

**CAPITULO I**  
**FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LOS DERECHOS LABORALES DE**  
**LA MUJER EMBARAZADA O EN PERIODO DE LACTANCIA.**

**1.- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**1.1.- Introducción.-**

La Constitución de la República del Ecuador, es la Norma Suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento Jurídico.

Las Normas secundarias y las de menor jerarquía deben mantener conformidad con los Preceptos Constitucionales.

No tienen valor alguno, los Tratados o Acuerdos Internacionales, leyes, decretos, ordenanzas, disposiciones, que de cualquier modo, estuviesen en contradicción con la Constitución o alteraren sus preceptos (Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador)

La Constitución ecuatoriana en lo referente al trabajo, determina que este es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía nacional.

El Estado Garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador)

Al hablar de los derechos de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, en el ámbito laboral de nuestro país, parte del reconocimiento de que en manos del Estado reside el hecho de crear bases jurídicas, que tengan como esencia la igualdad, es decir el derecho tutelar que tiene el Estado, sobre grupos sociales de atención prioritaria.

Al Estado como ente político, le corresponde ser el coordinador para promocionar y motivar el bienestar social, en los sectores más vulnerables, especialmente en el campo laboral.

La normatividad jurídica en nuestro país, determina la incorporación de la mujer en el ámbito laboral, por ello, nace la urgencia de un análisis en particular, de los derechos de la mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, porque su desenvolvimiento dentro de la sociedad se ha ido acrecentando en estos últimos tiempos y ello obliga a velar por el cumplimiento de las leyes laborales que el Estado prevé, para lograr el desarrollo armónico de la sociedad.

Nuestra Constitución es el documento en donde se plasma la evolución jurídico-política que hemos tenido como Nación, como se encuentra organizado nuestro pueblo y cuales son los principios más importantes que configuran nuestra forma de ser y de actuar.

En este aspecto la Constitución ecuatoriana, en lo referente a los derechos de las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia, ha tenido un gran avance y los mencionados derechos, se ven cristalizados en nuestra Carta Magna vigente desde el año 2008.

Así tenemos que en su Título II denominado Derechos, dentro del Capítulo III referente a los Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria encontramos en su Sección Cuarta, que en el artículo 43 determina:

El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia el derecho 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 postparto.

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

En cuanto al ámbito de protección de los derechos laborales de las mujeres, estos derechos han sido el resultado de la lucha que han desplegado las mujeres para lograr la reivindicación de sus derechos y ocupar el sitio que se merecen dentro de la sociedad ecuatoriana.

### **1.2.- Concepto de Constitución.-**

“La Constitución de un Estado, es el status del poder político, convertido en Instituciones Estatales. La Constitución es la Institucionalización del poder”<sup>1</sup>

“Carta Magna es la Constitución escrita o es el Código Fundamental de un Estado”<sup>2</sup>

En referencia a lo que los anteriores tratadistas manifiestan, es importante enfatizar que coinciden en determinar que la Constitución es la Norma Suprema de un Estado, en la que se contemplan los derechos y garantías reconocidos a los individuos, los mismos que en base al estudio realizado son el resultado de la evolución de la sociedad mundial y que el Ecuador ha recogido todas estas tendencias en la Constitución del 2008; es decir determina un conjunto de principios filosófico-políticos y de normas positivas relativas a la soberanía, organización, competencia, funcionamiento y responsabilidades del Estado.

---

<sup>1</sup> BORDEAU Georges (<http://es.wikipedia.org/wiki/constituci%C3%B3n> fecha 30-09-2009)

<sup>2</sup> CABANELLAS Guillermo – Diccionario Jurídico Elemental – dieciseisava edición - Pág. 88

### **1.3.- Estructura o partes de una Constitución.-**

Una Constitución generalmente consta de la siguiente estructura:

**Preámbulo.** Discurso escrito introductorio que tiene por objeto promover los valores comunes de los miembros de una sociedad y unir esfuerzos para la defensa colectiva de sus intereses. El Preámbulo Constitucional es una enunciación previa que tienen las constituciones respecto a los principios que las inspiran y que han sido tomados en cuenta por los constituyentes.

**Parte dogmática.-** Contiene los derechos fundamentales.

**Parte orgánica.-** Regula la función, los límites y enumeración de los distintos órganos del Estado.

**Cláusula de reforma.-** Es una garantía extraordinaria de la rigidez de la Constitución, condicionando su reforma parcialmente a una Ley de necesidad de Reforma o totalmente a una Convención Constituyente. (La garantía ordinaria la representa la Corte Constitucional el mismo que no permite que los preceptos de la Constitución sean vulnerados).

### **1.4.- Objetivo de la Constitución en un Estado**

El objetivo de una Constitución en un Estado es lograr el equilibrio entre el poder de los gobernantes y los derechos de los gobernados, fijando límites y controles a los primeros y regulando los derechos y obligaciones de los segundos.

Es así que en nuestra Carta Magna se menciona la protección prioritaria a grupos vulnerables de la sociedad, como son las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o periodo de lactancia, luego de este resultado es importante alcanzar la inserción de estos derechos en normas secundarias y este es el trabajo de todos quienes conformamos la sociedad ecuatoriana.

## **2.- DERECHO LABORAL**

### **2.1.- Introducción.-**

El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas.

Este hecho social crea la necesidad de regulación, es por ello que surge el Derecho Laboral, que no es más que el conjunto de Normas de orden público, que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que goza de un grupo homogéneo de normas, además de un sistema administrativo y judicial propio, que lo hacen ser autónomo de las demás ramas del derecho claro está que relacionándose con ellas.

### **2.2.- Evolución.-**

El Derecho del Trabajo a tenido algunas denominaciones así tenemos Legislación Obrera, Legislación Industrial, Legislación del Trabajo y previsión social, Organización Jurídica del Trabajo, esto obedece a un proceso histórico por el cual atraviesa la humanidad. El Derecho laboral ecuatoriano y mundial, entonces, no se constituye en la excepción.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, en este tiempo no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador.

En los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo, así el excedente de su producción, lo destinaba para intercambiarlo (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

En cuanto se refiere a la edad media, efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano, con la invasión de los monjes católicos romanos, estos escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura, surge una nueva concepción del trabajo y ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana.

Al final de la Edad media hubo un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se ostentan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo.

Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente, a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado Revolución Industrial.

Es así como a comienzos del siglo XVIII, las ramas comercial y bancaria de la burguesía que hicieron posible la revolución de 1845, promueven la industrialización del país con la ayuda de la técnica y del capital extranjero

Un ejemplo de esto tenemos las actividades agroindustriales que evolucionaron utilizando nuevas técnicas, hechos que en su conjunto demuestran la iniciación de

la acumulación capitalista con sus consecuencias económicas, sociales y políticas, las mismas que desencadenan crisis sucesivas que impactan en las clases laborales.

Se debe mencionar también lo importante que fue en esta época establecer principios universales y esenciales respecto del hombre que trabaja.

Estos principios se hicieron realidad con el Tratado de Paz de Versalles en 1919, firmado al finalizar la Primera Guerra Mundial, donde se aprueba la Organización Mundial del Trabajo O.I.T.

Creación basada en la actitud asumida por los trabajadores del mundo que desde fines del siglo XIX y bajo la consigna de Carlos Marx habían formado agrupaciones y sindicatos a fin de obtener ciertas reivindicaciones, entre las cuales tenemos:

- 1.- El trabajo humano no es una mercancía ni puede ser objeto de actos de comercio.
- 2.- Derecho de asociación de los trabajadores y de los empresarios.
- 3.- Pago de salarios dignos.
- 4.- Jornadas de 8 horas o 48 semanales.
- 5.- Descanso hebdomadario, como mínimo de 24 horas.
- 6.- Supresión del trabajo de los niños.
- 7.- Limitación en el trabajo de los jóvenes para permitir su normal desarrollo.
- 8.- Igual salario, o igual valor de trabajo para ambos sexos.
- 9.- Tratamiento equitativo para los trabajadores en cada país.
- 10.- Servicio de inspección laboral en cada Estado, con participación de la mujer (Convenio 81 de la OIT.)

Recogiendo todos estos lineamientos, el Derecho del Trabajo en el Ecuador arranca a finales de la década de los años 30, específicamente en el año 1937,

cuando previo a la promulgación y vigencia del Código del Trabajo, se promulga varios decretos, como un preámbulo a este cuerpo legal.

En esta época algo importante de resaltar es la creación de la Comisión Internacional de Legislación del Trabajo así como el inicio de actividades de la Oficina Internacional del Trabajo.

Como consecuencia de esta Organización Internacional, cuya misión principal era velar por el respeto a los derechos de los trabajadores, inicia una serie de conferencias a nivel mundial sobre el trabajo.

Como prefacio a la promulgación del Código del Trabajo por parte del General Enríquez Gallo, el 17 de noviembre de 1938, se expiden varios decretos tendientes a afianzar y mejorar la situación jurídica de los trabajadores.

### **2.3.- Codificaciones del Código del trabajo.-**

1) 4 de septiembre de 1961, primera codificación: 27 decretos reformativos y 2 reformas interpretativas.

2) 7 de junio de 1971, segunda codificación: 8 decretos reformativos.

3) 30 de junio de 1978, tercera codificación: 50 decretos reformativos y 3 resoluciones de la Corte Suprema de Justicia.

4) En el Gobierno del Dr. Rodrigo Borja Cevallos, mediante Ley Reformatoria No 133 al Código del Trabajo <sup>3</sup>

Con respecto a este tema podemos anotar que la legislación ecuatoriana, aunque un poco tarde, contempló el Derecho del Trabajo dentro de su ordenamiento jurídico, este hecho es el resultado de la preocupación de todos los sectores político de la Nación por la solución de un problema social fundamental, la

---

<sup>3</sup> CEVALLOS, María - legislación laboral - 1ª. Ed. Cuenca - graficas Hernández – 1998 – Pág. 510



incidencia de la Constitución es evidente en el pensamiento obrero, en cuanto que los principios enunciados en la carta Magna, son un factor que inspira confianza en la estabilidad de la Ley y en la seguridad de su aplicación.

#### **2.4.- Concepto de Derecho laboral.-**

“Es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.<sup>4</sup>

El derecho del trabajo es la rama del derecho que estudia los principios y normas que regulan el hecho social trabajo.<sup>5</sup>

Al respecto el autor mexicano Roberto Muñoz manifiesta que “el Tratadista José Pérez incurre en una grave confusión al afirmar que es la rama del derecho que estudia, pues el derecho del trabajo en su acepción de rama del derecho no estudia sino que regula. En base a este análisis diremos entonces que el derecho laboral es el conjunto de normas, que regulan las relaciones entre empleador y trabajador en su convivir usual, todo esto como resultado de la evolución del trabajo a través de la historia y sobre todo de la lucha que han desplegado los sectores laborales en todo el mundo.

Además se debe mencionar que el Derecho Laboral que surge en el Ecuador, es el resultado de la convergencia de factores nacionales e internacionales, para lograr alcanzar una justicia social en el ámbito laboral.

---

<sup>4</sup> GUZMAN Rafael (<http://www.Monografias.com/trabajo27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml> derech fecha 30-09-2009)

<sup>5</sup> PÉREZ José – Teoría General del Derecho Español del Trabajo, Espasa Calpe, Madrid, 1949,pág 19.

### **3.- CONTRATO DE TRABAJO**

#### **3.1.- Introducción.-**

La relación laboral tiene su sustento jurídico en los principios de libertad de trabajo y libertad de contratación consagrados en la Constitución de la República, reconociendo el principio universal de que toda persona tiene derecho a dedicar su esfuerzo laboral a las actividades que crea apropiadas, y en la obligación que todo trabajo debe ser remunerado por su labor.

Las relaciones laborales en nuestro país se encuentran reguladas por el Código de Trabajo, que junto a leyes conexas de diverso orden definen el ámbito de las relaciones entre empleadores y trabajadores, los deberes y derechos, como los mecanismos legales para solventar controversias o reclamar derechos.

De este modo el Código de Trabajo, parte defendiendo su ámbito de competencia y conceptualizando el rol de sus actores, para describir el conjunto de normas, procedimientos y sanciones.

Solo cuando el trabajo es consiente y se lo presta voluntariamente a cambio de una retribución económica, por cuenta y bajo la dependencia de otra persona surge la figura jurídica del asalariado y con él la necesidad de la acción tutelar del Estado.

#### **3.2.- Definición de contrato individual de trabajo.-**

“Contrato individual de Trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”<sup>6</sup>

De la definición de Contrato Individual de Trabajo citada anteriormente se puede determinar que es similar a las definiciones que traen otros países de América Latina, y, en ella se encuentran los mismos elementos, pero se debe mencionar que la Legislación ecuatoriana desea establecer una mayor protección para el

---

<sup>6</sup> Código del Trabajo, Título I, Capítulo I, artículo 8.

trabajador y en efecto en el Art. 12 del Código del trabajo en su inciso 2ª dice “a falta de estipulación expresa se considera contrato tácito toda relación de trabajo entre patrono y trabajador” Ahora bien es posible que el legislador ecuatoriano trató de prevenir aquellos casos en que se produce, de hecho, una relación de trabajo, considerándole la protección de una norma jurídica, en la que se admitiría la teoría de la relación de trabajo, así también es evidente que el legislador consideró conveniente utilizar la idea de la relación de trabajo, en cuanto este se entiende como una prestación de un servicio personal dependiente, mediante el pago de una remuneración, sin tomar en cuenta el acto que le dé origen.

### **3.3.- Partes que intervienen en el contrato de trabajo.-**

#### **a.- Concepto de trabajador**

“La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.<sup>7</sup>

#### **b.- Concepto de empleador.-**

“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”.<sup>8</sup>

En el concepto de trabajador, el legislador establece un término genérico, o sea, el de trabajador para la persona que preste el servicio y dos términos específicos: los de obrero y empleado. Esta distinción, que tal vez tuvo su razón de ser en la década de los años 30, hoy día es obsoleta y artificial. En efecto, si examinamos algunas de las razones para esta diferencia veremos que no tiene razón de ser

Se dice que en el caso del empleado prevalece, en su actividad, el esfuerzo intelectual sobre el manual y en el obrero lo contrario, o sea el manual sobre el intelectual, esto que pudo ser verdad en los primeros años del capitalismo, ha dejado de serlo en la actualidad, en que el desarrollo tecnológico y científico impulse cada vez con mayor énfasis a la capacitación y calificación de la clase

---

<sup>7</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 9

<sup>8</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 10

obrero, en realidad existen obreros sin calificación, pero ellos son cada vez en menor número sobre todo en los países industriales. Del mismo modo existen empleados con ínfima calificación profesional, en cuyas labores emplean con más intensidad la fuerza física.

En el concepto de empleador el legislador establece que pueden ser personas naturales o personas jurídicas. En el caso de las personas naturales, no hay problema, pues ellas están regidas, en lo que se refiere a la capacidad para contratar, por el derecho civil pero en lo referente a las personas jurídicas es menester diferenciar las del sector privado y las de la función pública.

En cuanto a las personas jurídicas del sector privado o de derecho privado, ellas están también supeditadas al derecho común, y, para los efectos de contratación actúa por medio de sus representantes.

En cuanto a las personas de derecho público, como el Fisco, los Gobiernos Provinciales, los Gobiernos Municipales y otras, son patronos solo respecto de sus obreros, ya que los empleados están sometidos a otro tipo de leyes como la ley del Servidor Público.

### **3.4.-Elementos esenciales del contrato individual de trabajo.-**

De la definición se deduce que los elementos esenciales del contrato individual de trabajo según nuestro Código del Trabajo son los siguientes:

#### **a) Capacidad para contratar.-**

##### **Del empleador.-**

El empleador puede ser una persona natural o jurídica de cualquier clase. Su capacidad entonces, se determinará según cada caso.

##### **• Persona natural**

Tendrá plena capacidad para contratar, según las reglas del Código Civil; es decir, si es mayor de 18 años y no este sujeto a ninguna clase de interdicción legalmente establecida.

- **Persona Jurídica**

Necesita contratar mediante la intervención de sus representantes que pueden ser los directores, gerentes administradores y en general las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aunque no tengan poder escrito y suficiente.

- **Asociación de hecho**

Si se tratare de una asociación de hecho, sin personería jurídica, a la cual el trabajador va a prestar sus servicios, cualquiera de sus integrantes podrá contratar pero todos serán responsables para con el trabajador.

**Del trabajador.-**

El trabajador siempre será una persona natural y así mismo su capacidad se establecerá según el Código Civil. Podrá entonces contratar libremente la persona mayor de edad y no sujeta a interdicción. Sin embargo los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración, (Art. 35 del Código del Trabajo y Art. 65 del Código de la Niñez y Adolescencia).

**b) Acuerdo de voluntades.-**

En su acepción más amplia equivale a concierto o acuerdo de voluntades de dos o más personas naturales o jurídicas que en este caso son: la que se obliga a prestar sus servicios denominado trabajador y aquella que por su cuenta u orden se ejecuta la obra o presta el servicio, llamado empleador o empresario.

Son libres para acordar condiciones que signifiquen mejores garantías o beneficios para el trabajador, siempre que no vayan en perjuicio de los legítimos derechos de terceros o del bien común.

**c) Prestación de servicios lícitos y personales.-**

El tercer elemento esencial es el objeto o material del ajuste o acuerdo de voluntades que constituye la prestación de servicios lícitos y personales.

El término lícito que emplea el Código del Trabajo se debe entender en el sentido de que no sólo el trabajo en si mismo es importante sino que también el fin que con ese trabajo se persigue debe ser lícito o sea no prohibido por la ley.

Con el término personales el artículo 8 del Código del Trabajo quiere decir que la persona que se compromete, en calidad de trabajador, a prestar sus servicios, tiene que hacerlo directa y personalmente, sin que pueda encargarle a otra persona que los preste a su nombre y representación, salvo los casos autorizados por la ley.

**d) Dependencia o subordinación.-**

La relación de trabajo no es un vínculo circunstancial o una fugaz transacción mercantil, entraña vínculos sociológicos, personales y permanentes que miran a la consecución de objetivos, que inducen al empleador a solicitar los servicios del trabajador, por lo tanto el trabajador al momento de celebrar el contrato, se obliga a someterse a los mandatos e instrucciones que imparte el empleador, en beneficio de la adecuada organización de la empresa.

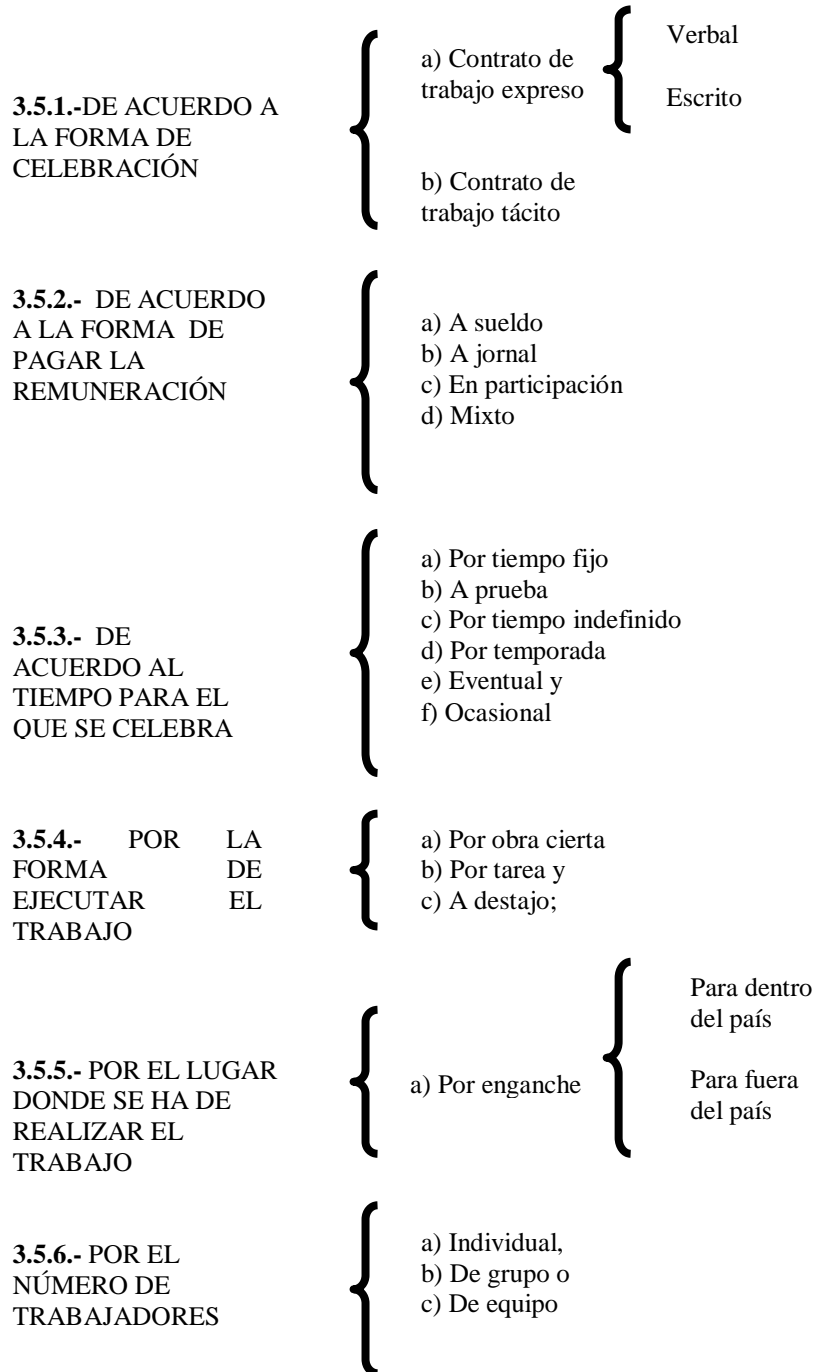
**e) Pago de remuneración.-**

El quinto elemento esencial del contrato individual de trabajo es la remuneración del servicio prestado y es de tal modo indispensable, que sin ella existiría prestación gratuita y no estricta relación laboral; así lo prescribe el Código del Trabajo, lo confirma la doctrina y lo enseña la jurisprudencia

### 3.5.- Clases de contratos individuales.-

Según el artículo 11 del Código de Trabajo el contrato de trabajo puede ser:

**Ilustración 1.1**



*Fuente: CEVALLOS María, Legislación Laboral  
Elaborado por: Ángel Zapata*

### **3.5.1.- De acuerdo a la forma de celebración.-**

#### **a) Contrato de trabajo expreso**

El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador, acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito, cabe decir, manifiestan su voluntad de contratar y especifican las condiciones en que lo hacen, y pueden ser:

- **Contrato escrito**

“Es aquel cuando el empleador y el trabajador dejan constancia de las condiciones del contrato en un escrito.

- **Contrato verbal**

Cuando el empleador y el trabajador estipulan las condiciones de palabra o verbalmente”.<sup>9</sup>

#### **b) Contrato de trabajo tácito**

“A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador”.<sup>10</sup>

En relación al contrato expreso, este va perdiendo cada vez mas su campo de aplicación orientándose a la actividad agrícola, del servicio domestico, de la pequeña industria, y en general de la mano de obra sin calificación.

Al respecto del contrato escrito podemos mencionar que el empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido, pero el trabajador si podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos, en general todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo, solo podrá ser alegado por el trabajador, constituyéndose en una tremenda injusticia, condenando al empleador a cumplir sus obligaciones y no poder pedir al trabajador que cumpla con las suyas.

---

<sup>9</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 12, Inciso 1ro.

<sup>10</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 12, Inciso 2do.



### **3.5.2.- Por la forma de pagar la remuneración.-**

“Que en los contratos a sueldo y a jornal, la remuneración se pacta tomando como base cierta una unidad de tiempo”

#### **a) Contrato a sueldo**

“Es aquel en que se paga una remuneración mensual a los empleados sin suprimir los días no laborables”

#### **b) Contrato a jornal**

“Es aquel en el que se paga al obrero una remuneración computada por los días de labor, en un plazo no mayor de una semana, incluyendo los días de descanso obligatorio”<sup>11</sup>

#### **c) Contrato en participación.-**

“Es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración del trabajo”.<sup>12</sup>

#### **d) Contrato mixto.-**

El artículo 13 del Código del Trabajo en su inciso tercero establece que: Es aquel que a más del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Es importante determinar la diferencia del pago como jornal o como sueldo, la misma que se estableció cuando existía una marcada diferencia entre obreros y empleados, es decir cuando los empleados, por ser remunerados con sueldo, percibían su pago por los treinta días del mes, incluyendo sábados y domingos, mientras que los obreros solo recibían el pago de su trabajo por seis días a la semana y eran remunerados a diario, sin percibir nada por los días domingos, de tal forma que fue necesario que la clase trabajadora reivindicara el pago íntegro de lo que se dio en llamar “semana integral” para lograr que se le remunerara también por el día domingo.

---

<sup>11</sup>Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 13, Inciso 1ro

<sup>12</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 13, Inciso 2do

### **3.5.3.- Por el tiempo para el que se celebra.-**

Aunque el Código del Trabajo no lo define es fácil comprender en base al artículo 14:

#### **a) Contrato por tiempo fijo**

Es aquel en que las partes determinan el tiempo que debe durar el contrato y se establece un año como tiempo mínimo de duración.

#### **b) Contrato por tiempo indefinido**

Es aquel en el que no se determina el tiempo de duración del mismo y se entiende que será de forma indefinida.

#### **c) Contrato a prueba**

El contrato a prueba no lo define la Ley y más que un contrato es un periodo de noventa días, durante el cual las partes tienen la oportunidad de conocerse mutuamente y saber por experiencia si les conviene o no la relación de trabajo

#### **d) Contrato por temporada**

“Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran”.<sup>13</sup>

#### **e) Contrato eventual**

“Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los

---

<sup>13</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 17, Inciso 4to

reemplazados y el plazo de duración de la misma, que no podrá ser mayor de ciento ochenta días dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días”<sup>14</sup>

#### **f) Contrato ocasional**

“Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año”<sup>15</sup>

Estos tipos de contratos la legislación ecuatoriana menciona sin definirlos pero son los mas usuales y que dan lugar a una serie de derivaciones importantes dentro del ámbito laboral

### **3.5.4.- Por la forma de ejecutar el trabajo.-**

#### **a) Contrato por obra cierta**

“El trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ella”<sup>16</sup>

#### **b) Contrato por tarea**

“Es aquel en el que el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido. El contrato termina con la conclusión de la obra estipulada”<sup>17</sup>

#### **c) Contrato a destajo**

El Artículo 16 del Código del Trabajo en su inciso tercero determina: como en el contrato por obra cierta, no se toma en cuenta el tiempo invertido en la labor, sino la cantidad de trabajo realizado; pero, a diferencia del contrato por obra, el trabajador no se compromete a ejecutar la totalidad de la obra, sino tan solo unidades de la misma, trozos o ciertas medidas de superficie, y la remuneración

---

<sup>14</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 17, Inciso 4to

<sup>15</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 17, Inciso 3ro

<sup>16</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 16, Inciso 1ro

<sup>17</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 16, Inciso 2do

se pacta por cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Estos tres tipos de contratos, como ocurre en otros países, no gozan de la aceptación general de la clase trabajadora, se argumenta que casi siempre la tarea o el destajo son establecidos por el empleador, en la mayor parte de las veces en forma abusiva.

En el contrato por obra cierta, puesto que no se toma en cuenta el tiempo que se invierte en la labor del trabajador le convendría terminarla lo mas pronto posible. La buena o baja remuneración estaría en relación con lo que el empleador le pague. Si la remuneración es inferior al esfuerzo, y, si las obras ciertas se repiten, el trabajador no estaría pagado correctamente.

En el contrato por tarea, si esta es excesiva, el esfuerzo del trabajador podría determinar que esté no pueda cumplirla en la jornada lo que lo perjudicaría.

### **3.5.5.- Por el lugar donde se ha de realizar el trabajo.-**

#### **a) Enganche para dentro del país**

“Cuando el enganche se haga para prestar servicios dentro del país en lugar diverso de la residencia habitual de los trabajadores o en diferente provincia, el contrato debe constar por escrito y en él se estipulará que los gastos de ida y de regreso serán de cargo del empleador; tales contratos llevarán la aprobación del funcionario de trabajo del lugar donde se realice el enganche”<sup>18</sup>

#### **b) Enganche para fuera del país**

“En los casos en que fueren contratados trabajadores, individual o colectivamente por enganche, para prestar servicios fuera del país, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito”.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 29

<sup>19</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 24

El enganchador de trabajadores deberá tener en el Ecuador, por el tiempo que duren los contratos y un año más a partir de la terminación de los mismos, un apoderado legalmente constituido que responda por las reclamaciones o demandas de los trabajadores o de sus parientes.

De modo general, podemos indicar que esta clase de contratos no son muy usuales actualmente en el Ecuador.

### **3.5.6.- Por el número de trabajadores.-**

#### **a) Contrato individual**

“Contrato individual es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.<sup>20</sup>

#### **b) Contrato de grupo**

“Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador”.<sup>21</sup>

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

En cuanto a estos contratos se puede decir que cada vez son más raros en el medio laboral ecuatoriano, es posible que los de grupo aun subsistan para trabajos accidentales o estacionales, lo que caracteriza este contrato es que se establecen tantos contratos individuales como personas presten sus servicios, que el empleador pueda designar un jefe de grupo pero solo para efectos de seguridad y eficacia en el trabajo y no para representar al grupo, a menos que los

---

<sup>20</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 8

<sup>21</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 31

<sup>21</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 32

trabajadores lo consientan. Que la remuneración es única para el grupo, debiendo ser repartida según lo pactado y en su falta según su participación en el trabajo.

### **c) Contrato de equipo**

“Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo”.<sup>22</sup>

En consecuencia si se desahucia o despide a uno o más trabajadores se entenderán despedidos o desahuciados todos los del equipo, que en caso de riesgos del trabajo, el trabajador recibirá personalmente sus indemnizaciones. Que en caso de indisciplina, falta de probidad o injurias graves irrogadas al empleador, este notificará al jefe de equipo para la sustitución del trabajador. En este último aspecto es importante mencionar que el contrato de equipo se separa de las normas generales que regulan el contrato individual en cuanto a los tres casos descritos anteriormente, el empleador no tiene necesidad de solicitar el visto bueno del Inspector de Trabajo, para dar por terminado el contrato sino que simple y llanamente notificara al representante del equipo para sus sustitución.

### **3.6.- Contenido del contrato de trabajo.-**

El Código del Trabajo, determina cuales son las cláusulas que en un contrato individual de trabajo deben necesariamente contener así tenemos:

#### **1) Lugar y fecha de celebración**

**2) Nombre de los comparecientes:** si el empleador es una empresa se indicara también la calidad en la que interviene la persona firmante, si el trabajador fuese menor de edad intervendrá también la persona que autoriza el contrato.

**3) Clase de trabajo contratado:** se procurará describir con precisión y en forma completa para que luego no se produzcan controversias respecto a posibles cambios de ocupación del trabajador que el empleador pudiera haber dispuesto.

**4) La forma en que el trabajo ha de ser ejecutado:** Es decir si el trabajo se realizará en una forma continua y regulada en el tiempo a través de jornadas de trabajo, mediante el sistema mes, por obra cierta, dentro o no de un tiempo determinado, por tarea o a destajo.

**5) La cuantía de la remuneración y la forma en que se pagará:** ya sea por jornal, en forma diaria o en forma semanal, por unidades de obra o tarea, por sueldo, en forma quincenal o mensual. Se determinará también el porcentaje y la forma en que se pagaran las comisiones u otras modalidades que se acordaren entre las partes.

**6) El tiempo de duración del contrato:** por tiempo fijo o por tiempo indefinido. Si se tratare de obra cierta, el plazo en que la obra debe ser entregada. Si se tratare de trabajos eventuales, ocasionales, de temporada o de prueba, se establecerá claramente el plazo de duración de los mismos. En el contrato a prueba se entenderá, aunque no se lo hiciere constar, que vencido el periodo de prueba sin que las partes hayan modificado su voluntad de terminar el contrato, este se considerará prorrogado por el tiempo que faltare para completar un año.

**7) En cuanto a jornadas de trabajo y descanso:** en los casos en que la índole de la labor determine la realización o no interrupción del trabajo por la noche, sábados, domingos y días de fiestas cívicas, se acordará con toda precisión el establecimiento de los horarios correspondientes y la forma en que el trabajador tomará sus días de descanso semanal obligatorio.

**8) El lugar en que debe ejecutarse el trabajo:** si fuere el caso, el trabajador aceptará, expresamente la posibilidad de ser trasladado, a otro lugar para cumplir funciones que no signifiquen disminución de remuneración o categoría.

9) La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse, la forma de determinarlas y hacerlas efectivas.

10) En todo caso, se entenderá que en aquellos aspectos no previstos por el contrato en forma expresa, se estará a lo dispuesto por el Código del Trabajo, y en los que se hubiera pactado en contravención de las disposiciones legales, prevalecerán siempre éstas.

Este tema es muy amplio e importante al momento de conocer detalladamente las clases de contrato y sus características, puesto que se debe analizar lo que la Ley Laboral determina para que se encasille dentro de un determinado estilo de contrato; para de esta forma poder determinar que clase de derechos laborales se vulneran al no aplicar lo que el Código del Trabajo determina.

#### **4.- DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE EMPLEADORES (AS) Y TRABAJADORES (AS)**

##### **4.1.- Obligaciones del empleador(a).-**

Según el artículo 42 del Código del Trabajo vigente, establece las siguientes obligaciones del empleador(a):

“Son obligaciones del empleador(a):

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;



4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

- a) El tiempo de servicio;
- b) La clase o clases de trabajo; y,
- c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;
  
16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
  
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.  
Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;
  
18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
  
19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
  
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
  
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento;

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carnet expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país”<sup>23</sup>

En resumen el Código del Trabajo ha concretado, en líneas generales en su artículo 42 las principales obligaciones del empleador sin perjuicio de encontrar incorporados en diferentes pasajes otros ordenamientos jurídicos, en donde se hallan otras obligaciones del empleador.

#### **4.2.- Obligaciones del trabajador(a)**

Según el artículo 45 del Código del Trabajo vigente, establece las siguientes obligaciones del trabajador(a)r:

“Son obligaciones del trabajador(a):

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren

---

<sup>23</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 42

los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

j) Las demás establecidas en este Código”<sup>24</sup>

Estas obligaciones de los trabajadores se refieren esencial y directamente a la prestación del servicio. El elemento dependencia, fundamental en la relación de trabajo, no solamente tiene implicaciones jurídicas, sino que, ubicada la relación de trabajo dentro del marco del sistema social de mercado, debe seguir las reglas del juego y generar, en consecuencia, ciertas implicaciones morales y éticas, y en todo caso, cualquiera que sea el sistema social y político, existen ciertas reglas de conducta que se derivan del estado de convivencia social.

#### **4.3.- Prohibiciones al empleador (a)**

Según el artículo 44 del Código del Trabajo vigente, establece las siguientes prohibiciones del empleador(a):

---

<sup>24</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 45



“Prohíbese al empleador(a):

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
  
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
  
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
  
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
  
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
  
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
  
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
  
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
  
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
  
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
  
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,

l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas”<sup>25</sup>

El Código del Trabajo establece algunas prohibiciones, las mismas que en su gran mayoría se refiere a la ruptura de la norma establecida en las obligaciones que acabamos de examinar. Dichas prohibiciones se refieren al aspecto económico, puede referirse también a la interferencia en el libre desenvolvimiento de los sindicatos, así como obligar al trabajador a salir de la asociación.

#### **4.4.- Prohibiciones al trabajador(a)**

Según el artículo 46 del Código del Trabajo vigente, establece las siguientes prohibiciones al trabajador (a):

“Es prohibido al trabajador(a):

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;

---

<sup>25</sup> Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 44

- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
- h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,
- i) Abandonar el trabajo sin causa legal”<sup>26</sup>

Del mismo modo existen prohibiciones del trabajador que se resumen en: no poner en peligro su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo, a usar las herramientas de trabajo en otros menesteres y hacer competencia al patrono, presentarse al trabajo en estado de embriaguez, portar armas en el trabajo sin estar autorizados, tomar sin permiso útiles y materiales de la empresa, hacer colectas en horas de trabajo y suspender o abandonar el trabajo.

## **5. – MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA**

### **5.1.- Introducción.-**

En cuanto a los derechos laborales de la mujer embarazada, estos están orientados a facilitar, que las mujeres cumplan con el rol productivo y reproductivo.

Todo esto en base a garantizar la estabilidad laboral de este grupo importante de la sociedad en lo referente a: protección del embarazo, incapacidad para el trabajo por embarazo o parto, guarderías infantiles, prohibición de despido o desahucio, al tiempo de lactancia, la jornada de trabajo y de descanso obligatorio, además de las prohibiciones y sanciones al empleador que contraviene dichas leyes.

---

<sup>26</sup>Código del Trabajo, 2009, Título I, Capítulo I, artículo 46.

## **5.2.- Derechos laborales de la mujer embarazada**

Con relación a este tema es importante manifestar, que es una recopilación de todas las normas vigentes dentro del Derecho ecuatoriano, así tenemos:

### **5.2.1.- La Constitución Ecuatoriana**

Que determina en su artículo 43 los siguientes derechos para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia:

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.

La actual Constitución declarada vigente en el 2008, por el gobierno del Economista Rafael Correa Delgado, contiene disposiciones a favor de grupos vulnerables de la sociedad ecuatoriana, recogiendo así lineamientos que a nivel internacional se han desarrollado y que necesitaban que sean parte del ordenamiento jurídico de la República.

### **5.2.2.- Convención de las Naciones Unidas sobre Eliminación de toda Discriminación Contra la Mujer, Codificación 1238, publicado en el Registro Oficial Suplemento 153 del 25 de Noviembre de 2005**

#### **Introducción.-**

Este convenio en su parte esencial determina que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres;

también se hace referencia a que la discriminación contra la mujer violenta los principios de la igualdad de derechos, y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer en la vida política, social, económica, y cultural de su país.

Luego de este análisis a continuación se cita los artículos referentes a la presente investigación, así tenemos:

**(Art. 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 en 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 superior 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 del 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 del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o 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.

**5.2.3.- Convenio No. 103 de la OIT. (Revisado en 1952) Relativo a la protección de la maternidad, Resolución Legislativa s/n, publicada en Registro Oficial 293 de 19 de Agosto de 1961(año de ratificación 1962)**

#### **Introducción.-**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1952 en su trigésima quinta reunión, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas

a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos el siguiente convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 para lo cual citaremos los artículos referente al presente trabajo investigativo:

**(Art.3).-**

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado medido en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas.

El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte, antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

**(Art.4).-**

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección de médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.

4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnen las condiciones prescritas.

5. Las mujeres que no reúnen, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.

6. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.



7. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por lo empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

8. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

**(Art.5).-**

1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión este regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión este regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

**(Art. 6).-**

Cuando una mujer ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

#### **5.2.4.- Convenio 183 de la O.I.T. relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (el mismo que no ha sido ratificado por nuestro país)**

##### **Introducción.-**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión, tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales; tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas

propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

## **CAMPO DE APLICACIÓN**

### **Artículo 1**

A los efectos del presente Convenio, el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación. Promoviendo la igualdad de género

### **Artículo 2**

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

## **PROTECCIÓN DE LA SALUD**

### **Artículo 3**

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para

garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

## **LICENCIA DE MATERNIDAD**

### **Artículo 4**

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

## **LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES**

### **Artículo 5**

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

## **PRESTACIONES**

### **Artículo 6**

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 ó 5.
2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.
3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.
4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar Promoviendo la igualdad de género personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

a) Esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o

b) Se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

### **Artículo 7**

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

## **PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Artículo 8**

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 ó 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

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

### **Artículo 9**

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes,
- b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

## **MADRES LACTANTES**

### **Artículo 10**

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

## **EXAMEN PERIÓDICO**

### **Artículo 11**

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.



## **Artículo 12**

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **Artículo 13**

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

### **Artículo 14**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### **Artículo 15**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### **Artículo 16**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### **Artículo 17**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### **Artículo 18**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### **Artículo 19**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## **Artículo 20**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## **Artículo 21**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.<sup>27</sup>

Con respecto a los mencionados Tratados Internacionales, se debe manifestar que han sido desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo, (O.I.T.), la misma que fue creada en 1919 por el Tratado de Versalles, dentro del cuadro de la sociedad de las Naciones Unidad y que actualmente es un Organismo especializado de las Naciones Unidad, elabora un tipo muy particular de Convenios Internacionales. Estos Convenios son aprobados en las conferencias anuales de la O.I.T. las que están integradas por representaciones de los Gobiernos y de las organizaciones más representativas de los empleadores y trabajadores.

Para su aprobación se requiere, una mayoría calificada de las dos terceras partes de los asistentes a la Conferencia General. Posteriormente dichos convenios deben

---

<sup>27</sup> Promoviendo la igualdad de género, 1ª. Ed. Santiago de Chile. Oficina Internacional del Trabajo, 2006, 77p.

ser ratificados por los Estados miembros, siguiendo un procedimiento especial. El Ecuador a suscrito un número considerable de Tratados en este aspecto, pero a aprobado un número reducido de los mismos.

#### **5.2.5.- Código del Trabajo Ecuatoriano**

A través de todo el desarrollo que ha tenido el Código del Trabajo Ecuatoriano, determina derechos orientados a la protección de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia, para lo cual se citan los artículos inherentes a la investigación como son:

##### **(Art 92).-**

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

##### **(Art.152).-**

**Trabajo prohibido al personal femenino.-** Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.

En tales casos, 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.

Así también en este artículo se prevé el derecho a licencia con remuneración por diez días, al padre por el nacimiento de su hija o hijo, cuando el nacimiento sea por parto normal, en el caso de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más, pero, si el parto es prematuro este derecho será por ocho días más y si la hija o hijo a nacido con una enfermedad terminal el padre podrá tener una licencia con remuneración por un total de veinte y cinco días, todo esto para

fortalecer el vínculo paterno, la integración familiar y lograr una relación de corresponsabilidad.

**(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 doce semanas que fija el artículo anterior.

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

**(Art. 154).-**

**Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.-**

En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 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.

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

**(Art. 155).-**

**Guardería infantil y lactancia.-** En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

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.

Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.

**(Art .156).-**

**En cuanto a las sanciones por infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres** Salvo lo dispuesto en el artículo 148 del Código del Trabajo, Las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres y menores serán penadas con multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará si hubiere reincidencia. El producto de la multa o multas se entregará al menor o a la mujer perjudicados. La policía cooperará con el inspector del trabajo y más autoridades especiales a la comprobación de estas infracciones.

Debemos referirnos también que además de los derechos que establece el Código del Trabajo para las mujeres en estado de embarazo y periodo de lactancia, existen leyes que precautelan el bienestar de este grupo social tales como:

#### **5.2.6.- Ley de Seguridad Social**

Es importante mencionar el apoyo de esta ley para este sector vulnerable de la población para lo cual se analizará los siguientes artículos:

##### **(Art. 105).-**

**Contingencia de maternidad:** en caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho a:

La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo;

Un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora; y,

La asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta los seis (6) años de edad.

##### **(Art. 106).-**

**Subsidios de enfermedad y maternidad:** será de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42, numeral 19, y 153 del Código del Trabajo, cuando el trabajador no reünere los requisitos mínimos señalados en esta Ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Igualmente, será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario del trabajador durante los tres (3) primeros días de enfermedad no profesional.

**(Art.107).-**

**Tiempo de espera y conservación de derechos:** se causará derecho a las prestaciones de este Seguro cuando el afiliado o la afiliada hayan cumplido:

- Seis (6) imposiciones mensuales ininterrumpidas, para contingencia de enfermedad;
- Doce (12) imposiciones mensuales ininterrumpidas, anteriores al parto, para contingencia de maternidad; y,
- Seis (6) imposiciones mensuales ininterrumpidas, para el subsidio monetario de enfermedad.

El afiliado o la afiliada que dejaren de aportar, conservarán su derecho a las prestaciones de enfermedad o maternidad hasta dos (2) meses posteriores al cese de sus aportaciones.

Es importante determinar que en el caso de aseguradas que hagan uso de su descanso pre y post-natal, el empleador remitirá al IESS los aportes correspondientes al sueldo o salario completo que percibían dichas aseguradas antes de este período.

Durante la licencia por maternidad, el empleador tendrá que cubrir la siguiente remuneración:

- a) 25% del sueldo o salario que percibe; y,
- b) 100% de las remuneraciones adicionales y beneficios sociales.

Si la mujer no hubiere cubierto el tiempo mínimo de aportaciones, el empleador deberá pagarle la remuneración completa.

### **Subsidio por parte del IESS**

**a) Subsidio en dinero.-** El IESS, entregará un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas, equivalente al 75% del último sueldo o salario, el 25% restante será responsabilidad del empleador.



**b) Reposo obligatorio.-** El reposo pre y post-natal es obligatorio para el pago del subsidio.

**5.2.7.- Ley de Amparo Laboral de la Mujer, Ley s/n Publicada en el Registro Oficial 124 del 18 de febrero del 2000.**

Sin duda alguna esta Ley es de gran importancia para las mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia, para lo cual se menciona el artículo pertinente.

**(Art.4).-**

Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, para el cumplimiento de la presente Ley.

**5.2.8.- Ley de Maternidad Gratuita y atención a la infancia, Ley s/n, publicada en el Registro Oficial Suplemento –S 523 del 9 de Septiembre de 1994**

Considerando que es obligación del Estado proteger la maternidad y amparar al hijo desde su concepción el Congreso Nacional de esa época expide la Ley de maternidad gratuita de la cual se cita los artículos pertinentes:

**(Art. 1).-**

Toda mujer ecuatoriana tiene derecho a la atención de salud gratuita y de calidad durante su embarazo, parto y postparto, así como al acceso de programas de salud sexual y reproductiva. De igual manera se otorgará sin costo la atención de salud de los recién nacidos/ nacidas y niños/niñas menores de cinco años, como una acción de salud publica, responsabilidad del Estado.

**(Art. 2).-**

**a) Maternidad:** se asegura a las mujeres, la necesaria y oportuna atención en los diferentes niveles de complejidad para control prenatal en las enfermedades de transmisión sexual los esquemas básicos de tratamiento (excepto sida) atención del parto normal y de riesgo, cesáreas, puerperio, emergencias obstétricas,

incluidas las derivadas de violencia intrafamiliar, toxemia, hemorragias, y sepsis de embarazo, parto y postparto, así como la dotación de sangre y hemo derivados.

28

**5.2.9.- Ley de fomento, apoyo y protección a la lactancia materna, Ley 101, publicada en el Registro Oficial No 814 del 1 de noviembre de 1995.**

**Introducción.-**

El Congreso Nacional de esa época para garantizar el crecimiento y desarrollo adecuado del niño luego de su nacimiento, y por ser una obligación del Estado dictar normas que permitan organizar sistemas de apoyo social para fomentar, apoyar y proteger la lactancia materna en la familia y la comunidad Expide la presente Ley.de la cual se hace referencia a los artículos pertinentes:

**(Art. 1).-**

La lactancia materna es un derecho natural del niño y constituye el medio más idóneo para asegurarle una adecuada nutrición y favorecer su normal crecimiento y desarrollo.

**(Art. 2).-**

d) Impartir la instrucción oportuna a toda madre embarazada o en periodo de lactancia sobre los beneficios nutricionales, inmunitarios, psicoafectivos, y el efecto anticonceptivo de la lactancia materna, así como respecto del peligro que conlleva el cambio injustificado de esta por biberones y chupones para los lactantes.

Si analizamos todo el ordenamiento jurídico vigente y el animo que tiene este para lograr el desarrollo personal y laboral de la mujer trabajadora, al momento de decidir ser madre; vemos que nuestra Constitución se preocupa por los grupos sociales definidos como vulnerables ya que el espíritu de la Ley esta orientado a lograr una sociedad mas justa dentro del ámbito laboral, en base a derechos tales como: la remuneración de la mujer trabajadora no es objeto de retención ni

---

<sup>28</sup> EL FORUM EDITORES, Ley contra la violencia a la mujer y la familia, 1ª. Ed. Quito: El Fórum, 2007, 186p..

embargo en el lapso de dos semanas antes del parto y seis semanas posteriores al mismo.

El descanso obligatorio de dos semanas antes del parto y 10 semanas después del mismo, en este aspecto de debe manifestar que Organizaciones Mundiales como la O.I.T. sugieren que este lapso se aumente a un total de 14 semanas ya que de este dependerá el óptimo desarrollo de niño recién nacido, para lo cual se necesitaría una reforma a la ley Laboral.

Estos derechos junto a la estabilidad laboral son muy importantes para lograr que las mujeres alcancen un desarrollo óptimo dentro de la sociedad, pero esto dependerá de la voluntad política de las autoridades correspondientes y del régimen de turno.

## **CAPITULO II**

### **2.1.- CARACTERIZACIÓN**

Al desarrollar la investigación en lo referente a los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, se debe anotar que desde hace tiempo atrás las mujeres han sido relegadas dentro del campo laboral a nivel mundial, se observa la desigualdad en el trabajo de hombres y mujeres más aun cuando estas últimas se encuentran en estado de gestación o período de lactancia es así que surge la necesidad de proteger a este grupo vulnerable de la sociedad tanto en el ámbito personal, social y laboral.

Aspectos que han sido bastante visibles en América y orientados también en las agendas de los Estados miembros de las Naciones Unidas, quienes particularmente, en la última década han pactado compromisos y formalizado acuerdos, a través de conferencias mundiales, declaraciones, Convenios e Instrumentos Internacionales, en pos de cambios en el seno de los Estados y de la Sociedad.

Los derechos laborales de las mujeres necesitan definición de políticas de empleo como de capacitación, equidad salarial, los mismos que se orientan a propiciar un apoyo a este grupo social.

Un conflicto laboral que tristemente se observa cada vez con más frecuencia en el Ecuador, es el de las mujeres que ante la eventualidad de un embarazo o por encontrarse en periodo de lactancia, esto sumado al desconocimiento total de sus derechos laborales y complementado con la nula capacitación por parte de instituciones relacionadas al tema, da como resultado la no aplicación de los derechos laborales de este sector vulnerable de la sociedad, y a su vez la única perjudicada no es la madre sino toda su familia, pero en especial el recién nacido que muchas de las veces es separado de su madre al cumplir el primer mes de vida, ya que de otra forma la madre perdería su puesto de trabajo.

## **2.2.- METODOLOGÍA**

La investigación a realizarse será de tipo **NO EXPERIMENTAL**, por que no se manipulará variable alguna, en el presente trabajo nos permitió observar los efectos que produce el incumplimiento de los derechos que tiene la mujer en estado de gestación así como en el periodo de lactancia. Todo esto en su contexto natural

### **2.2.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN**

#### **Investigación Descriptiva:**

Es de tipo descriptiva, ya que en la presente investigación se describe el incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o al encontrarse en periodo de lactancia, a causa de comportamientos intolerantes por parte del empleador, todo esto encaminado a determinar propuestas que nos permitan evitar el mencionado incumplimiento, que de forma creciente se esta presentando en nuestro medio.

Es importante este tipo de investigación, por cuanto se obtuvo resultados, mediante la aplicación de entrevistas al Sr. Juez de Trabajo como a los Srs. Inspectores del Trabajo de la Provincia de Cotopaxi, además de las encuestas dirigidas tanto a las mujeres trabajadoras, como a los abogados en libre ejercicio Profesional, por medio de cuestionarios, los mismos que reflejaron la realidad de este sector vulnerable.

## **2.3.- MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

### **Método Inductivo \_ deductivo**

Este método se utilizo en el presente trabajo para establecer las consecuencias que acarrea el incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o en periodo de lactancia, así también lo que este grupo social puede hacer para lograr el cumplimiento de sus derechos en el ámbito laboral.

## **Método Analítico\_ Sintético**

### **Método Analítico.-**

En la investigación propuesta permitió sintetizar y analizar el porqué del incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, y cuales son sus efectos.

### **Método sintético.-**

Este es un proceso mediante el cual se relaciona hechos aparentemente aislados del problema, en la presente investigación sirvió para unir todos los elementos que llevan al incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, entonces el investigador sintetizó todos estos aspectos para establecer una explicación tentativa del problema.

### **Método Dialéctico.-**

Este método se empleó para investigar las estrategias que utilizan los empleadores para incumplir los derechos laborales que la Ley determina para las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia.

### **Método Histórico.-**

Este método fue muy importante porque a través del mismo se entendió como ha ido evolucionando el incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, y las acciones que en la actualidad se pueden proponer a favor de este grupo vulnerable..

## **2.4.- TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.-**

### **Observación.**

Es un método de investigación, que se utilizó para obtener información en forma sencilla de aspectos importantes del incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, tomando en cuenta las condiciones naturales de la empresa, en este caso CORPROMEDIC S.A. y a la vez ir ampliando conocimientos, despejando dudas, para luego ser analizadas en forma cuidadosa, exhaustiva y exacta.

### **Encuesta.**

Para la presente investigación sirvió para obtener diferentes tipos de opiniones personales, a través de cuestionarios de fácil comprensión priorizando necesidades esenciales, lo que permitió la obtención de información específica de una muestra de la población y así obtener datos precisos para ser analizados.

El presente trabajo fue orientado a mujeres trabajadoras las mismas que proporcionaron información importante acerca del problema; también se enfocó a un grupo de abogados en libre ejercicio profesional de acuerdo a la muestra calculada y se obtuvo datos referentes al problema del incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

### **Entrevista.**

Se realizó mediante una conversación con personas que tienen una relación directa con el problema en este caso con el Sr. Juez del Trabajo, y los Srs. Inspectores del Trabajo, todo esto con la finalidad de obtener información importante para la consecución del presente proyecto y así poder determinar las soluciones a este problema tan latente en la sociedad.

## **2.5.- PREGUNTAS DIRECTRICES**

- 1.- ¿Cuáles son los contenidos teóricos que explican el problema del incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada o en periodo de lactancia?
  
- 2.- ¿Cuáles son las principales causas que conllevan a empleadores al incumplimiento de los derechos laborales de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia?
  
- 3.- ¿Qué características debe tener un programa de capacitación basado en un Anteproyecto de Reforma al Código del Trabajo, para evitar el incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia?

## **2.5.1.- VARIABLES**

### **2.5.1.1.- INDEPENDIENTE:**

Estudio de los derechos laborales de la mujer embarazada o en periodo de lactancia

### **2.5.1.2.- DEPENDIENTE:**

Evitar el incumplimiento de los derechos de las mujeres que se encuentran en estado de gestación o en período de lactancia.



## 2.6.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICA A UTILIZAR</b>
Estudio de los derechos laborales de la mujer embarazada. o en período de lactancia	Desconocimiento Desinterés Descuido	Abuso Ilegalidad Discriminación Injusticia	Encuesta Observación
Evitar el incumplimiento de los derechos de las mujeres que se encuentran en estado de gestación o en período de lactancia.	Educación Ayuda Apoyo	Información Capacitación	Charlas seminarios

## **2.7.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Para realizar esta investigación se obtuvo la colaboración del Personal de empleadas de la empresa CORPROMEDIC S.A. así también se recopiló información importante de parte de los abogados en Libre Ejercicio Profesional de la ciudad de Latacunga, del Sr. Juez de Trabajo y de los Srs. Inspectores de Trabajo de Cotopaxi, los mismos que proporcionaron información útil y necesaria para la consecución óptima del proyecto.

Para aplicar las técnicas de investigación en la empresa CORPROMEDIC S.A, se debe señalar que al personal femenino, se le aplicó una encuesta de nueve preguntas (Ver Anexo 2) a los Srs. Abogados en Libre Ejercicio Profesional de la ciudad de Latacunga una encuesta de seis preguntas (Ver Anexo 3), al Sr. Juez y Srs. Inspectores del Trabajo un cuestionario de ocho preguntas (Ver anexo 4).

### **2.7.1.- Análisis e interpretación de resultados de los datos obtenidos en la entrevista al Sr. Juez del Trabajo (encargado)**

#### **Análisis.-**

En la entrevista realizada al Sr. Dr. Ricardo Chisaguano, profesional con una larga trayectoria en la Función Judicial y experto en lo referente a temas laborales, luego de explicar que el propósito de la presente entrevista es para la recopilación de datos importantes para la realización de la tesis propuesta, muy amablemente accedió a responder las inquietudes del investigador con respecto a temas referentes a los derechos laborales que tienen las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

Al momento de consultarle acerca de que concepción tenía de los derechos laborales que el Código del Trabajo establece en la actualidad para las mujeres embarazadas o cuando atraviesan el periodo de lactancia, fue claro en manifestar que habido un desarrollo en este tema pero que la legislación Nacional debería recoger lineamientos que en torno a estos derechos a nivel mundial se ve un enorme progreso especialmente en lo que determina la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. es sus últimos aportes a la sociedad mundial

Determina que un tema importante de mencionar es que el Código del Trabajo establece garantías para las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia por ejemplo en lo referente a que no cabe retención ni embargo de la remuneración que percibe una mujer, todo esto dentro de las dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo, ya que esto permitirá que la mujer pueda afrontar los gastos que el nacimiento de un nuevo ser conlleva.

En lo referente al tiempo de licencia de la que goza toda mujer antes y después del parto manifiesta que se cumple solamente en Instituciones Públicas ya que si nos orientamos a empresas privadas en un alto porcentaje no se cumple y esto va en desmedro de los derechos que tiene este sector importante de la sociedad, pero por miedo de perder su empleo las mujeres no denuncian todas estas injusticias.

Además complementa diciendo que el tiempo que en la actualidad se da de licencia a una mujer a causa del parto y que es dos semanas antes y diez semanas después del mismo no es suficiente tomando en cuenta de que este es el período a través del cual se logrará que la madre y el hijo estrechen sus lazos de unión y para que la madre pueda restablecerse del parto.

Por otra parte el Sr. Dr. Ricardo Chisaguano manifiesta que los derechos laborales que el Código del Trabajo, establece para las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia, son importantes pero sería necesario un cambio substancial.

Es importante manifestar, que cuando una mujer en estado de embarazo sea objeto de vulneración en cuanto a sus derechos laborales debe denunciar esta situación acudiendo sea a la Inspectoría del Trabajo o al Juzgado del Trabajo según las circunstancias.

Con respecto a la importancia de socializar estos derechos manifiesta que son positivas estas iniciativas ya que solo con el conocimiento de la Ley por parte de sectores vulnerables de la sociedad, se podrá impedir que se sigan cometiendo

ilegalidades y lograr que estos grupos sociales pierdan el miedo de denunciar todos estos inconvenientes ante las autoridades competentes

Al criterio del Dr. Chisaguano, la solución a estos problemas sería primeramente dar a conocer de forma detallada todos los derechos laborales que el Código del Trabajo establece en favor de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, así también complementando con una reforma al Cuerpo Legal antes mencionado en lo referente a temas trascendentales como son incrementar el tiempo de licencia por causa del parto además establecer claramente sanciones a empleadores que incumplan estos derechos.

### **2.7.2.- Análisis e interpretación de resultados de los datos obtenidos en la entrevista a la Sra. Dra. Ivón Navas Inspectora de Trabajo**

En la entrevista realizada a la Dra. Ivón Navas, Inspectora de Trabajo de Cotopaxi, y como profesional con una larga trayectoria experta en lo referente a temas laborales, luego de solicitar muy comedidamente una entrevista con el objeto de recopilar información necesaria para la realización de la tesis propuesta, muy amablemente accedió a responder las siguientes inquietudes con respecto a temas referentes a los derechos laborales que tienen las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia.

Al preguntarle sobre que concepto tenía de los derechos laborales de las mujeres embarazadas que la Ley laboral establece; supo manifestar que hay ocasiones en las que se incumplen los mencionados derechos y que la primera causa es el desconocimiento de estos por parte de las mujeres.

Pero enfatiza que sería importante primero concientizar la responsabilidad que conlleva ser madres y del papel que tendrá que desarrollar para lograr que el niño a través del tiempo sea un aporte para la sociedad.

Sobre la inquietud de que en que empresas se incumplen los derechos laborales de las mujeres embarazadas con más frecuencia supo decir que son las empresas privadas las que no cumplen estos derechos.

Al consultarle de que opinión tenía acerca del presente tema de tesis nos manifestó que es importante de que haya preocupación para estos sectores vulnerables de la sociedad y tratar de solucionar los problemas que padecen las mujeres al momento de decidir ser madres.

Sobre la pregunta de cuál sería la solución para que no se presenten estos casos manifestó que se debería concientizar a los empleadores de la importancia del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia ya que esta es la base para el desarrollo del niño recién nacido.

Además se debería reformar el Código del Trabajo en aspectos importantes y que Organizaciones a nivel mundial vienen estableciendo en lo referente a mejorar el tiempo de descanso a causa del parto de las trabajadoras.

**2.7.3.- Análisis e interpretación de resultados de los datos obtenidos de las encuestas realizadas al personal femenino de la empresa CORPROMEDIC S.A.**

**1.- ¿Conoce los derechos laborales que el Código del Trabajo establece para las mujeres que se encuentran, en estado de embarazo o en período de lactancia?**

**Tabla No 2.1: CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES**

	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	1	10%
<b>NO</b>	9	90%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

**Gráfico No 2.1: CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES**



**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

En lo referente al conocimiento de los derechos laborales establecidos en el Código del Trabajo, para las mujeres al encontrarse en estado de embarazo o en el período de lactancia, el personal femenino que labora en la empresa CORPROMEDIC S.A., manifiesta una de las encuestadas que corresponde al 10% tener conocimiento de estos derechos y nueve encuestadas correspondiente al 90% dice desconocer totalmente el tema de derechos laborales de mujeres embarazadas o en período de lactancia. (Ver anexo 2, Pregunta 1). De los resultados obtenidos se puede determinar un desconocimiento total de las garantías de que gozan las mujeres cuando se encuentran embarazadas o dentro del período de lactancia.

2.- ¿Ha recibido capacitación sobre los derechos laborales a los que Ud. tendría acceso al encontrarse en estado de embarazo o en período de lactancia?

Tabla No .22.: CAPACITACION SOBRE DERECHOS LABORALES

	Muestra	Porcentaje
SI	2	20%
NO	8	80%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

Gráfico No .22: CAPACITACION SOBRE DERECHOS LABORALES



Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

Sobre la capacitación recibida en torno a los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, las trabajadoras de la empresa CORPROMEDIC S.A. manifiestan en un 20% haber recibido alguna capacitación relacionada a este tema, mientras que el 80% dice no haber tenido nunca una explicación sobre el tema, (Ver anexo 2, Pregunta 2).

De este análisis se puede observar la despreocupación de empleadores e instituciones por capacitar a este grupo tan importante pero vulnerable a la vez, siendo urgente planificar una capacitación con los contenidos necesarios sobre este tema.

**3.- ¿Conoce Ud. de algún despido de mujeres a causa de encontrarse en estado de embarazo o período de lactancia?**

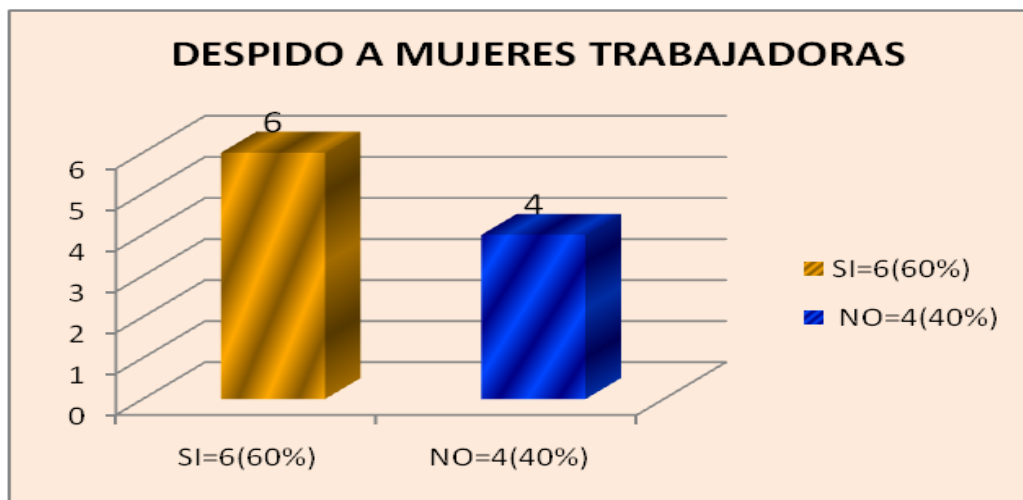
**Tabla No 2.3: DESPIDO A MUJERES TRABAJADORAS**

	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	6	60%
<b>NO</b>	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

**Gráfico No2 3: DESPIDO A MUJERES TRABAJADORAS**



**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

Acerca de despidos a mujeres por encontrarse en estado de embarazo o período de lactancia el personal de trabajadoras de la empresa CORPROMEDIC S.A. determina que si conoce de estos casos en un 60% mientras que en un 40% manifiesta no conocer de casos de despido por esta causa. (Ver anexo 2, Pregunta 3).

De este análisis se puede comprender que las mujeres al encontrarse embarazadas son despedidas de sus puestos de trabajo en un alto porcentaje.



**4.- ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en el campo laboral cuando las mujeres se encuentran embarazadas o cuando su hijo se encuentra en período de lactancia?**

**Tabla No 2.4: PRINCIPALES PROBLEMAS POR ESTADO DE EMBARAZO**

	Muestra	Porcentaje
<b>a</b>	4	40%
<b>b</b>	2	20%
<b>c</b>	3	30%
<b>d</b>	1	10%
<b>e</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

**Gráfico No 2.4: PRINCIPALES PROBLEMAS POR ESTADO DE EMBARAZO**



Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

Al referirse sobre cuales serian los problemas más comunes cuando una mujer se encuentra embarazada o en período de lactancia el personal femenino que labora en la empresa CORPROMEDIC S.A., dicen en un 40% que el principal problema seria conseguir permiso para la atención del embarazo, un 20% manifiesta que seria un problema dar una alimentación adecuada al niño recién nacido, un 30% determina que se debería llevar al niño lactante a la empresa, el 10% describe que seria un problema dejar a los hijos en guarderías ya que al ser lactantes necesitan de su madre para alimentarlos. (Ver anexo 2, Pregunta 4)

Sobre este tema se puede observar los problemas por los que pasa una mujer embarazada o en periodo de lactancia para poder cuidar su estado y el de su hijo recién nacido.

**5.- ¿Sabe qué acciones puede tomar como trabajadora en caso de despido al encontrarse en estado de embarazo o período de lactancia?**

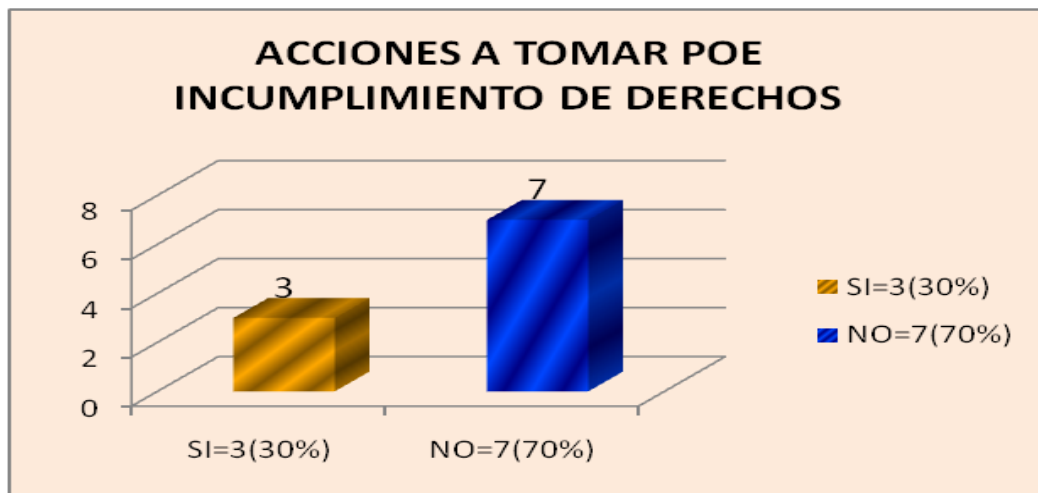
**Tabla No2 5:** ACCIONES A TOMAR POR INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS

	Muestra	Porcentaje
SI	3	30%
NO	7	70%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: :Ángel Zapata López

**Gráfico No2. 5:** ACCIONES A TOMAR POR INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS



Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: :Ángel Zapata López

Con relación a que acciones puede tomar una mujer embarazada o en período de lactancia cuando se incumplen sus derechos el personal femenino que trabaja en la empresa CORPROMEDIC S.A., determina en un 30% que si sabe que acciones puede tomar mientras que el 70% no sabe que debe hacer en estos casos. (Ver anexo 2, Pregunta 5)

De esto se deduce que un porcentaje elevado de trabajadoras no sabe que acciones seguir por incumplimiento de derechos al encontrarse embarazada o atravesando el período de lactancia; para lo cual se debe dar a conocer que es lo que se debe hacer en estos casos.

**6.- ¿Sabe Ud. cuáles son los rubros que le corresponden por indemnización en caso de ser despedida por causa de encontrarse en estado de embarazo o período de lactancia?**

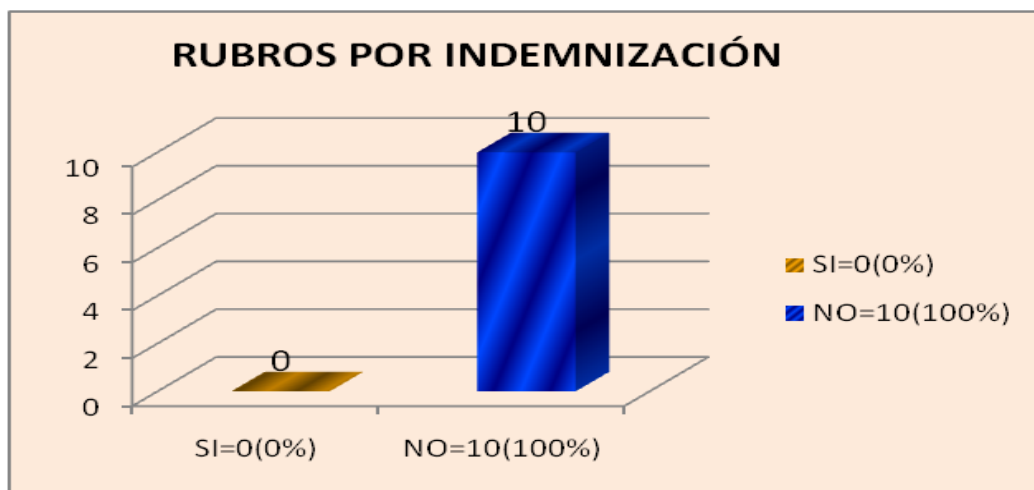
**Tabla No 2. 6: RUBROS POR INDEMNIZACIÓN**

	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	0	0%
<b>NO</b>	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

**Gráfico No2. 6: RUBROS POR INDEMNIZACIÓN**



**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

Con relación a que rubros le correspondería en el caso de ser despedidas por estar embarazadas las trabajadoras de la empresa CORPROMEDIC S.A., manifiestan en un 100% que no tienen conocimiento en este tema. (Ver anexo 2, Pregunta 6)

Para lo cual es importante que las trabajadoras tengan conocimiento a lo que les correspondería en caso de despido.

**7.- ¿Conoce el tiempo de descanso a qué tiene derecho antes y después del parto?**

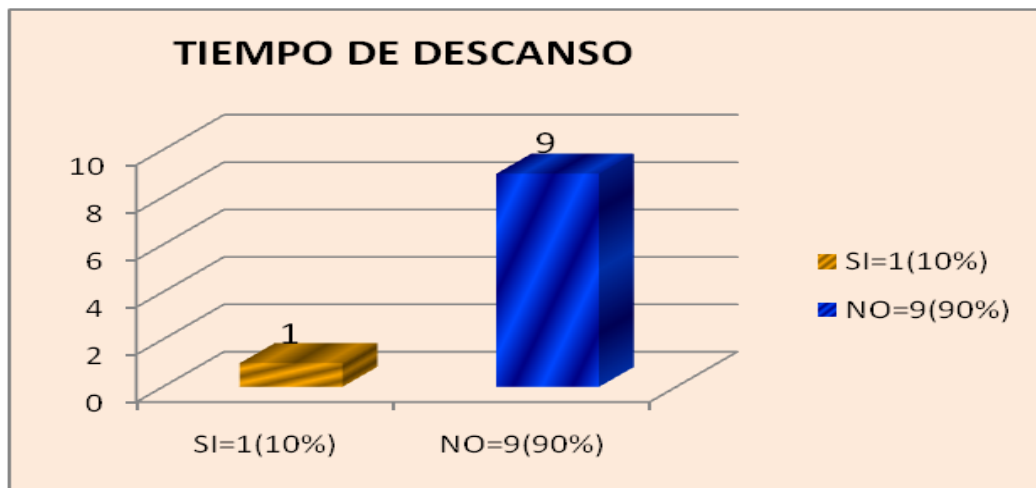
**Tabla No 2.7: TIEMPO DE DESCANSO**

	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	1	10%
<b>NO</b>	9	90%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

**Gráfico No 2.7: TIEMPO DE DESCANSO**



**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

En lo que concierne al tiempo de descanso antes y después del parto a que tienen derecho las mujeres, el personal femenino de la empresa CORPROMEDIC S.A. manifiesta el 10% de las encuestadas que si conoce el tiempo de descanso que determina la Ley Laboral mientras que un 90% dice no conocer del tiempo de descanso que la ley faculta a la mujer trabajadora. (Ver anexo 2, Pregunta 7)

De este análisis se puede comprender que las mujeres en un alto porcentaje desconocen el tiempo que la Ley Laboral les faculta para el descanso antes y después del parto.

8.- ¿Creé Ud. que es conveniente difundir los derechos laborales que establece el Código del Trabajo para las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia?

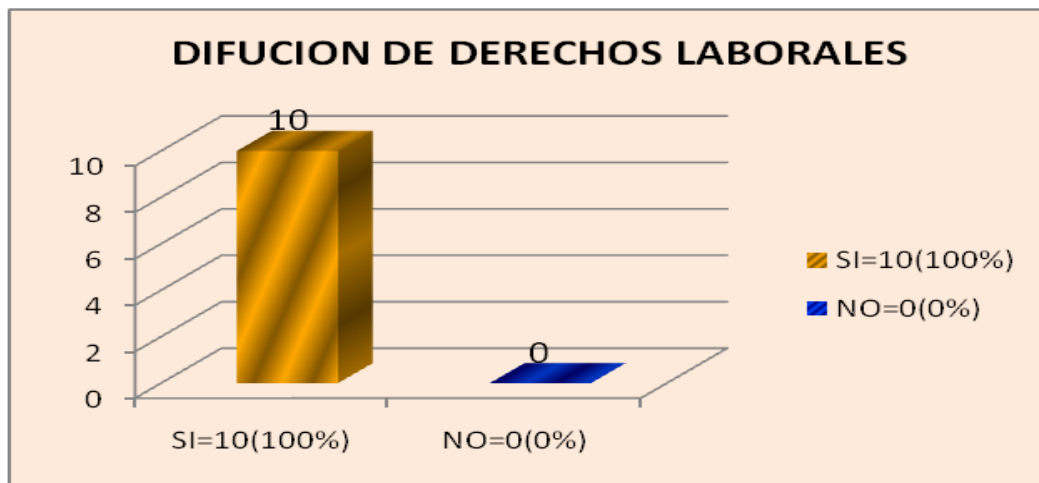
Tabla No 2.8: DIFUSIÓN DE DERECHOS LABORALES

	Muestra	Porcentaje
SI	10	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

Gráfico No 2.8: DIFUSIÓN DE DERECHOS LABORALES



Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

En lo referente a la difusión de los derechos de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, el personal de trabajadoras de la empresa CORPROMEDIC S.A. manifiesta en un 100% que es importante que se difundan estos derechos para evitar que se sigan cometiendo injusticias. (Ver anexo 2, Pregunta 8)

De este análisis se puede comprender lo desprotegido que se encuentra este sector de la sociedad y lo importante del desarrollo de la presente investigación.

**9.- ¿Denunciaría Ud. el incumplimiento de los derechos que le asisten por encontrarse embarazada o en período de lactancia?**

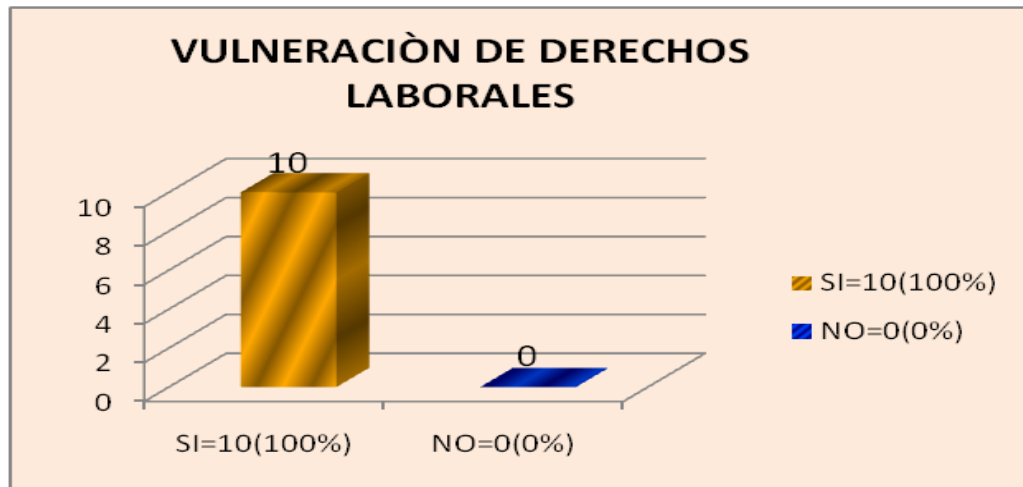
**Tabla No 2.9: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	10	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

**Gráfico No 2.9: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**



Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

En lo referente a la actitud a tomarse en caso de incumplimiento de los derechos de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, el personal femenino de la empresa CORPROMEDIC S.A. las encuestadas manifiestan en un 100% que si denunciarían tales atropellos. (Ver anexo 2, Pregunta 9)

Este análisis confirma lo importante que será desarrollar este tema y aplicarlo a los sectores involucrados para lograr así concientizar a empleadores de la importancia de que mujeres trabajadoras se realicen como personas y madres.

**2.7.4.- Análisis e interpretación de resultados de los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los Srs. Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Latacunga.**

**1.- ¿Conoce si se aplican los derechos laborales que la ley Laboral establece para las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia en la ciudad de Latacunga?**

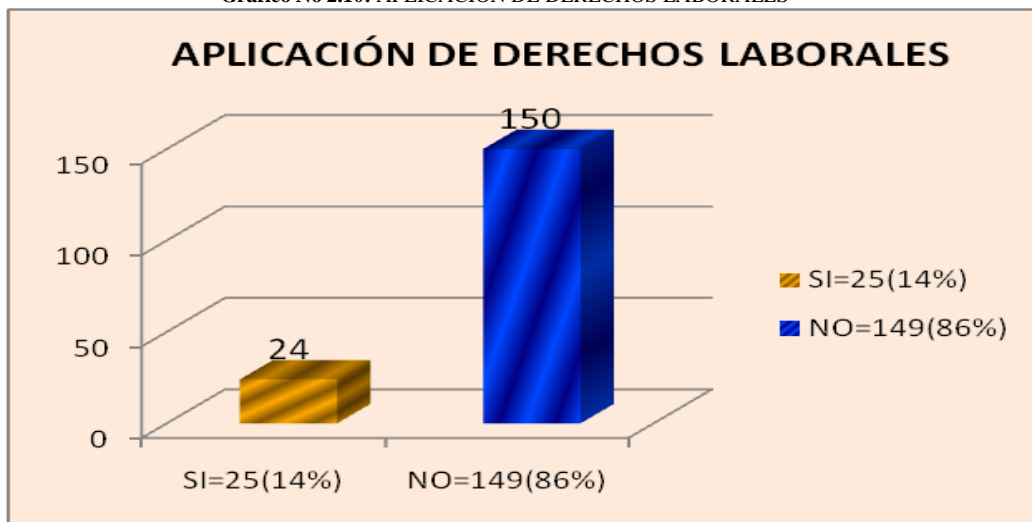
**Tabla No 2.10: APLICACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	24	14%
<b>NO</b>	150	86%

Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

**Gráfico No 2.10: APLICACIÓN DE DERECHOS LABORALES**



Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

En lo concerniente a si se aplican los derechos de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, los Srs. Abogados en libre ejercicio Profesional manifiestan en un 86% que no se aplican los derechos laborales que protegen a las mujeres embarazadas. (Ver anexo 3, Pregunta 1)

De este análisis se puede comprender lo importante que será dar a conocer los derechos que poseen este sector de la sociedad.

**2.- ¿Conoce casos de despido de mujeres por estar en estado de embarazo o en período de lactancia en la ciudad de Latacunga?**

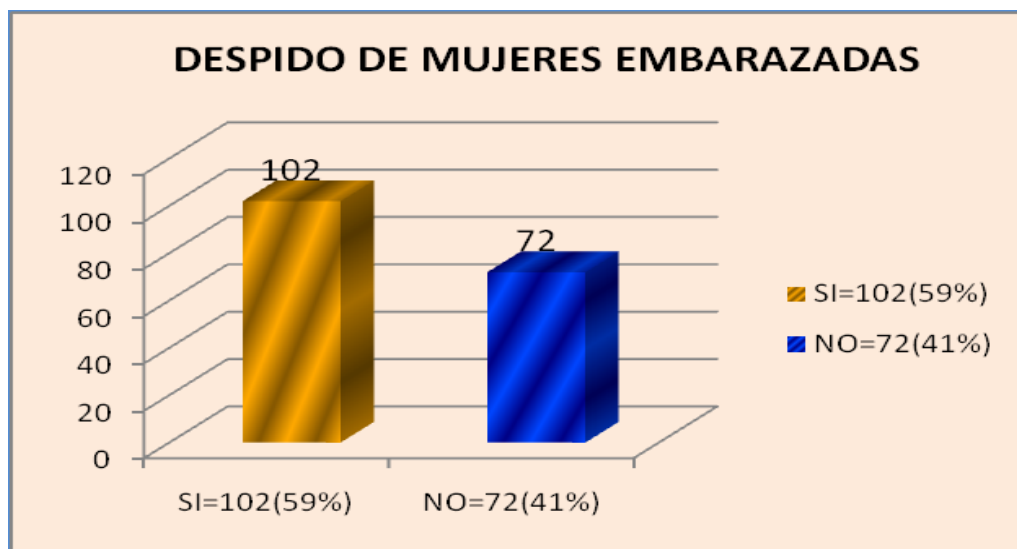
**Tabla No 2.11: DESPIDO DE MUJERES EMBARAZADAS**

	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	102	59%
<b>NO</b>	72	41%
<b>TOTAL</b>	<b>174</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por Ángel Zapata López

**Gráfico No 2..11: DESPIDO DE MUJERES EMBARAZADAS**



Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

En cuanto se refiere al conocimiento por parte de los Profesionales del Derecho de casos de despido de mujeres por encontrarse en estado de embarazo o en período de lactancia, los Srs. Abogados en libre ejercicio Profesional manifiestan en un 59% que conocen de estos casos, y en un 41% expresan desconocer de este tipo de ilegalidades. (Ver anexo 3, Pregunta 2)

De este análisis se desprende un alto índice de despidos a mujeres trabajadoras por causa de estar en estado de embarazo o período de lactancia.



**3.- ¿Tiene conocimiento de algún programa de capacitación para difundir los derechos laborales que tienen las mujeres cuando se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia?**

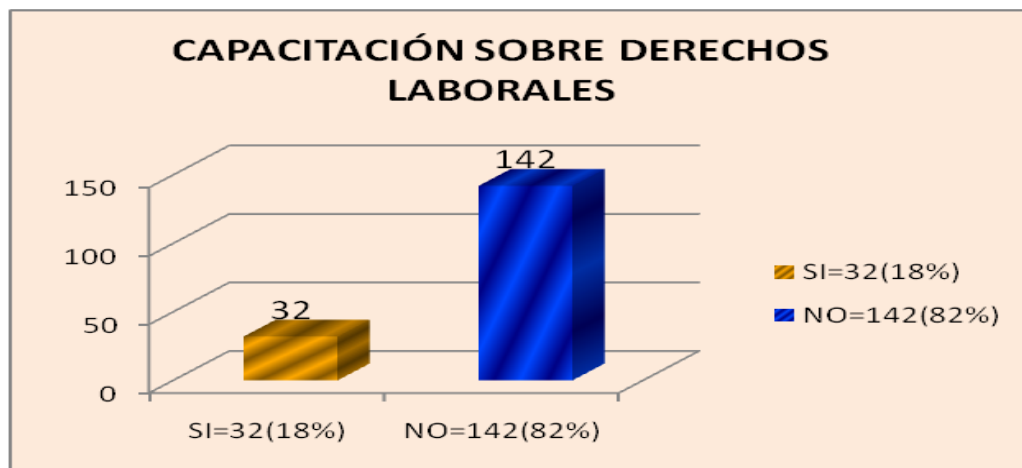
**Tabla No 2.12: CAPACITACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES**

	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	32	18%
<b>NO</b>	142	82%
<b>TOTAL</b>	<b>174</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

**Gráfico No 2.12: CAPACITACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES**



Fuente: Investigación del Autor

Elaborado por: Ángel Zapata López

En relación a si se tenía conocimiento de programas de capacitación con respecto a la difusión de los derechos de las mujeres al encontrarse en estado de embarazo o en período de lactancia, los Srs. Abogados en libre ejercicio Profesional manifiestan en un 18% que conocen de algún programa de capacitación mientras que en un 82% expresan desconocer de alguna capacitación en referencia al tema consultado (Ver anexo 3, Pregunta 3)

Es importante manifestar el bajo índice de preocupación de las autoridades competentes en difundir este tipo de derechos que no solo van en beneficio de las mujeres trabajadoras sino de toda la sociedad.

**4.- ¿Qué se debería hacer para lograr que se cumplan los derechos laborales de las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia?**

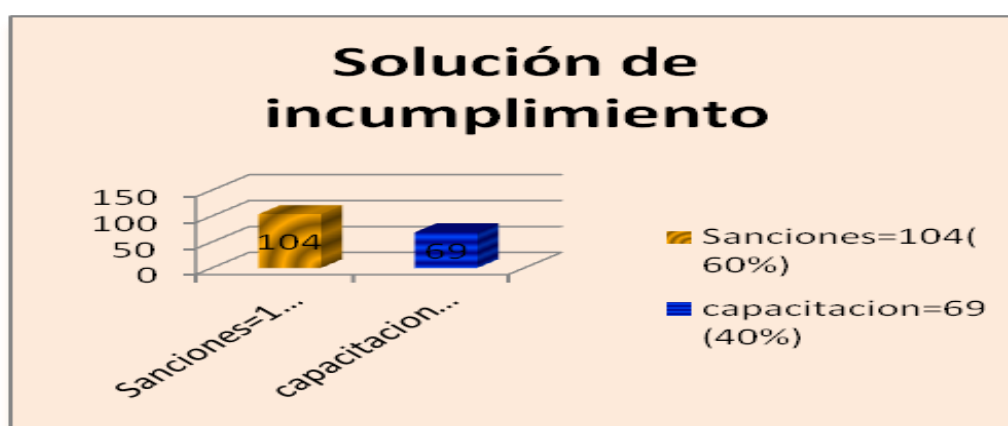
**Tabla 2.13: SOLUCIÓN DE INCUMPLIMIENTO**

	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SANCIONES</b>	104	60%
<b>CAPACITACIÓN</b>	69	40%
<b>TOTAL</b>	173	100%

**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** El Investigador

**Gráfico 2.13: SOLUCIÓN DE INCUMPLIMIENTO**



**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** El Investigador

En cuanto a la consulta de que se debería hacer para lograr el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia en la ciudad de Latacunga, los Profesionales del Derecho manifiestan en un 60% que se debería incrementar las sanciones a los empleadores cuando incumplan estos derechos y en un 40% que se elabore un plan de capacitación para dar a conocer los derechos laborales que asisten a este sector de la sociedad. (Ver anexo 3, Pregunta 4)

Al realizar este enfoque vemos que una de las soluciones propuestas por este sector de profesionales del derecho es incrementar sanciones lógicamente en base a una reforma al Código del Trabajo, complementando con una capacitación orientada a las mujeres que laboran en la empresa indicada.

**5.- ¿Creé Ud. que es conveniente difundir los derechos laborales de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o en periodo de lactancia?**

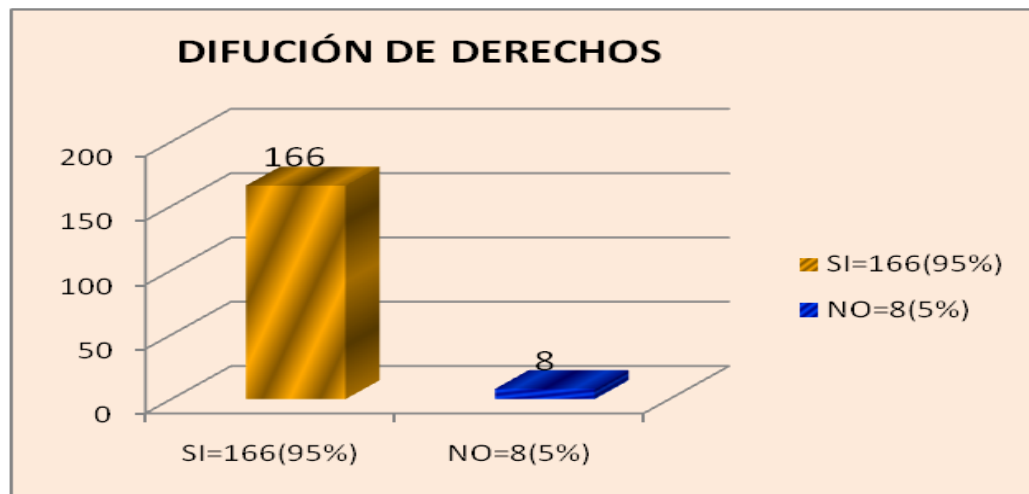
**Tabla No 2.14: DIFUSIÓN DE DERECHOS**

	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	166	95%
<b>NO</b>	8	5%
<b>TOTAL</b>	<b>174</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

**Gráfico No 2.14: DIFUSIÓN DE DERECHOS**



**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

En lo que se refiere a que si es positivo difundir los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia de forma clara y precisa los Srs. Abogados en libre ejercicio Profesional manifiestan en un 95% que es beneficioso difundir este tipo de derechos con el objetivo de que en este caso empleadores cumplan con sus obligaciones patronales y un 5% cree que no habrá mayor desarrollo de este sector productivo. (Ver anexo 3, Pregunta 5)

Al respecto se puede afirmar lo beneficioso que será difundir los derechos laborales de las mujeres trabajadoras porque solo así lograremos el desarrollo de este sector vulnerable de la sociedad ecuatoriana.

**6.- ¿Creé Ud. que este tema de tesis es importante para lograr el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o en período de lactancia en la ciudad de Latacunga?**

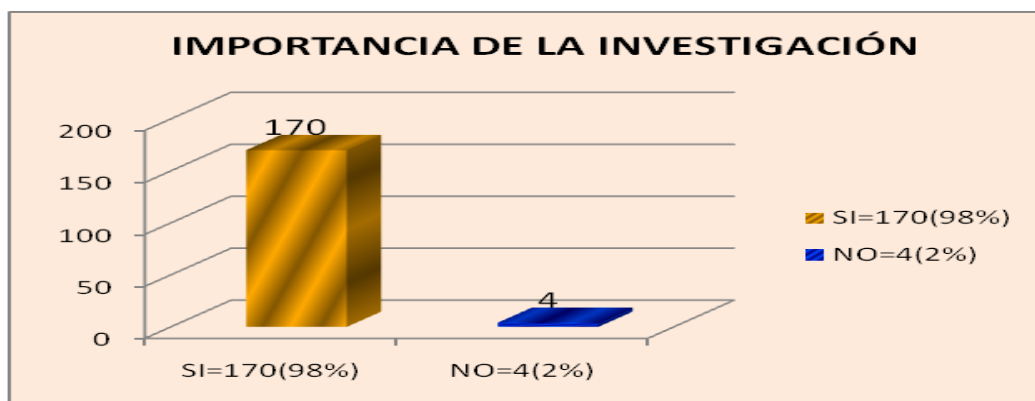
**Tabla No 2.15: IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	170	98%
<b>NO</b>	4	2%
<b>TOTAL</b>	<b>174</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

**Gráfico No 2.15: IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**



**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** Ángel Zapata López

Al consultar de cuan importante será desarrollar esta investigación enfocada a un sector importante del ámbito laboral como son las mujeres los Profesionales del Derecho manifiestan en un 98% que es importante el desarrollo de este tema ya que podremos conocer las principales causas de incumplimiento de las derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia así como las posibles soluciones a este problema tan latente dentro de la ciudad de Latacunga. (Ver anexo 3, Pregunta 6)

De todo este estudio se puede determinar lo importante del desarrollo de este tema investigativo ya que será la pauta para que empleadores y autoridades auguren desarrollo a este grupo social.

**7.- ¿Creé Ud. que este sector de la sociedad necesita mayor atención por parte de las autoridades competentes para mejorar su situación personal y familiar?**

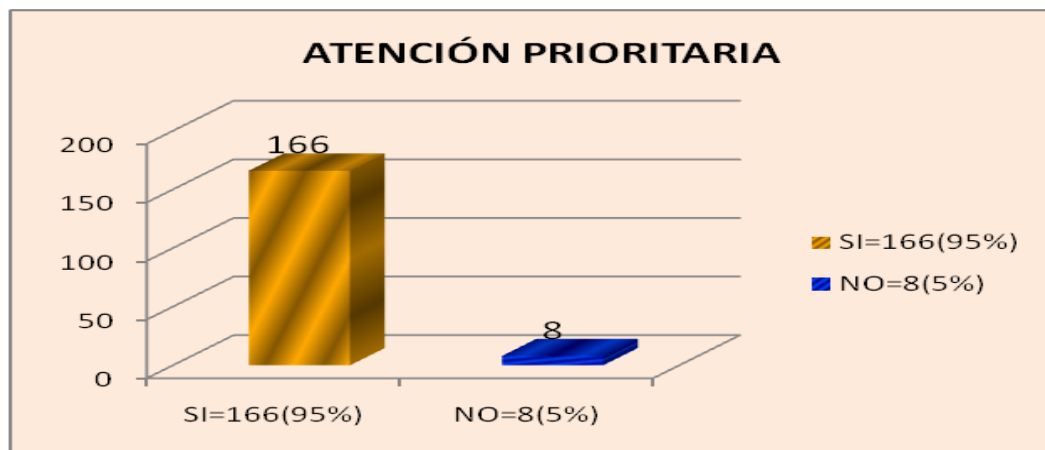
**Tabla 2.16: ATENCIÓN PRIORITARIA**

	Muestra	Porcentaje
SI	166	95%
NO	8	5%

**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** El Investigador

**Gráfico 2.16: ATENCIÓN PRIORITARIA**



**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado por:** El Investigador

Al consultar con respecto a que si este sector de la sociedad necesita mayor atención por parte de las autoridades del ramo los Profesionales del Derecho manifiestan en un 95% que es importante el apoyo a este sector ya que solo así se podrá lograr su desarrollo, a su vez un 5% de la población referida manifiesta que las mujeres trabajadoras no necesitan ningún apoyo. (Ver anexo 3, Pregunta 7)

De este análisis se desprende lo importante de que las autoridades referentes al campo laboral, orienten su trabajo para lograr el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia por parte de empleadores.

## **2.8.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES:**

- ◆ Del estudio realizado podemos determinar el desconocimiento total de las trabajadoras en cuanto se refiere a los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia y lo importante que serán estos en determinada etapa de sus vidas.
  
- ◆ Es importante mencionar que el tiempo de licencia que establece el Código del Trabajo para las mujeres antes y después del parto no es suficiente, para lograr un normal desarrollo del recién nacido así como para salvaguardar la salud del niño y la de su madre.
  
- ◆ Del análisis efectuado, se puede establecer que la principal causa de incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia es la falta de Políticas laborales, que establezcan una verdadera responsabilidad patronal al momento de que una mujer decida ser madre y lo que esto representa dentro de la sociedad.

## **RECOMENDACIONES:**

- ◆ Desarrollar un programa de capacitación de fácil comprensión, dirigido a mujeres trabajadoras para lograr la asimilación de conocimientos referentes a los derechos que la Ley Laboral prevé cuando una mujer se encuentre en estado de embarazo o en período de lactancia.
  
- ◆ Proponer a la Asamblea Nacional un Anteproyecto de reforma al Código del Trabajo en el que se establezca un cambio en lo referente al tiempo de descanso de las mujeres trabajadoras por causa del parto, así como mayores sanciones a empleadores que incumplan estos derechos.
  
- ◆ Plantear a la Asamblea Nacional que acoja dentro del Marco Jurídico interno los lineamientos que Organizaciones Internacionales recomiendan en cuanto se refiere a temas laborales que benefician a sectores desprotegidos como son las mujeres que se encuentran embarazadas o en período de lactancia.

### **CAPITULO III**

## **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA Y ANTEPROYECTO DE LEY REFORMATORIA A LOS ARTÍCULOS 152 Y 156 DEL CÓDIGO LABORAL ECUATORIANO**

### **3.1.- Justificación.-**

La propuesta denominada “Programa de capacitación, sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y anteproyecto de ley reformativa a los artículos 152, y 156 del Código laboral ecuatoriano” surge como solución al problema latente de la no aplicación de los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia por parte de empleadores, que tienen una concepción equivocada determinando que esto es un gasto innecesario para su empresa; todo esto junto a la falta de apoyo por parte de las autoridades correspondientes a desembocado a que las mujeres callen estas injusticias y se conformen con la voluntad de sus empleadores en desmedro del buen desarrollo del niño recién nacido, en la época en que más necesita de su madre ya sea por sus cuidados o por un factor importantísimo que el Estado garantiza que es la lactancia materna y sus beneficios para el nuevo ser.

En resumen se puede decir que con la difusión de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia junto con un Anteproyecto de Ley Reformativa al Código Laboral se eliminará el incumplimiento de los mencionados derechos, logrando así el desarrollo personal y laboral de las mujeres que trabajan en el ámbito privado.

### **3.2.-Objetivos de la propuesta**

- **Objetivo general:**

Diseñar un programa de capacitación, que permita dar a conocer los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y proponer a la Asamblea Nacional un Anteproyecto de ley para reformar el Código del Trabajo, destinado a mejorar los derechos laborales de este sector social.



### **Objetivos específicos:**

- Analizar los contenidos teóricos que explican el problema del incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, por parte de los empleadores.
- Determinar las principales causas que conllevan al incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada o en periodo de lactancia por parte de los empleadores.
- Proponer un programa de capacitación, que permita dar a conocer los derechos de las mujeres embarazadas que contempla el Código laboral ecuatoriano, así como también plantear a la Asamblea Nacional reformas al cuerpo legal antes mencionado.

### **3.3.- Factibilidad.-**

Según los resultados obtenidos mediante la aplicación de las técnicas de investigación como es la Encuesta aplicada a las mujeres trabajadoras y a los Srs. Abogados en libre ejercicio profesional, junto a las Entrevistas que fueron aplicadas al Sr. Juez y a los Srs. Inspectores del Trabajo se llegó a deducir que en la Empresa COMPROMEDIC S.A. existe un desconocimiento de los derechos que el Código Laboral establece para las mujeres en el momento que atraviesen un embarazo o el periodo de lactancia; así también se determinó la necesidad de reformar el mencionado Cuerpo Legal en lo referente al tiempo de descanso antes y después del parto, ya que Organismos Internacionales como la O.I.T. recomiendan aumentar el mencionado tiempo de 12 a 14 semanas debido a que este es el tiempo mínimo en el que se puede lograr que la mujer dada a luz y el nuevo ser se restablezcan y desarrollen respectivamente.

Es por eso que se ha visto en la necesidad de desarrollar un programa de capacitación, sobre los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y un Anteproyecto de Ley Reformatoria a los artículos 152 y 156 del Código Laboral ecuatoriano, los mismos que servirán para lograr el

cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

### **3.4.- Información general de la empresa.-**

A continuación se determina los aspectos más importantes para el origen y funcionamiento de la empresa, los mencionados aspectos han sido de gran importancia para tener un conocimiento total de la Institución en la que se desarrolla la presente investigación para su culminación óptima, los mismos han sido proporcionados por la empresa y que se detallan a continuación:

#### **Antecedentes.-**

La empresa CORPROMEDIC S.A. surge como una pequeña farmacia llamada farmacia “EL SALTO”, dado este nombre por el sector en el que esta ubicado, se inicio con poco capital, pero cómo se trata de la venta de productos de consumo masivo e indispensables para las personas y su salud, éste fue ganando mercado por si solo, de esta manera crece paulatinamente tanto en clientes, ventas y puntos de venta.

Por la excelente atención del personal esta empresa va teniendo buena aceptación de la comunidad, y requiere la apertura de puntos de ventas en toda la ciudad.

Lo que se ve realizado desde el año 2002 donde se constituyo CORPROMEDIC S.A. con 7 puntos de venta de farmacias “EL SALTO”, Por motivos de administración hoy en día CORPROMEDIC S.A. esta formada por 2 de los 7 puntos de ventas que poseía.

#### **Base legal de la empresa.-**

La compañía CORPROMEDIC S.A., se constituyó legalmente en la ciudad de Latacunga a los quince días del mes de febrero del año 2002, ante el notario primero del cantón el Lic. Hugo Alberto Berrazueta Pástor

En la escritura comparecen los cónyuges José Olmedo Proaño Moreno y Bertha Cecilia Corrales Bastidas, Johanna Alexandra Proaño Corrales y Rolando Paúl Proaño Corrales para la constitución de una Sociedad Anónima.

Se puede mencionar algunos de los aspectos sociales suscritos en la escritura pública:

CORPROMEDIC S.A. es una sociedad de nacionalidad ecuatoriana y tendrá su domicilio en la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, pero podrá establecer sucursales, agencias, almacenes u oficinas dentro o fuera del país.

El plazo de la duración será de 30 años contados a partir de la fecha de inscripción del contrato en el Registro Mercantil y puede ser ampliado o reducido según lo que la ley lo establezca.

**Objeto social.-**

La compra, venta, importación, exportación, promoción, comercialización por cuenta propia o a través de terceros de toda clase de medicamentos y drogas para uso humano, productos farmacéuticos, insumos médicos, productos químicos y terapéuticos.

La importación y comercialización de instrumental médico, odontológico, equipos de laboratorio y de fisioterapia.

La compra, venta, comercialización y distribución de toda clase de productos de aseo, higiene personal, de bazar y bisutería en general.

### **Lista de accionistas.-**

La lista de accionistas se detalla a continuación:

**Tabla No. 3.1 lista de accionistas**

<b>ACCIONISTAS</b>	<b>CAPITAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Dr. José Proaño y Conyugue	\$ 98.000	98%
Jhoanna Proaño	\$ 1.000	1%
Rolando Proaño	\$ 1.000	1%
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 100.000</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** COMPROMEDIC S.A.  
**Elaborado por:** Ángel Bolívar Zapata López

### **Objetivos de la empresa**

#### **Objetivo general**

El objetivo primordial de la Compañía CORPROMEDIC S.A. es la comercialización de productos farmacéuticos a un precio accesible al consumidor, brindando la mayor comodidad con la mejor atención, prestando a la ciudadanía una atención farmacéutica encaminada a la asistencia en su tratamiento farmacológico, para que, de esta manera el cliente obtenga el mejor resultado terapéutico en un tiempo óptimo y al menor costo.

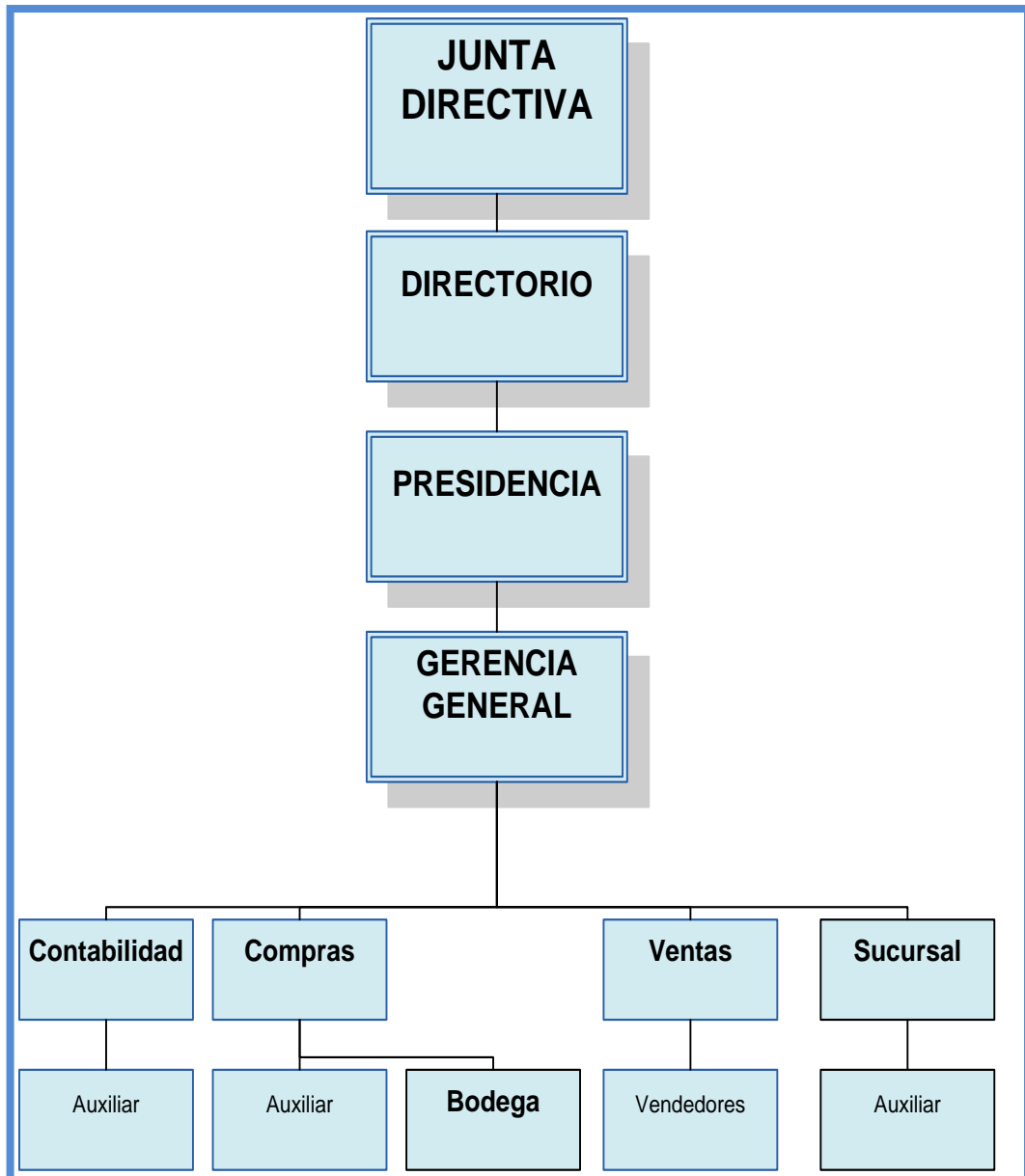
#### **Ubicación.-**

CORPROMEDIC S.A. esta situado en la provincia de Cotopaxi, ciudad Latacunga, Las oficinas de CORPROMEDIC S.A. y la farmacia “EL SALTO” No 1 (PRINCIPAL), esta situado en las calles Juan Abel Echeverría No 302 y 2 de Mayo (ver anexo 4, 5, 6, 7)

### Organigramas.-

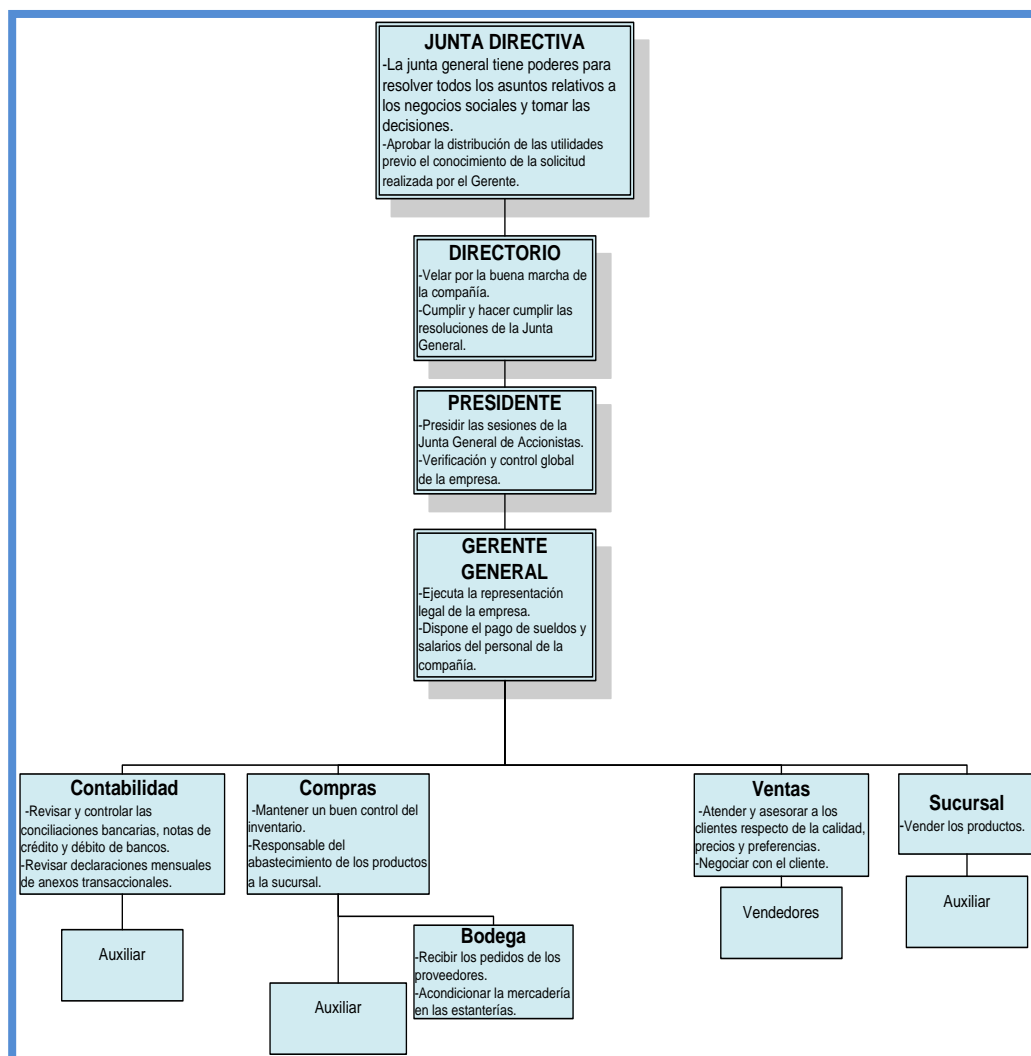
La empresa analizada cuenta con dos organigramas, el primero que es el Organigrama estructural y el segundo que es el Organigrama Funcional, los cuales se detallan a continuación:

GRÁFICO No 3.1: ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



Fuente: CORPROMEDIC S.A.  
Elaborado por: Ángel Bolívar Zapata López

GRÁFICO No 3.2: ORGANIGRAMA FUNCIONAL



Fuente: CORPROMEDIC S.A.  
Elaborado por: Ángel Bolívar Zapata López

Se ha tomado en cuenta estos organigramas ya que en base a estos se podrá tener una visión clara de las actividades que deben realizar cada uno de los miembros de la empresa, las mismas que se detallan a continuación:

### Funciones junta directiva

- La Junta General tiene poderes para resolver todos los asuntos relativos a los negocios sociales y tomar las decisiones.
- Nombrar y renombrar a los miembros del directorio, comisario y liquidadores de la compañía en sus cargos y fijar su remuneración.

- Conocer y aprobar balances, cuentas e informes de los administradores y comisarios, debiendo adoptar las resoluciones que estimen convenientes para los intereses de la compañía.
- Autorizar la amortización de los accionistas.
- Resolver sobre la fusión, transformación y liquidación de la compañía.
- Aprobar la distribución de las utilidades previo el conocimiento de la solicitud realizada por el Gerente.
- Resolver el aumento o disminución del plazo de duración del la compañía.
- Disponer cualquier reforma al contrato social.
- Determinar el procedimiento para la liquidación de la compañía.
- Aprobar los actos de la Junta General de Accionistas.
- Resolver sobre las pérdidas o ganancias de la compañía.

#### **Funciones directorio**

- Velar por la buena marcha de la compañía.
- Cumplir y hacer cumplir las resoluciones de la Junta General.
- Dictar las políticas generales de la compañía dentro de su objeto social.
- Autorizar la constitución de gravámenes reales y la enajenación de bases inmuebles de la compañía.
- Elegir Presidente del Directorio de entre sus directores principales.
- Designar Gerente General de los representantes y fijar su remuneración.
- Dictar los reglamentos internos de la compañía.
- Aprobar el presupuesto global de la compañía y el plan general de actividades.
- Llevar a consideración de la Junta General el balance general, estado de pérdidas y ganancias de la compañía.

#### **Funciones presidencia**

- Presidir las sesiones de la Junta General de Accionistas.
- Autorizar con su firma los títulos de acciones, actos de la Junta General y de Directorio.
- Verificar el control global de la empresa.

### **Funciones gerente general**

- Ejecutar la representación legal de la empresa.
- Disponer el pago de sueldos y salarios del personal de la compañía.
- Firmar los balances de la empresa.

### **Funciones jefe de contabilidad**

- Aprobar todos los diarios generales.
- Revisar y controlar las conciliaciones bancarias, notas de crédito y débito de bancos.
- Revisar declaraciones mensuales de anexos transaccionales.
- Preparar mensualmente las declaraciones para el SRI.
- Presentar a la Superintendencia de Compañías los documentos requeridos por dicho organismo en abril y pago de su contribución en septiembre.
- Presentar los estados financieros al Gerente.
- Controlar y revisar el trabajo de los asistentes de contabilidad.
- Firmar estados financieros.

### **Funciones asistente de contabilidad**

- Elaborar y contabilizar las facturas.
- Controlar la secuencia de las facturas.
- Contabilizar notas de crédito y débito.
- Elaborar los anexos transaccionales.
- Elaborar las declaraciones de impuestos.
- Analizar los gastos prepagados.
- Responder por el control del cuadro de beneficios sociales.
- Responder por el archivo de las facturas y retenciones realizadas.
- Verificar la exactitud en las sumas de las facturas.
- Integrar y contabilizar la nómina del personal.
- Administrar y reportar los fondos de caja chica.



### **Funciones área ventas**

- Atender y asesorar a los clientes respecto de la calidad, precios y preferencias.
- Negociar con el cliente.
- Vender los productos.
- Realizar las facturas de venta por los productos requeridos.

### **Funciones área compras**

- Mantener un buen control del inventario.
- Responsable del abastecimiento de los productos a la sucursal.
- Realizar los respectivos pedidos a los proveedores.

### **Funciones bodega**

- Recibir los pedidos de los proveedores.
- Acondicionar la mercadería en las estanterías.
- Abastecer de productos en las estanterías de las farmacias.

### **3.5.- Propuesta de capacitación.-**

Después de un análisis exhaustivo del problema del incumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y la recopilación de toda la información referente al mismo, tanto de las partes involucradas como de la empresa investigada se ha desarrollado la propuesta de capacitar a las mujeres sobre sus derechos en el momento de encontrarse embarazadas o en el periodo de lactancia también se elabora un Anteproyecto de reforma al Código del Trabajo orientado al apoyo de este grupo social.

De esta forma el programa de capacitación dirigido a las mujeres trabajadoras que se encuentran amparadas por el Código del Trabajo también puede utilizarse para otras Instituciones regidas por el mismo Cuerpo legal.

El programa de capacitación desarrollado esta compuesto por:

Una plantilla inicial en la que se describe los datos generales de la tesis para un mejor entendimiento de la misma. (Ver Anexo 8)

La siguiente plantilla es la descripción de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en lo que se refiere a que su remuneración no podrá ser retenida ni embargada durante el periodo de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo, (Art. 92 del C.T.)

Derecho muy importante ya que esta es la época en la que se requiere recursos para afrontar los gastos que demanda el nacimiento del nuevo ser.

La presente plantilla esta realizada de una forma comprensible al momento de proceder a la capacitación. (Ver Anexo 9)

La presentación que a continuación se cita hace referencia al trabajo prohibido al personal femenino que comprende el derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hijo o hija, en caso de ser nacimientos múltiples este plazo se extiende por 10 días adicionales (art.152 del C. T.)

El requisito para acceder a esta licencia será mediante la presentación de un certificado medico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en la que se ha producido el mismo.

En este derecho se propone una reforma ya que las doce semanas que se concede como licencia no son suficiente puesto que este es el periodo en que la madre debe compartir con su hijo y en base a estudios realizados por Organizaciones Internacionales como es la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) la misma que determina que esta licencia debe ser por un mínimo de catorce semanas. (Ver Anexo 10)

La diapositiva siguiente hace referencia a la licencia por adopción en la que los padres adoptivos tendrán derecho a una licencia con remuneración por quince días

los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregados (art. 152.1 del C.T.)

Este derecho es acertado ya que es importante el tiempo que compartan los padres adoptivos con su hijo o hija para estrechar los lazos de unión en estos primeros días como familia. (Ver Anexo 11)

Este derecho que se describe a continuación se refiere a la licencia con sueldo que tienen las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas e hijos que padecen de una enfermedad degenerativa el tiempo de esta licencia es de veinte y cinco días que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada, (art. 152.2 del C. T)

Se justificará la ausencia al trabajo con el respectivo certificado médico otorgado por el especialista tratante y el certificado de hospitalización.

Este derecho es importante al momento de atravesar estas circunstancias ya que el hijo o hija necesitan atención prioritaria para afrontar y lograr una recuperación de su salud. (Ver Anexo 12)

En la siguiente plantilla se hace referencia al derecho de las mujeres de que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa de encontrarse en estado de gestación incluso que el empleador no podrá remplazarla dentro del periodo de las doce semanas de licencia, (art. 153 del C.T.)

Durante este lapso la mujer tiene derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social.

Este derecho es sumamente importante ya que traer al mundo un niño no debe ser sinónimo de perder el empleo para su madre en momentos en que mas necesita de esos recursos para atender la llegada del nuevo ser. (Ver Anexo 13)

De la presentación siguiente, se puede comprender el derecho de una mujer de ausentarse de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad originado por el embarazo o el parto, por esta causa no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo, se debe aclarar que no se le pagará la remuneración por el tiempo que exceda las doce semanas de licencia autorizadas por este código (art. 154 del C.T.)

Se debe reconocer lo que la Ley Laboral precautela a este sector de la población pero no es menos cierto que en algunos artículos con relación a la protección de la mujer embarazada se debe recoger lineamientos que han evolucionado a nivel Internacional y que el Ecuador todavía no los recoge en su legislación. (Ver Anexo 14)

En la presente diapositiva, se explica que en empresas con cincuenta o mas trabajadores se establecerá un servicio de guardería infantil destinado al cuidado de los hijos de los trabajadores suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan brindar estos servicios se podrán unir con otras para prestar este servicio.

En las empresas que no cuenten con el mencionado servicio durante los nueve (9) meses posteriores al parto la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas.

La Dirección Regional del Trabajo vigilará el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan (art. 155 del C. T.) (Ver Anexo 15)

En referencia a las sanciones se hace una descripción de lo que establece el Código del Trabajo en su artículo 156 en el que de una manera escueta se refiere a las mismas y menciona que la sanción será de conformidad al art. 628 del mismo Cuerpo Legal, por lo cual se establece y se sugiere una reforma al art. 156 ya que

se debería tener una sanción especial para estos casos por tratarse de un sector vulnerable de la sociedad. (Ver Anexo 16)

En una última presentación se expone también lo beneficioso de lograr una reforma al Código del Trabajo por parte de la Asamblea Nacional destinada al apoyo de este sector importante de la sociedad como son las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo o en periodo de lactancia. (Ver Anexo 17)

Para un mejor entendimiento se cita dos ejemplos con los cuales se quiere hacer conciencia de las vicisitudes que debe pasar una mujer cuando decide ser madre (Ver Anexo 18 y 19).

En la plantilla que a continuación se presenta podemos observar la diferencia que tienen otros países en cuanto al tiempo de licencia por parto que tienen las mujeres trabajadoras, se puede determinar que en la mayoría de casos tienen un descanso mayor con el fin de salvaguardar la salud tanto del niño recién nacido como de su madre.

Ilustración 3. 1: LICENCIA POR MATERNIDAD

## Licencia por maternidad

PAIS	TIEMPO DE LICENCIA	SUELDO
Alemania	14 semanas	100%
Bélgica	15 semanas	82% (1 MES) 75% (R.P)
España	16 semanas	100%
Finlandia	44 semanas	100%
Italia	47 semanas	100%
Dinamarca	50 semanas	\$ 406 SEMANALES
Suecia	96 semanas	90%
Austria	16 semanas	100%
Francia	16 semanas	100%
Holanda	16 semanas	100%

Fuente: Investigación del Autor

Elaborado Por: Ángel Zapata López

De esta forma se detalla el programa de capacitación destinado a dar a conocer a las mujeres trabajadoras de los derechos que el Código del Trabajo les asiste en el momento de encontrarse en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

Para complementar este programa de capacitación se propone también un anteproyecto de reforma a los artículos 152 y 156 del Código del Trabajo por no encontrarse de acuerdo a la realidad de este sector social.

El mismo que a continuación se detalla:

### **3.6.- Propuesta de reforma al Código del trabajo.-**

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El trabajo como derecho humano, ha sido enunciado en Instrumentos Internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los Convenios y recomendaciones Internacionales del Trabajo destinados a garantizar la igualdad de Oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), la Convención sobre la Protección de la Maternidad convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y como necesidad de revisar el Convenio 103 adoptado el 28 de junio de 1952

Con el fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud, y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados, así como la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad

Ciertamente, los Gobiernos de nuestro país no tienen la decisión política de cumplir los Compromisos Internacionales que adquieren en el ámbito de libre y eficaz ejercicio y goce de los derechos humanos a pesar de que en el artículo 43 de la Constitución vigente determina que “el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia a: no ser discriminada por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral, la gratuidad de los servicios de salud materna, la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida

durante el embarazo, parto y posparto y a disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia”

El presente Proyecto de Ley, busca cumplir lo preceptuado en el artículo anteriormente citado y que el Código del Trabajo lo recoge en sus artículos 152 y siguientes. En este contexto, la reforma a los artículos 152 y 156 del Cuerpo Legal antes mencionado permitirá que el Estado ecuatoriano adopte y ponga en practica los múltiples postulados que en materia laboral a asumido como suscriptor y adherente de los Instrumentos Internacionales enumerados en este documento y supere el incumplimiento de los derechos laborales que asisten a las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia por parte de los empleadores para hacer realidad el apoyo a este grupo vulnerable de la sociedad ecuatoriana.

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
**LA ASAMBLEA NACIONAL**  
**CONSIDERANDO**

**Que**, el Artículo 3 numeral 1 de la Constitución Política de la República prescribe que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes;

**Que**, es obligación del Estado ecuatoriano velar por la aplicación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia;

**Que**, el derecho al trabajo recogido por la Constitución ecuatoriana esta en concordancia como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y su seguimiento, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, la Convención sobre la Protección de la Maternidad Instrumentos Internacionales



vigentes de directa e inmediata aplicabilidad según prescribe el numeral 3 del artículo 11 de nuestra Carta Magna;

**Que**, el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Protección de la maternidad, teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo y como responsabilidad compartida de los gobiernos y de la sociedad.

**Que**, el artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza 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 hijos e hijas, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

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

**Que**, el Estado viene incumpliendo sistemáticamente su obligación de aplicar lo establecido en el Código del Trabajo en su Capítulo VII referente al trabajo de mujeres y menores, en referencia a los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia;

**En ejercicio** de sus atribuciones constitucionales y legales, expide las siguientes:

**REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, CAPÍTULO VII, DEL  
TRABAJO DE MUJERES Y MENORES ART. 152 Y 156**

**Artículo 1.-** sustitúyase el primer inciso del artículo 152, por el siguiente:

Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia de maternidad con remuneración de dos (2) semanas antes y doce (12) semanas después del parto de su hija o hijo, el periodo prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse

por un periodo equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin deducir del periodo de licencia obligatoria después del parto. En caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificara mediante la presentación de un certificado medico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de seguridad Social y a falta de este, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

**Artículo 2.-** sustitúyase el primer inciso del artículo 156, por el siguiente:

Las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres serán penadas con multa de una Remuneración Básica Unificada vigente pudiendo duplicarse por reincidencia y las violaciones sobre el trabajo de niñas, niños y adolescentes serán sancionados de conformidad con lo previsto en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará en caso de reincidencia.

**Artículo final.-** la presente Ley reformativa al Código Laboral ecuatoriano entrara en vigencia desde su publicación en el Registro oficial.

Dada en Quito, Distrito Metropolitano, a los.....días del mes de.....de

### **3.7.- Estrategias de la capacitación.-**

En la presente capacitación se utilizará la conferencia, la misma que será disertada ante el grupo de mujeres trabajadoras de la empresa Compromedic S.A. así como también de sus propietarios con el fin de explicar e informar los derechos de las mujeres trabajadoras que en la actualidad el Código Laboral ecuatoriano establece a favor de este grupo social, además persuadir sobre los beneficios de una reforma al Cuerpo Legal antes mencionado para que este incorpore los lineamientos que a nivel internacional se establecen.

La conferencia debe tener en cuenta los siguientes factores: el expositor, el contenido de la exposición, las circunstancias de la exposición, los canales de la comunicación y el auditorio.

### **3.8.- Cronograma de actividades para la capacitación.-**

En cuanto al cronograma se debe manifestar que por ser una empresa de carácter privado, este se debe ajustar a la realidad de la empresa es decir que se lo a planificado de una forma flexible lo cual ayudará para poder utilizar el tiempo disponible por las trabajadoras.

El presente cronograma esta orientado de la siguiente manera:

**Tabla 3.18.-** Cronograma de capacitación

<b>TEMA</b>	<b>HORARIO</b>
Derechos laborales de las mujeres embarazadas	A convenir con las mujeres trabajadoras y los dueños de la empresa Compromedic S.A.
Beneficios al lograr una reforma al Código del Trabajo	A convenir con las mujeres trabajadoras y los dueños de la empresa Compromedic S.A.

**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado Por:** Ángel Zapata López

### **3.9.- Responsable de la capacitación.-**

El responsable de la capacitación y como postulante del presente trabajo investigativo es el Sr. Ing. Ángel Bolívar Zapata López, egresado de la Especialidad de Abogacía de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

### **3.10.- Actores de la capacitación.-**

En cuanto a los actores de la capacitación se debe mencionar que se ha solicitado la colaboración de profesionales del Derecho, los mismos que tienen los conocimientos necesarios para discernir las conferencias con los temas que en el cronograma se detallan.

### **3.11.- Presupuesto de la capacitación.-**

El presupuesto para las conferencias se ha establecido en un monto de cincuenta dólares por cada conferencia lo que cubrirá gastos de logística como son: transporte de los conferencistas, material didáctico como trípticos, refrigerio para las personas que intervienen en la capacitación y otros.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

### **BIBLIOGRAFÍA CITADA**

CEVALLOS, María.- legislación laboral. 1ª. Ed. Cuenca, graficas Hernández, 1998.-510 p.-

Corporación de estudios y publicaciones.- Código del Trabajo, Ed. Quito, Corporación de estudios y publicaciones 2009.- 331 p.-

EL FORUM EDITORES, Ley contra la violencia a la mujer y la familia, 1ª. Ed. Quito: El Fórum, 2007, 186 p.-

LEON Guadalupe.- Vademécum Laboral con perspectiva de género, Ed. Quito, graficas Unidas 2006.- 456 p.-

Organización Internacional del Trabajo, Promoviendo la igualdad de género, Convenios de la OIT y los derechos laborales, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, 86 p.-

### **BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

BORDEAU Georges. Canadá, 2007, dirección:

(<http://es.wikipedia.org/wiki/constituci%C3%B3n> (consulta 10 de abril del 2010)

CABANELLAS, Guillermo, diccionario jurídico elemental, Décimo octava edición, Editorial Heliasta, Argentina 2006, 422 p.-

Convención sobre Eliminación de toda Discriminación Contra la Mujer, Codificación 238, publicado en el Registro Oficial Suplemento 153 de 25 de Noviembre de 2005:

Convenio Constitutivo de Organización Internacional del Trabajo, OIT, Decreto Ejecutivo 742, publicado en el Registro Oficial 924 de 3 de Julio de 1947

Convenio No. 103 Relativo a la protección de la maternidad, Resolución Legislativa s/n, publicada en Registro Oficial 293 de 19 de Agosto de 1961:

Ecuador, Ley de Maternidad Gratuita, 8/1994, de 9 de septiembre, Ley s/n, publicada en el Registro Oficial Suplemento 523, 9 de septiembre 1994, p.89.

GUZMAN Rafael. Chile, 2008, dirección: (<http://www.Monografías.com/trabajo27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml> derech (consulta 14 de mayo del 2010)

NAVAS, Marianela. Derechos laborales de la mujer. En la mira laboral, edición 1, septiembre del 2008; p, 18-23

## ANEXO 1

### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI ENCUESTA

**Dirigida a:**                    **MUJERES TRABAJADORAS.**

**Objetivo:**

- Recabar información, acerca del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

**Instrucciones:**

La presente encuesta recolecta información acerca, **DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA O EN PERIODO DE LACTANCIA Y SU APLICACIÓN EN LA CIUDAD DE LATACUNGA DURANTE LOS AÑOS 2009-2010**, por lo que solicitamos que las preguntas sean respondidas con claridad y sinceridad.

**Cuestionario:**

1 ¿Conoce los derechos laborales que el Código del Trabajo establece para las mujeres que se encuentran, en estado de embarazo o en periodo de lactancia?

- a. Si
- b. No

2 ¿Ha recibido Ud. alguna capacitación sobre los derechos laborales a los que Ud. tendría acceso al encontrarse en estado de embarazo o periodo de lactancia en esta empresa?

- a. Si
- b. No

3 ¿Conoce Ud. de algún despido de mujeres, a causa de encontrarse en estado de embarazo o en periodo de lactancia?

- a. Si
- b. No

4 ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en el campo laboral, cuando las mujeres se encuentran embarazadas o cuando su hijo se encuentre en periodo de lactancia?

- a.  No conseguir permiso del empleador para la atención del embarazo
- b.  Dar una alimentación inadecuada al hijo
- c.  Llevar a los hijos a la empresa.
- d.  Dejar a los hijos en guarderías o con sus familiares
- e.  Ninguno

5¿Sábe que acciones puede tomar como trabajadora en caso de incumplimiento de derechos laborales, al encontrarse en estado de embarazo o periodo de lactancia?

- a. Si
- b. No

6¿Sábe usted cuales son los rubros que le corresponden por indemnización en caso de ser despedida si se encuentra en estado de embarazo o periodo de lactancia?

- a. Si
- b. No

7¿Conoce el tiempo de descanso a qué tiene derecho antes y después del parto?

- a. Si
- b. No

8¿Creé Ud. que es conveniente difundir los derechos laborales que establece el Código del Trabajo para las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o en periodo de lactancia?

- a. Si
- b. No

9¿Denunciaría Ud. el incumplimiento de los derechos que le asisten por encontrarse embarazada o en periodo de lactancia?

- a. Si
- b. No

**Gracias por su colaboración.**



**ANEXO 2**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**ENCUESTA**

**Dirigida a:**                   **ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL  
EN LA CIUDAD DE LATACUNGA.**

**Objetivo:**

- Recabar información acerca del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

**Instrucciones:**

La presente encuesta recolecta información acerca, **DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA O EN PERIODO DE LACTANCIA Y SU APLICACIÓN EN LA CIUDAD DE LATACUNGA DURANTE LOS AÑOS 2009-2010**, por lo que solicitamos que las preguntas sean respondidas con claridad y sinceridad.

**Cuestionario:**

1. ¿Conoce si se aplican los derechos laborales que el Código del Trabajo establece para las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia en la ciudad de Latacunga?

- a. Si
- b. No

2. ¿Conoce casos de despidos de mujeres por estar en estado de embarazo o en periodo de lactancia en la ciudad de Latacunga?

- a. Si
- b. No

3. ¿Tiene conocimiento de programas de capacitación para difundir los derechos laborales que tienen las mujeres cuando se encuentran en estado de embarazo o en periodo de lactancia?

- a. Si
- b. No

4. ¿Qué se debería hacer para lograr que se cumplan los derechos laborales de las mujeres en estado de embarazo e en periodo de lactancia?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

5. ¿Creé Ud. que es conveniente difundir los derechos laborales de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o en periodo de lactancia?

- a. Si
- b. No

6. ¿Creé Ud. que este tema de tesis es importante para lograr el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o en periodo de lactancia en la ciudad de Latacunga?

- a. Si
- b. No

7. ¿Creé Ud. que este sector de la sociedad necesita mayor atención por parte de las autoridades competentes para mejorar su situación personal y familiar?

- a. Si
- b. No

**Gracias por su colaboración**

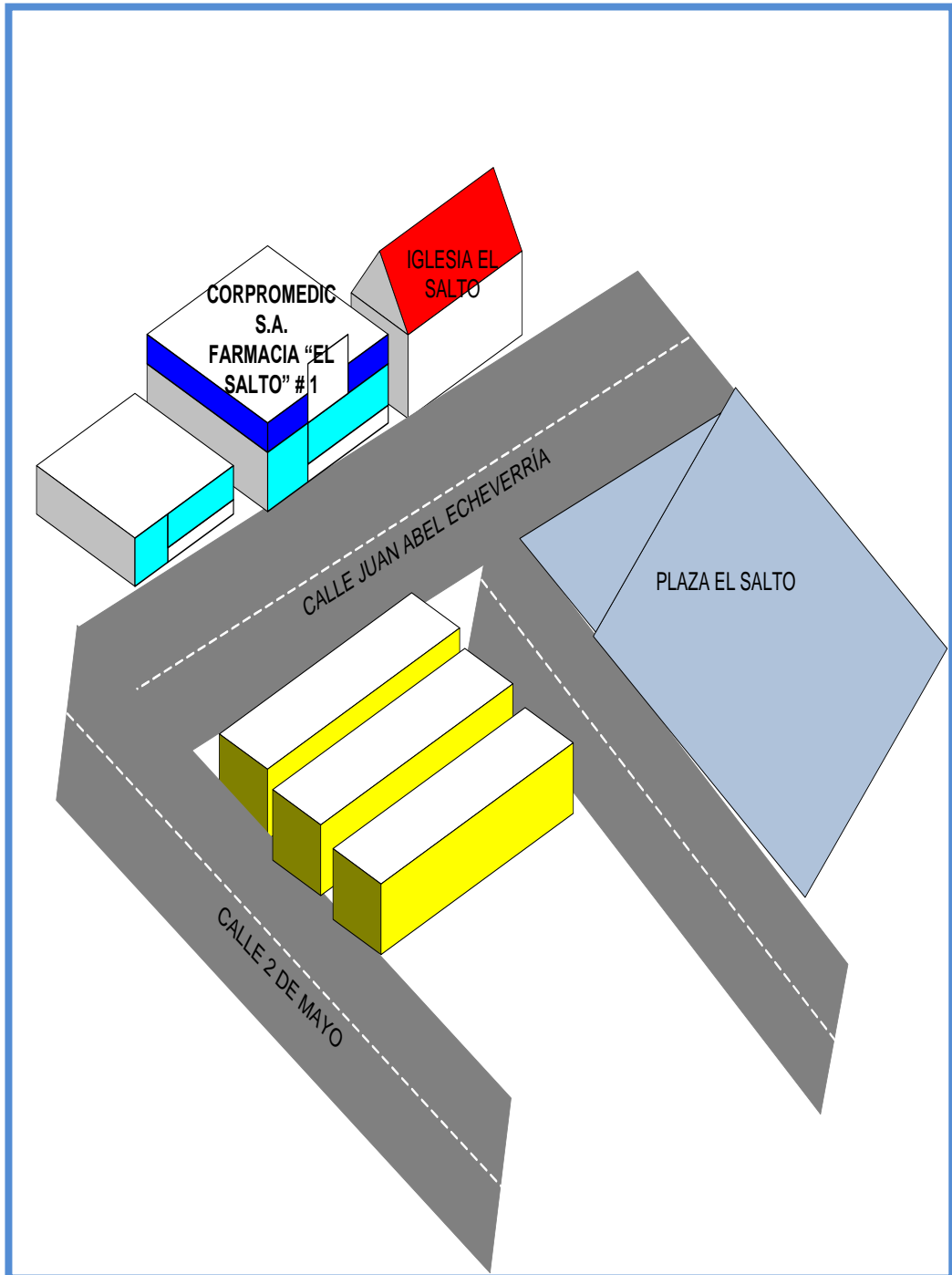
### **ANEXO 3**

#### **Cuestionario para el Sr. Juez del Trabajo y para los Srs. Inspectores de trabajo**

- 1 ¿Creé que los derechos laborales que el Código del Trabajo establece en la actualidad son suficientes para proteger a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia?
- 2.- ¿A su criterio cuál de los derechos laborales garantiza en mayor proporción el desarrollo optimo del embarazo
- 3.- ¿En qué empresas es más frecuente el incumplimiento de derechos laborales a esta clase de trabajadoras?
- 4.- ¿Creé Ud. que se cumple el tiempo de licencia que el Código del Trabajo establece para las mujeres antes y después del parto?
- 5.- ¿Será suficiente el tiempo de licencia actual que el Código del Trabajo establece a causa del parto?
- 6.- ¿Cuál sería el procedimiento que debería seguir una mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia cuando sus derechos laborales se vean vulnerados?
- 7.- ¿Es importante dar a conocer los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en la ciudad de Latacunga?
- 8.- ¿Cual seria la solución para que no se presenten este tipo de problemas en la sociedad latacungueña?

## ANEXO 4

### UBICACIÓN FARMACIA "EL SALTO" No 1



Fuente: COMPROMEDIC S.A.  
Elaborado por: Ángel Bolívar Zapata López

## ANEXO 5

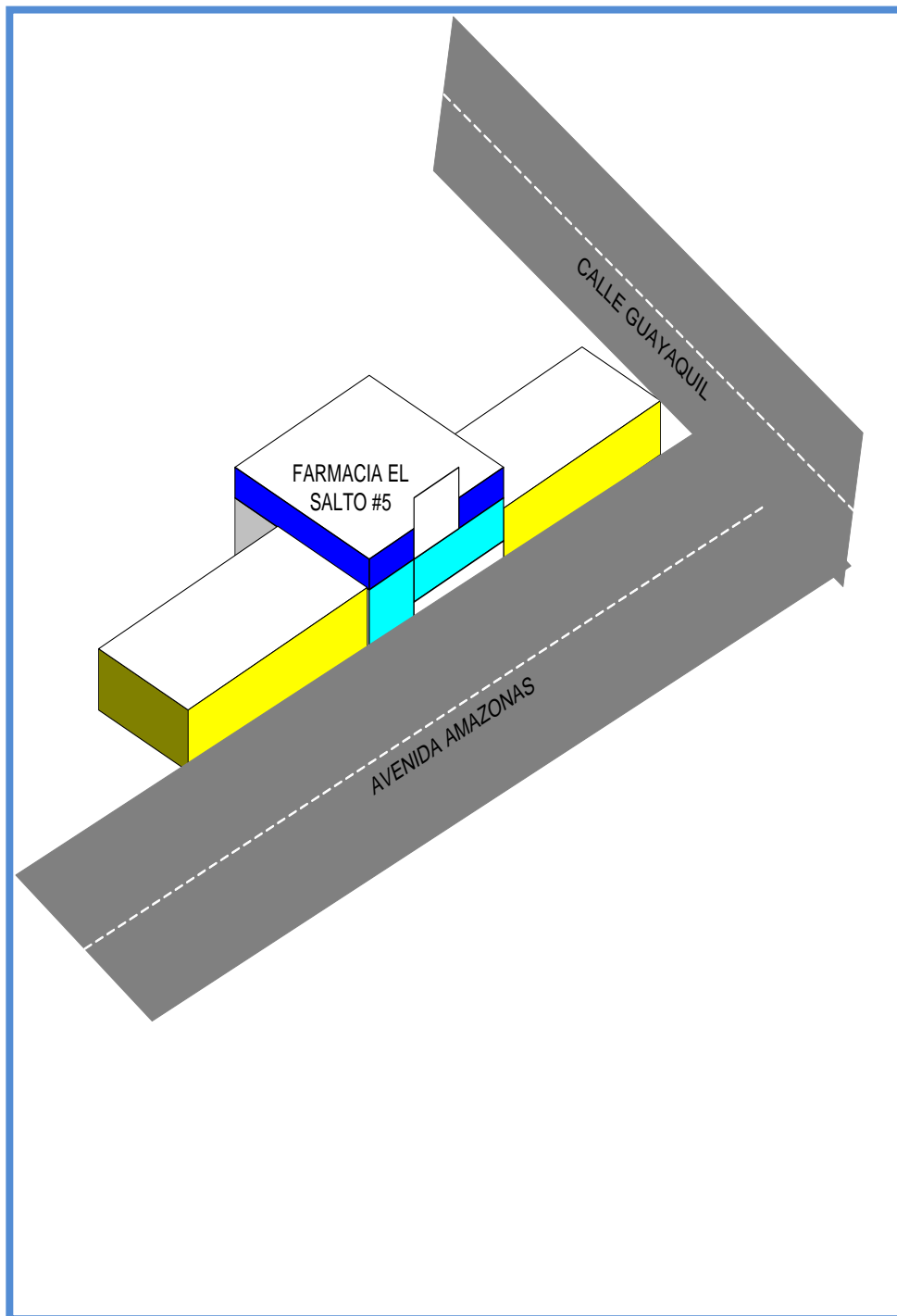
FOTOGRAFÍA FARMACIA “EL SALTO” No 1



Fuente: COMPROMEDIC S.A.  
Elaborado por: Ángel Bolívar Zapata López

## ANEXO 6

### UBICACIÓN FARMACIA "EL SALTO" No 5



Fuente: COMPROMEDIC S.A.  
Elaborado por: Ángel Bolívar Zapata López

## ANEXO 7

FOTOGRAFÍA FARMACIA “EL SALTO” No 5



Fuente: COMPROMEDIC S.A.  
Elaborado por: Ángel Bolívar Zapata López

## **ANEXO 8**

: DATOS GENERALES DE LA TESIS



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE  
ESPECIALIZACIÓN: ABOGACIA**

**TESIS DE GRADO**

**TEMA:**

**“ESTUDIO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EMBARAZADA O EN  
PERIODO DE LACTANCIA Y SU APLICACIÓN EN LA CIUDAD DE LATACUNGA  
DURANTE LOS AÑOS 2009- 2010”**

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Abogado

**Autor:**

Zapata López Ángel Bolívar

**Director:**

Endara José Luis

Latacunga – Ecuador

Abril 2010

*Fuente: Investigación del Autor  
Elaborado por: Ángel Zapata López*



## ANEXO 9

### DESCRIPCIÓN DE DERECHOS LABORALES

# DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EMBARAZADAS

Retención embargo

\$

< 2 Parto 6 >

(Art 92 del C.T.)



*Fuente: Investigación del Autor  
Elaborado por: Ángel Zapata López*

## ANEXO 10

: TRABAJO PROHIBIDO AL PERSONAL FEMENINO

# TRABAJO PROHIBIDO AL PERSONAL FEMENINO



12 semanas

< 2 Parto 10 >



Cert.\_ IESS

(Art.152 del C.T.)



*Fuente: Investigación del Autor  
Elaborado por: Ángel Zapata López.*

## ANEXO 11

: LICENCIA POR ADOPCIÓN

# LICENCIA POR ADOPCIÓN

LICENCIA ----- 15 DIAS  
(Art 152.1 C.T.)



*Fuente: Investigación del Autor*  
*Elaborado por: Ángel Zapata López*

## ANEXO 12

LICENCIA PARA EL TRATAMIENTO MEDICO DE HIJOS

# LICENCIA PARA EL TRATAMIENTO MÉDICO DE HIJOS QUE PADECEN ENFERMEDAD DEGENERATIVA

LICENCIA+ REMUNERACIÓN  
25 DÍAS

JUSTIFICACIÓN

CERTIFICADO- ESPECIALISTA



HOSPITALIZACIÓN

(Art 152.2 C.T.)



*Fuente: Investigación del Autor  
Elaborado por: Ángel Zapata López*

## ANEXO 13

PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA

# PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA



Contrato de  
trabajo



Remplazar 12  
semanas

Remuneración  
Completa\_IESS



Art. 153 C.T.

*Fuente: Investigación del Autor*

*Elaborado por: Ángel Zapata López*

## ANEXO 14

INCAPACIDAD PARA TRABAJAR POR ENFERMEDAD

# INCAPACIDAD PARA TRABAJAR POR ENFERMEDAD DEBIDO AL EMBARAZO O AL PARTO



CONTRATO DE TRABAJO

- 1 AÑO
- ENFERMEDAD- EMBARAZO O PARTO

• NO PAGO



12 SEMANAS



DESPIDO O DESAHUCIO  
INDEMNIZACION = 1 AÑO DE  
REMUNERACION + ART. 185

ART. 154 DEL C. T.

*Fuente: Investigación del Autor*

*Elaborado por: Ángel Zapata López*

## ANEXO 15

GUARDERÍA INFANTIL Y LACTANCIA

# GUARDERIA INFANTIL Y LACTANCIA

+50 TRAB. ----- GUARDERIA  
INFANTIL  
• ATENCIÓN  
• ALIMENTACIÓN



GUARDERIA----- JORNADA 6



Art. 155 C.T.



*Fuente: Investigación del Autor*  
*Elaborado por: Ángel Zapata López*

## ANEXO 16

: OTRAS SANCIONES

# OTRAS SANCIONES

DEACUERDO AL  
ART. 628 C.T.  
LAS MULTAS SE  
ENTREGARAN A LA  
MUJER  
PERJUDICADA

ART. 156 C.T.



*Fuente: Investigación del Autor  
Elaborado por: Ángel Zapata López*



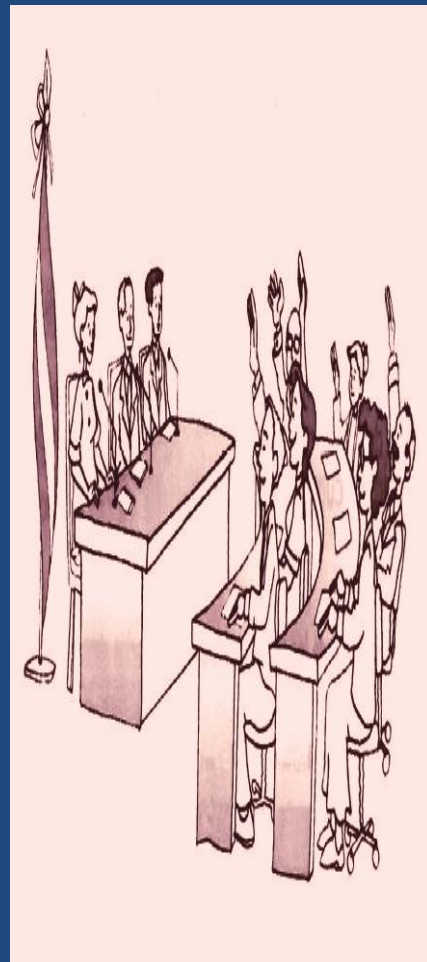
## ANEXO 17

PROPUESTAS DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

# PROPUESTAS DE REFORMAS A LOS ARTÍCULOS 152 Y 156 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Cambio de 12 a 14 semanas de licencia con remuneración a las mujeres por el nacimiento de sus hijos.

Sanción por incumplimiento de estos derechos por un valor equivalente a una remuneración básica unificada pudiendo duplicarse por reincidencia.



*Fuente: Investigación del Autor*

*Elaborado por: Ángel Zapata López*

## ANEXO 18

### EJEMPLO 1 DE INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS

## EJEMPLO 1:

- Julia Pazmiño es ama de casa, tiene dos hijas y, cuando nació la segunda, decidió dejar de trabajar por la experiencia laboral que tuvo en su período de maternidad anterior.

Una fase que la recuerda así: “Cuando avisé que estaba embarazada me dijeron que esa debía ser mi prioridad y que piense mejor en renunciar”. Ante la negativa, sus jefes empezaron a sobrecargarla de trabajo y a extender sus horas laborales. Una vez que nació su hija, solo le dieron 10 semanas de período de maternidad y tan solo tres meses de lactancia. “Querían que renuncie, no deseaban despedirme porque debían pagarme mucho y porque no había razón, pero a toda costa querían que me vaya. A los tres meses de regresar me obligaban a quedarme entre ocho y diez horas cuando solo debía estar seis”, recuerda. Cuando Julia volvió a quedar embarazada decidió renunciar antes de volver a pasar por una “tortura” similar

*Fuente: Investigación del Autor*

*Elaborado por: Ángel Zapata López*

## ANEXO 19

### EJEMPLO 2 DE INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS

## EJEMPLO 2:

- Este fue el caso de Carmen Rodríguez, quien trabajaba como profesora en un instituto de inglés. Daba alrededor de 30 a 40 horas de clases semanales

Quedó embarazada y sus jefes le explicaron que la carga laboral iba a aumentar debido al incremento de los alumnos y que desde ese día tenía que dar hasta 60 horas semanales: “Dijeron que esas iban a ser las condiciones de trabajo en adelante y que si por mi embarazo no las podía cumplir, era mejor que busque una cosa más fácil”.

Al principio, dictar 60 horas de clases semanales no fue un problema para ella hasta que a los seis meses solo le asignaban horarios nocturnos.

**Fuente:** Investigación del Autor

**Elaborado Por:** Ángel Zapata López