidos, pero con el

pasar de los tiempos, y la evolución de la economía, se volvieron ínfimos, y se hizo necesario reglamentarlos de tal forma que llegaron a convertirse en ingresos mayores al mismo sueldo básico, lo cual, unido a disposiciones absurdas establecidas para precautelar los intereses de una de las partes (como la imputabilidad establecida para la bonificación complementaria) hicieron que el manejo del tema remuneraciones se volviera extremadamente complicado. Situaciones que se han subsanado de alguna manera con la unificación salarial que rige para el sector privado.

Lo que ocurre en el sector público es todavía peor, las remuneraciones y los bonos adicionales difieren enormemente entre unas y otras instituciones, dependiendo el tema no solamente de las leyes vigentes, sino de las reglamentaciones de cada institución, y más aún dependiendo de los contratos colectivos que existen en determinadas entidades. Para unificar las normas que en materia de remuneraciones de los servicios públicos están vigentes, el esfuerzo a realizar es realmente enorme³².

Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo.

³²<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoconstitucional/2005/11/24/derechos-adquiridos-de-los-trabajadores>

Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento.

Periodo de Gestación

La gestación es el período de tiempo comprendido entre la concepción y el nacimiento. Durante este tiempo, el bebé crece y se desarrolla dentro del útero de la madre.

La edad gestacional es el término común usado durante el embarazo para describir qué tan avanzado está éste. Se mide en semanas, desde el primer día del último ciclo menstrual de la mujer hasta la fecha actual. Un embarazo normal puede ir desde 38 a 42 semanas.

Los bebés nacidos antes de la semana 37 se consideran prematuros y después de la semana 42 se consideran posmaduros. La edad gestacional se puede determinar antes o después del nacimiento.

Antes del nacimiento, su proveedor de atención médica empleará una ecografía para medir el tamaño de la cabeza, el abdomen y el fémur del

bebé. Esto ayuda a determinar qué tan bien está creciendo el bebé dentro del útero.

Después del nacimiento, la edad gestacional se puede medir observando al bebé. El peso, la talla, el perímetro cefálico, signos vitales, reflejos, tono muscular, postura, y el estado de la piel y del cabello.

Embarazo O Gravidéz

Es el período que transcurre entre la implantación del cigoto en el útero, hasta el momento del parto, en cuanto a los significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer 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. En teoría, la gestación es del feto y el embarazo es de la mujer, aunque en la práctica muchas personas utilizan ambos términos como sinónimos.

En la especie humana las gestaciones suelen ser únicas, aunque pueden producirse embarazos múltiples. La aplicación de técnicas de reproducción asistida está haciendo aumentar la incidencia de embarazos múltiples en los países desarrollados.

El embarazo humano dura unas 40 semanas desde el primer día de la última menstruación o 38 desde la fecundación (aproximadamente unos 9 meses). El primer trimestre es el momento de mayor riesgo de aborto espontáneo; el

inicio del tercer trimestre se considera el punto de viabilidad del feto (aquel a partir del cual puede sobrevivir extra útero sin soporte médico).³³

Parto

El parto humano, también llamado nacimiento, es la culminación del embarazo humano, hasta el periodo de salida del bebé del útero. La edad de un individuo se define por este suceso en muchas culturas. Se considera que una mujer inicia el parto con la aparición de contracciones uterinas regulares, que aumentan en intensidad y frecuencia, acompañadas de cambios fisiológicos en el cuello uterino.¹

El proceso del parto natural se categoriza en tres fases: el borramiento y dilatación del cuello uterino, el descenso y nacimiento del bebé y el alumbramiento de la placenta. El parto puede verse asistido con medicamentos como anestésicos o la oxitocina, utilizada ante complicaciones de retraso grave de alumbramiento. Junto con la episiotomía (incisión quirúrgica en la zona del perineo), todo esto no debe hacerse nunca de manera rutinaria, ya que el parto más seguro es el que evoluciona espontáneamente y en el que no se interviene innecesariamente.² En algunos embarazos catalogados como de riesgo elevado para la madre o el feto, el nacimiento ocurre por cesárea: la extracción del bebé a través de una incisión quirúrgica en el abdomen.

³³ https://es.wikipedia.org/wiki/Embarazo_humano

La tasa de mortalidad materna sin asistencia médica (que incluye el embarazo, parto y puerperio, siendo el parto el momento de mayor riesgo) es de alrededor de 1 en 150. Por su parte, la tasa de mortalidad neonatal sin asistencia médica es mucho mayor y a tasa de morbilidad para ambos, es decir, enfermedad y secuelas, es evidentemente aún más elevada. Esto se constata observando las estadísticas históricas previas a la introducción de las técnicas de asepsia y antisepsia, así como el uso de líquidos intravenosos, transfusiones, antibióticos, oxitócica, antihipertensivos, cirugía y muchos otros procedimientos médicos.

Desafortunadamente estas elevadísimas tasas de mortalidad persisten en los partos naturales sin ninguna asistencia médica que siguen sucediendo en numerosos países debido a la falta de acceso a los recursos sanitarios o por razones ideológicas.³⁴

Pos parto

Si está dando el pecho, lo más probable es que no tenga la regla hasta que no finalice la lactancia, pudiendo tardar un par de meses en presentarla tras finalizar la misma; si se ha optado por la lactancia artificial puede presentar la regla a los 30 o 40 días desde el parto.

Los músculos de la pelvis y el abdomen volverán poco a poco a su tono normal, a veces dificultado por la sobredistensión y los desgarros musculares que se pueden producir durante el embarazo y parto. Por ello

³⁴ <https://es.wikipedia.org/wiki/Parto>

debe realizar ejercicios de rehabilitación abdominales y pélvicos para prevenir prolapsos y hernias; pero no es adecuado iniciarlos demasiado pronto y siempre es mejor si tiene una cierta orientación, que le pueden proporcionar en centros especializados.

También puede presentar en las primeras horas dificultad para la micción espontánea, debido a la disminución del tono de la vejiga en partos muy prolongados o instrumentados y a la anestesia peridural. Es importante en las primeras horas obligarse a una micción frecuente pues un vaciamiento correcto de la vejiga permite una mejor involución uterina. Más adelante puede presentar cierta incontinencia de orina, debe procurar realizar ejercicios de rehabilitación miccional (Ejercicios de Kegel) para prevenir las incontinencias prolongadas y que se pueden agravar con el tiempo.

Es habitual un cierto estreñimiento tras el parto, debido a los enemas, a la falta de ingesta, a la disminución de la actividad física, a la presencia de hemorroides...

Aproximadamente en dos semanas se normalizarán el tono y la motilidad de sus intestinos, intente seguir una dieta rica en frutas y fibra o incluso se puede ayudar de laxantes suaves que no se absorban a nivel intestinal. Para las hemorroides existen diferentes cremas que le mejorarán las molestias. Solicítelas a su médico³⁵.

³⁵ <http://institutomarques.com/obstetricia/embarazo-y-parto/posparto/>

En qué Consiste el Puerperio?

El puerperio o posparto es el periodo después del parto en el que el organismo recuperar la situación previa al embarazo; comprende las seis semanas siguientes al parto.

En este momento es muy importante cuidarse y seguir una dieta sana; sobre todo si está dando el pecho a su hijo necesita un aporte calórico correcto y con todos los nutrientes necesarios; recuerde que no es el momento de hacer dietas estrictas.

Durante el puerperio (“la cuarentena”) va a tener pérdidas de sangre (loquios), que son las diferentes secreciones uterinas que debe expulsar, pueden durar unos 30-40 días, durante los cuales irán cambiando de aspecto. Si en algún momento cree que presentan muy mal olor póngase en contacto con nosotros.

Si ha tenido un parto vaginal, a las pocas horas y asegurándose de que no se maree, ya puede darse una ducha completa. Si le han practicado episiotomía la debe lavar sin miedo con agua y jabón y luego secar bien la herida, no es imprescindible ninguna otra medida. Se puede lavar el cabello tan pronto como lo desee.

Si le han practicado una cesárea deberá esperar un poco más a darse una ducha, hasta que su médico le permita levantarse.

Debe evitar los baños y el coito hasta finalizado la cuarentena.

Lactancia

La mejor opción para la lactancia de su bebé es la que usted decida. La lactancia artificial no es mala. La lactancia materna es una buena opción si usted está convencida, le ilusiona y va a poder dedicarle el tiempo necesario.

Si ha optado por la lactancia artificial o por cualquier motivo en su caso no está indicada la lactancia materna, se lo debe comunicar a su ginecólogo para que le recete la medicación adecuada para suprimir la “subida de la leche”.

Si quiere intentar una lactancia materna es bueno que se ponga al recién nacido al pecho cuanto antes, la succión es un estímulo para la subida de la leche. Normalmente sucede entre el tercer y cuarto día postparto. ¡No desespere!. Se acompaña de un aumento del volumen de las mamas, de una cierta retención de líquidos y de un aumento normal de la temperatura, que no dura más de 24 horas.

La primera secreción del pecho es el calostro (los cinco primeros días postparto) con un alto contenido en inmunoglobulinas (“defensas”) que protegerán al recién nacido de las infecciones.

Debe seguir evitando fumar, las bebidas alcohólicas y cualquier medicamento que no le haya sido indicado por su médico; casi todos pasan a través de la leche materna.

En alguna ocasión durante la lactancia materna puede presentar:

- **Grietas en el pezón:** Es aconsejable valorar la correcta posición del bebé cuando mama, porque si no poco le van a ayudar la cremas preventivas.
- **Ingurgitación (congestión) mamaria:** Se produce cuando el pecho no se vacía por completo. Puede aliviarse aplicando calor local, analgésicos y con un sujetador ajustado.
- **Mastitis:** Se trata de una inflamación de la mama, que se presenta enrojecida, caliente y dolorosa, en este caso avise a su ginecólogo, sin interrumpir la lactancia³⁶.

Tiempo De Lactancia

Para que el crecimiento, el desarrollo y la salud sean óptimos, hay que alimentar a los lactantes exclusivamente con leche materna durante los seis primeros meses de vida. Por «lactancia materna exclusiva» se entiende no proporcionar al lactante ningún alimento ni bebida (ni siquiera agua) que no sea la leche materna. Se puede, no obstante, darle gotas o jarabes (vitaminas, minerales y medicamentos). La leche materna es el alimento idóneo para el crecimiento y el desarrollo sano del bebé; además, la lactancia materna forma parte del proceso reproductivo, y tiene importantes repercusiones para la salud de las madres.

³⁶ <http://institutomarques.com/obstetricia/embarazo-y-parto/posparto/>

La Organización Mundial de la Salud recomienda que a los seis meses (180 días) se empiece a dar a los lactantes alimentos complementarios, además de leche materna: 2-3 veces al día entre los 6 y 8 meses de edad, y 3 veces al día más un refrigerio nutritivo de los 9 a los 11 meses. Entre los 12 y los 24 meses, deben dárseles tres comidas y pueden ofrecérsele otros dos refrigerios nutritivos, si lo desean. Los alimentos deben ser *adecuados*, es decir, que proporcionen suficiente energía, proteínas y micronutrientes para cubrir las necesidades nutricionales del niño en crecimiento. Los alimentos deben prepararse y administrarse de forma *higiénica* para evitar al máximo el riesgo de contaminación. Alimentar a un niño pequeño requiere una atención activa y estimulación para animarlo a comer.

La transición desde la lactancia materna exclusiva hasta el consumo de los alimentos de la familia es un periodo delicado. Es la época en la que muchos niños pequeños comienzan a padecer problemas de nutrición, lo que contribuye sobremanera a la elevada prevalencia de la malnutrición entre los niños menores de cinco años en todo el mundo. Es fundamental, pues, que los niños pequeños reciban alimentos complementarios apropiados, suficientes y seguros para que el paso de la lactancia a la alimentación familiar se produzca sin problemas³⁷.

En 1998, como resultado del informe "La protección de la maternidad en el trabajo", la Organización Internacional del Trabajo afirmó que pese a que el

³⁷ <http://www.who.int/features/qa/21/es/>

trabajo femenino constituía la principal fuente de ingresos para el 30% de los hogares a nivel mundial, "las trabajadoras embarazadas estaban expuestas a perder su puesto de trabajo y sus ingresos, y corren mayores riesgos sanitarios debido a la falta de garantías suficientes en materia de empleo"³⁸.

Es preciso reconocer, que el Código del Trabajo instaaura algunas ventajas en cuanto a derechos de la mujer embarazada, en el parto y después del parto, con respecto a algunas legislaciones sudamericanas, como lo dispone la legislación de Bolivia y del Perú, especialmente al tiempo de descanso remunerado que se confiere a la mujer trabajadora embarazada que es de doce semanas que suelen tomarse de la siguiente manera: dos semanas antes de la fecha probable del parto, y de diez semanas después del parto. A más de ello la mujer trabajadora en el Ecuador, tiene derecho al servicio de guardería infantil (Art. 155 del Código del Trabajo), que deberá establecer el empleador que tuviere a su cargo cincuenta o más trabajadores en los lugares anexos o próximos a la empresa, debiendo suministrar gratuitamente alimentación e implementos para este servicio; en el caso de las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, se establecerá para la madre, una jornada de seis horas diarias de trabajo, durante los nueve meses posteriores al parto, pudiendo acordarse los correspondientes horarios en relación con el contrato colectivo, el reglamento interno o por acuerdo entre las partes.

³⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT, Protección de la Maternidad en el Trabajo, 1998, Pág. 8.

Además, debo sostener que aún existe insuficiencia normativa en cuanto a determinar la estabilidad y su remuneración parte esencial de los derechos laborales en cuanto a la irrenunciabilidad e intangibilidad como principios rectores de garantías a la clase trabajadora, y por los derechos que claramente determina el Código del Trabajo para la mujer obrera embarazada o en período de lactancia; es más la Organización Internacional del Trabajo, defiende a la mujer trabajadora de todas las formas de discriminación y establece garantías que reconocen los derechos especiales que asisten a la mujer trabajadora en estado de gestación, en el parto y durante el período de lactancia, las que corren de cuenta del Estado, del empleador y del sistema de seguridad social, estos derechos especiales de la mujer trabajadora en estado de gestación se encuentran plenamente reconocidos en el ordenamiento constitucional Ecuatoriano, y en la legislación secundaria del trabajo.

En la Ley General del Trabajo de Bolivia, el Art. 3 dispone: “El personal femenino no podrá pasar del 45% en las empresas o establecimientos que, por su índole, no requieren usar del trabajo de éstas en una mayor proporción; y al referirse el trabajo de mujeres y menores prohíbe para estas la ocupación en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en las que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres; además el artículo 68 dispone: “El tiempo de descanso por el parto es 30 días antes y treinta días después del mismo, con pago del 100% del salario y garantía de estabilidad.

El tiempo de descanso se prolonga con remuneración del 100% en caso de enfermedad”³⁹.

Podemos observar que la legislación Boliviana, contempla algunas disposiciones orientadas a la protección de las mujeres trabajadoras, en cuanto a los períodos de reposo, su estabilidad y remuneración, no de forma tan precisa e imperativa de la norma, porque en este país, no se determinan en forma clara sanciones administrativas, corporativas y personales en contra de las personas naturales o jurídicas que incumplan con los derechos de la mujer gestante o de aquella que se encuentre en período de lactancia; tomando en consideración cierto grado de garantías, que la mujer tiene pleno derecho a que se cumplan en defensa de sus derechos, lo que implica que a nivel latinoamericano, existe preferencia al sistema capitalista en cuanto a dar mayor importancia al empleador, por generar desarrollo productivo y económico, dejando a un lado principios fundamentales a nivel internacional.

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo, hace referencia a la protección de la maternidad que se establece la licencia de ocho semanas en la época del parto con el pago del salario, no se puede despedir a la trabajadora por motivo del embarazo o lactancia, sino en los casos en que el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo con autorización del inspector del trabajo; y al referir a la no discriminación de la mujer en el trabajo, el artículo 10 de la mencionada ley, dispone: “Todos los trabajadores

³⁹ LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, Edit. Legis, La Paz, 2009, Art. 68.

son iguales ante la Ley, tienen las mismas protección y garantías, y en consecuencia queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores”⁴⁰.

La legislación laboral colombiana pondera las normas nacionales sobre el derecho internacional, a fin de promover la aplicación irrestricta de las normas explotadoras que rigen en dicho país, y que en realidad no protegen de forma efectiva a la mujer trabajadora en estado de embarazo o de lactancia, pues a diferencia de nuestra legislación los períodos de descanso por causa de embarazo o de puerperio son reducidos, y el período de lactancia no se acopla a las circunstancias propias de la trabajadora; en este país se propugna un criterio de explotación laboral, que en realidad no garantiza como debe ser los derechos especiales que asisten a la trabajadora gestante o en período de lactancia.

Considero, que con el paso del tiempo, las leyes son protectoras y se fortalecen con la norma a nivel internacional, en especial al amparo de las mujeres obreras, que les da más protección en cuanto a su derecho, y a conservar su empleo, sin temor a ser despedidas; pues todas las mujeres tienen derecho a que se garantice su maternidad, y a ser consideradas en igual de condiciones, y no ser objeto de discriminación y vulneración a un derecho fundamental, como es el derecho al trabajo, como el acceso y la continuidad al mundo laboral deben garantizarse a toda mujer sin que suponga una discriminación a causa de un embarazo, como derecho

⁴⁰ CODIGO DE TRABAJO, REPUBLICA DE COLOMBIA, Publicaciones Nacionales, Bogotá, Colombia, 2007, Art. 10.

sustancial a la maternidad, que debe ser protegido por las leyes laborales de los gobiernos, de manera que no es admisible menoscabar ni anular la igualdad de oportunidades por razón de su estado; además, considero de importancia hacer referencia a la estabilidad laboral, como derecho primordial que ampara a la mujer embarazada, es el garantizar su estabilidad laboral durante su período de gestación y durante las doce semanas de licencia a que tienen derecho según lo manifiesta el Código del Trabajo.

“El principio de la continuidad en la relación laboral también denominado estabilidad laboral, se podría definir como el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto, la legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores”⁴¹

Como he analizado, y se ha observado, la importancia de ratificación a nivel internacional, como nacional de principios sustanciales en cuanto al trabajo, y más al amparo, reconocimiento y el ejercicio de los derechos de las mujeres embarazadas en el Ecuador, debe entenderse de la premisa de que la relaciones contractuales laborales, es de tracto sucesivo, por el cual sus efectos se prolongan en el tiempo, y más en garantía duramente combatida por la flexibilidad laboral.

⁴¹ Trujillo, Julio César, Derecho del Trabajo, PUCE, 2da. ed., Quito, Ecuador, 1986, p. 207.

Ley Orgánica de Servicio Público

Art. 27.- Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

C) Por maternidad, toda servidora pública 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 extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo.

Estabilidad Laboral

El derecho fundamental que ampara a la mujer embarazada es el de garantizarle su estabilidad laboral durante su período de gestación y durante las 12 semanas de licencia a que tiene derecho según lo establecido en el artículo 153 y 154 inciso segundo del Código del Trabajo que dicen lo siguiente:

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Art. 154.- Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, 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.

Licencia por Maternidad

Adicionalmente a la estabilidad laboral, la mujer tiene derecho a una licencia de 12 semanas remuneradas por motivo del nacimiento de su primogénito, estas doce semanas pueden ser tomadas incluso desde días o semanas antes de que se produzca el nacimiento, sin embargo al cumplirse las 12 semanas tendrá que reincorporarse a sus labores normales. Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días más.

Horario de Lactancia

Las madres que se reincorporen a sus labores dentro de la empresa, tendrán un horario especial de 6 horas diarias por motivo de lactancia. Este horario podrá ser fijado por el reglamento interno, contrato colectivo o de común acuerdo con el empleador. Esta disposición está estipulada en el artículo 155 inciso tercero del Código de Trabajo que dice:

Art. 155.- En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la

jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes.

Es importante aclarar que los 9 meses de horario especial son contabilizados a partir del nacimiento del niño o niña, ya que esta confusión es frecuente entre trabajadores y empleadores ya que se piensa que los 9 meses son desde que la madre regresa a las labores normales. En todo caso el horario especial de lactancia durará hasta que el niño o niña cumpla los 9 meses de nacido.

5. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

Los derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia se encuentran establecidos en los Art. 152 y 153 del Código de Trabajo; normas que se encuentran en clara contradicción con lo determinado en el Art 43 del la Constitución de la Republica, que garantiza a este grupo vulnerable de la sociedad al no ser discriminadas por su embarazo y periodo de lactancia en los ámbitos educativos, social y laboral; a la gratuidad a de los servicio de salud materna; la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo Parto y posparto; y, disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y periodo de lactancia; por consiguiente dicha contradicción causa indefensión a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

6. METODOLOGÍA

La metodología a aplicarse en el desarrollo del presente tema de investigación socio-jurídico, aplicaré el método científico, así como los métodos inductivo, deductivo, y procesos de análisis y síntesis, al aplicar el método deductivo, este lo desplegaré con el aporte de la doctrina y normativa legal en el conocimiento y reconocimiento del derecho positivo y sustantivo de forma general, para llegar a conocimientos particulares en cuanto a la temática de estudio.

También en el procedimiento, la observación de la problemática planteada, me ayudará a tener en cuenta de forma precisa lo que sucede en establecer las formas y condiciones de las mujeres obreras embarazadas, en el lugar de la investigación, donde obtendré la información a través de las encuestas y por las interrogantes planteadas en el respectivo sondeo; analizando los datos de forma analítica, que me permitirá arribar a determinar los problemas en que se encuentran y se desenvuelven las mujeres en estado de gestación en calidad de trabajadoras, lo que me llevará a la verificación de los objetivos e hipótesis; y, plantear las conclusiones y recomendaciones.

Con el avance de la investigación en curso, será de mucha ayuda las fuentes bibliográficas tales como: códigos, libros, revistas, periódicos; para lo cual utilizaré la técnica de fichaje la misma que me permitirá sintetizar y organizar el informe final; por capítulos, temas y subtemas; estos

conocimientos obtenidos podrán ser utilizados cuando lo necesite para la presente tesis, y aportar con mis comentarios personales.

Posteriormente realizaré la investigación de campo en la ciudad de Guayaquil, ciudad donde obtendré la información directa y documental de los casos de que se ha dado, respecto a la vulneración y discriminación de los derechos de las mujeres trabajadoras, en cuanto a su estabilidad laboral, como del respeto irrestricto a su remuneraciones; como del caso de haberse producido despido intempestivo, y lo hare a través de 30 encuestas dirigidas a profesionales del derecho.

Los resultados recopilados durante mi investigación serán expresados en la tesis, la misma que contendrá la recopilación bibliográfica y el análisis de resultados los cuales serán expresados mediante cuadros estadísticos. Finalmente realizaré la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada. Esta fase se concretará con la formulación de las conclusiones, recomendaciones y proyecto de reforma encaminado a la solución del problema planteado.

7. CRONOGRAMA

AÑO 2016 / 2017

ACTIVIDADES	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.
	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2
Selección de Tema y aprobación	x					
Elaboración del proyecto	x					
Aprobación del proyecto	x					
Acopio de la información bibliográfica		x	x			
Investigación de campo			x	x		
Conclusiones, Recomendaciones					x	
Redacción del Informe Final					x	
Presentación del Informe Final						x

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

8.1. RECURSO HUMANO

Director de Tesis: Dr. Mg. Sc. Juan Francisco Sinche

Investigador: María Isabel Garzón

8.2 RECURSOS MATERIALES Y COSTOS

Recopilación de bibliografía	\$ 200,00
Materiales de escritorio	\$ 100,00
Digitación del texto	\$ 200,00
Edición de tesis	\$ 300,00
Movilización	\$ 50,00
Encuadernación	\$ 50,00
Imprevistos	\$ 100,00
TOTAL	\$ 1000,00

8.3 Financiamiento

El total del financiamiento, será de mil dólares americanos, previstos para la elaboración del presente trabajo investigativo, y serán financiados y cubiertos en su totalidad por la investigadora.

9.- BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, Mariano. Nueva Enciclopedia Jurídica. Editorial Francisco Seix S.A.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edición, 1997, Editorial Heliasta S.R.L.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones legales, Quito-Ecuador, 2015.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR; El Fórum Editores; Quito - Ecuador; 2014.
- CHÁVEZ Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial Casa de la Cultura, primera edición, Quito – Ecuador (2006).
- LARREA HOLGUÍN, Juan: Derecho Laboral del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Guayaquil – Ecuador, 2008
- ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Edilexa S.A., Guayaquil – Ecuador, 2010.
- LÓPEZ Murillo Francisco “Derechos Laborales Inherentes a la Maternidad” Editor Revista Judicial Quito – Ecuador 2010.
- MAYORGA Julio, “Doctrina Teoría y Práctica en materia Laboral”, Editorial CARPOL, primera edición, Cuenca – Ecuador (2010).
- OCHOA Guillermo, “Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador”, Imprenta de la Universidad del Azuay, Cuenca – Ecuador (2007).
- Código del Trabajo, colombiano de 2011 actualizado (2014 - 2015).
- Código del Trabajo, Bolivia, de 1942 actualizado (1992 – 2015).

LINKS

http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_comparado

<http://www.diccionariobiograficoecuador.com>

<http://www.oit.org>

<http://www.lahora.com.ec>

<http://www.leycolombia.cl>

<http://www.legislacionbolivia.cl>

<http://www.revistajuridicaonline.com>

INDICE

CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORIA	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
1 TÍTULO.....	1
2 RESUMEN.....	2
2.1 ABSTRACT.....	5
3 INTRODUCCIÓN.....	8
4 REVISIÓN DE LITERATURA.....	11
4.1 MARCO CONCEPTUAL.....	11
4.1.1 MATERNIDAD.....	11
4.1.2 PERIODO DE GESTACIÓN.....	14
4.1.3 EMBARAZO O GRAVIDEZ.....	15
4.1.4 PARTO.....	15
4.1.5 POS PARTO.....	17
4.1.6 EL PUERPERIO.....	18
4.1.7 LACTANCIA.....	19
4.1.8 DERECHOS ADQUIRIDOS.....	20
4.1.9 DERECHO AL TRABAJO.....	22
4.1.10 DERECHO DE LAS MUJERES.....	23
4.1.11 DERECHO DE LOS NIÑOS.....	23
4.1.12 PERIODO DE GESTACIÓN.....	24
4.2 MARCO DOCTRINARIO.....	28

4.2.1	PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES	28
4.2.2	PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES	29
4.3	MARCO JURÍDICO.....	38
4.3.1	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	38
4.3.2	CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.....	39
4.3.3	PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.....	52
4.3.4	DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (DUDH).....	53
4.3.5	LA CARTA AFRICANA DE DERECHOS HUMANOS Y DE LOS PUEBLOS.....	53
4.3.6	CÓDIGO DE TRABAJO.....	55
4.4	LEGISLACIÓN COMPARADA.....	58
4.4.1	CÓDIGO DEL TRABAJO DE BOLIVIA	58
4.4.2	LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA	59
4.4.3	CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA.....	61
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	65
5.1	LOS MATERIALES UTILIZADOS.....	65
5.2	MÉTODOS	65
5.3	PROCEDIMIENTOS.....	66
5.4	TÉCNICAS	67
6	RESULTADOS.....	69
6.1	RESULTADOS DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS.....	69
6.2.	RESULTADOS DE APLICACIÓN DE ENTREVISTAS.....	79

7. DISCUSIÓN.....	80
7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.....	80
7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	82
7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE DA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.....	83
8. CONCLUSIONES.....	85
9. RECOMENDACIONES.....	86
LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR.....	87
10 BIBLIOGRAFÍA.....	93
11 ANEXOS.....	95
11.1 CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA	95
11.2 PROYECTO DE TESIS	97
INDICE.....	129